

El impacto de los incentivos en la motivación de los trabajadores en las empresas colombianas y su influencia en el desarrollo organizacional del año 2022

Andrea Carolina González Rincón
Juan Carlos Guevara Vega
Karol Esthefany Madroñero Guerrero

Universitaria Agustiniana
Dirección de Posgrados
Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C
2022

El impacto de los incentivos en la motivación de los trabajadores en las empresas colombianas y su influencia en el desarrollo organizacional del año 2022

Andrea Carolina González Rincón
Juan Carlos Guevara Vega
Karol Esthefany Madroñero Guerrero

Director
Nydia Parra León

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniiana
Dirección de Posgrados
Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C
2022

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo central Describir el impacto de los incentivos en la motivación de los trabajadores en las empresas Colombianas y su influencia en el desarrollo organizacional, siendo este un tema de discusión actual en las empresas, buscamos encontrar una relación entre el grado de motivación que producen los incentivos ya sean o no económicos con la productividad de los trabajadores en las diferentes empresas colombianas y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El método de investigación utilizado en la presente investigación es de cualitativo porque busca comprender y explicar cómo impacta los incentivos en la motivación de los trabajadores, las personas implicadas en este caso serán los trabajadores de diferentes empresas colombianas, el instrumento de recolección utilizado fue la encuesta la cual buscaba conocer la percepción de los trabajadores frente a los incentivos y la motivación en las organizaciones.

Gracias al análisis de resultados se logra identificar que la necesidad de reconocimiento es uno de los factores más importantes que influye en la motivación de los colaboradores. Es importante entender que los planes de incentivos y reconocimientos en las empresas, aunque representan una manera importante de motivar y demostrarle a los trabajadores que, gracias a su esfuerzo y desempeño en sus actividades, la empresa cumple los objetivos y se mantiene, también es una manera de fortalecer la cultura organizacional, mantener al talento humano y atraer al nuevo.

Palabras Claves: motivación, incentivos, productividad, reconocimiento

Abstract

The main objective of this work is to describe the impact of incentives on the motivation of workers in Colombian companies and their influence on organizational development, this being a topic of current discussion in companies, we seek to find a relationship between the degree of motivation produced by incentives, whether economic or not, with the productivity of workers in different Colombian companies and the fulfillment of organizational objectives.

The research method used in this research is qualitative because it seeks to understand and explain how incentives impact the motivation of workers, the people involved in this case will be the workers of different Colombian companies, the collection instrument used was the survey. which sought to know the perception of workers regarding incentives and motivation in organizations.

Thanks to the analysis of results, it is possible to identify that the need for recognition is one of the most important factors that influences the motivation of collaborators. It is important to understand that incentive and recognition plans in companies, although they represent an important way of motivating and demonstrating to workers that, thanks to their effort and performance in their activities, the company meets its objectives and maintains itself, it is also a way to strengthen the organizational culture, keep human talent and attract new ones.

Keywords: motivation, incentives, productivity, recognition

Tabla de contenido

Perfil de los Integrantes	9
Perfil de Andrea Carolina González Rincón.....	9
Perfil de Juan Carlos Guevara Vega	9
Perfil de Karol Esthefany Madroñero Guerrero.....	9
Formulación Del Problema.....	10
Justificación	13
Objetivos.....	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14
Marco Referencial	15
Incentivos	15
Rotación de personal.....	17
Salario	18
Salario y Motivación.....	19
Teorías de la motivación.....	19
Teoría de las necesidades	19
Teoría de las tres necesidades	19
Teoría de motivación e higiene	20
Teoría de las expectativas de Vroom:	20
Teoría de las Metas:	21
Clima organizacional	21
Metodología.....	22
Enfoque de la investigación	22
Diseño de la investigación:.....	22
Método de la investigación:	22
Alcance de la investigación:	22
Población:	22
Muestra:	22

Técnicas de recolección de la información:.....	22
La observación	22
La encuesta	23
Instrumentos de recolección de la información	23
Análisis de la información recolectada.	23
Desarrollo.....	23
Análisis de Resultados y Discusión	25
Conclusiones.....	47
Recomendaciones	48
Referencias	49
Anexos	52
Anexo 1. Encuesta sin diligenciar.....	52
Anexo 2. Aplicación de la encuesta.....	62

Tabla de Figuras

Figura 1. Edad..	26
Figura 2. Sexo.....	26
Figura 3. Nivel de escolaridad.....	27
Figura 4. Tipo de contrato.....	27
Figura 5. Ingreso Mensual.....	28
Figura 6. Cargo.....	28
Figura 7. Horario Laboral.....	29
Figura 8. Antigüedad de la empresa.....	29
Figura 9. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Iluminación).	30
Figura 10. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Ventilación).	30
Figura 11. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Espacio)...	30
Figura 12. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Climáticas).	31
Figura 13. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Geográficas)..	31
Figura 14. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Seguridad).	31
Figura 15. Clima Laboral entre áreas de la empresa.	32
Figura 16. Satisfacción con el ambiente Laboral.	33
Figura 17. La empresa reconoce el esfuerzo y desempeño brindado.	33
Figura 18. Salgo del trabajo sintiendo satisfecho de lo que he hecho.	34
Figura 19. Tiene problemas con sus compañeros de trabajo.	34
Figura 20. Se siente cómodo con su grupo de trabajo.	35
Figura 21. Sus superiores actúan de manera oportuna en la resolución de conflictos.	35
Figura 22. Está satisfecho con tu puesto en la empresa.	36
Figura 23. La empresa es flexible en cuanto a la organización del tiempo de trabajo.	36
Figura 24. El respeto y la comunicación prima sobre los intereses de la empresa.	37
Figura 25. Considera que tiene buena comunicación con su jefe. Elaboración Propia.	37

Figura 26. Considera que tiene buena comunicación con su grupo de trabajo.	37
Figura 27. La empresa ofrece capacitaciones..	38
Figura 28. La empresa ofrece reconocimientos.	39
Figura 29. La empresa ofrece actividades deportivas.	39
Figura 30. La empresa ofrece actividades de integración y recreativas..	39
Figura 31. La empresa maneja un plan de incentivos..	40
Figura 32. La empresa celebra cumpleaños y fiestas especiales del trabajador.	40
Figura 33. Ofrece algún beneficio a los familiares de los empleados. Elaboración Propia.	40
Figura 34. Ofrece anualmente una semana para dedicar al cuidado y salud del empleado.. ...	41
Figura 35. Dotación necesaria para cumplir con las actividades programadas.	41
Figura 36. En la Empresa reconocen sus logros..	42
Figura 37. Considera que la remuneración que recibe es la adecuada.	42
Figura 38. La organización le ha dado oportunidad de pertenecer a grupos existentes en la Empresa (auditores, COPASO, brigadistas)..	42
Figura 39. Ha quedado satisfecho con las celebraciones de fechas especiales en la organización..	43
Figura 40. Su puesto de trabajo le resulta cómodo.....	43
Figura 41. En la organización realizan actividades deportivas y recreativas.	44
Figura 42. La organización le proporciona la dotación necesaria para desarrollar su trabajo.	44
Figura 43. La Empresa le ha dado oportunidades de promoción o ascenso.....	44
Figura 44. Las actividades que realiza la empresa involucra a su familia..	45
Figura 45. La empresa le proporciona las herramientas necesarias para poder cumplir con sus labores.	45
Figura 46. La empresa le proporciona las herramientas necesarias para poder cumplir con sus labores.	45
Figura 47. Considera que en la organización se realizan jornadas de promoción de salud.. ...	46

Perfil de los Integrantes

Perfil de Andrea Carolina González Rincón

Administradora de empresas con experiencia en el área comercial y administrativa, con conocimientos en sistemas, manejo de paquete Office (Word, Excel, PowerPoint) Programas como Gestrans, PSL, Avanzi, Siesa, Pangea y Ofimática, con habilidades de flexibilidad al cambio y al aprendizaje continuo, atención al cliente, iniciativa, buen manejo de relaciones interpersonales, facilidad para trabajar en equipo en condiciones de alta presión, así como para resolver problemas eficientemente y lograr las metas trazadas en el ámbito laboral, profesional y personal.

Perfil de Juan Carlos Guevara Vega

Profesional en Administración de negocios, actualmente me desempeño como asistente de Talento Humano en una Institución Educativa de carácter público, tengo conocimiento en, Contabilidad y finanzas, Gestión del talento humano y Sistemas integrados de gestión, he coordinado sistemas de gestión de calidad y de seguridad y salud en el trabajo realizando auditorías internas, soy una persona que aprende rápidamente, me gusta trabajar en equipo, pero también me desempeño bien en el trabajo individual.

Perfil de Karol Esthefany Madroñero Guerrero

Estudiante de Hotelería y Turismo en proceso de grado, con énfasis en administración hotelera, gestión financiera, atención al cliente y conocimientos en el área de gestión humana y contraloría, manejo de sistemas Software tales como SABRE, ZEUS HOTELES, OPERA y herramientas ofimáticas con especialidad en Excel y análisis de datos. Me caracterizo por ser una persona con capacidad crítica, creativa, respetuosa y recursiva, enfocada en la búsqueda de alcanzar objetivos y generar resultados, con habilidad en manejo de grupos y comunicación asertiva.

Formulación Del Problema

Con el paso del tiempo se logra apreciar que los entornos macro y microeconómicos cambian en forma acelerada causando que el entorno sea diverso y menos estable cada vez, por esta razón las empresas buscan ser cada día más competitivas enfocándose únicamente en la productividad dejando a un lado el factor humano en las organizaciones.

Uno de los principales problemas que experimentan las empresas en la actualidad y que suele recaer en el área de gestión humana es el de la falta de motivación hacia los colaboradores, lo cual causa un impacto negativo y desmejora la estabilidad laboral.

Según (Robbins, 2009) la insatisfacción de los colaboradores depende de factores como el bienestar y el valor de la remuneración que recibe un trabajador frente a lo que él mismo considera que debería recibir. Algunos de los factores que inciden en la satisfacción de un trabajador se encuentran, la remuneración equitativa, el clima organizacional, la estabilidad laboral y los programas de bienestar.

Existen diferentes razones por las cuales se da esta alteración en las empresas, una de ellas es la rotación excesiva del personal, causando con esto problemáticas como un aumento en los costos, indisposición por el personal activo el cual debe entrar a reemplazar a las personas que abandonan los puestos de trabajo, el tiempo que se invierte en el proceso de selección, contratación y capacitación etc.

Es importante tener en cuenta que la rotación del personal es un indicador que nos permite analizar el balance que existe en el desempeño de talento humano, si bien es cierto que la rotación siempre va a estar presente lo ideal es lograr que esta se minimice con el fin de potencializar al capital humano que tiene un alto nivel de rendimiento dentro de la empresa, ya que por lo general estas personas suelen indisponerse con la situación.

También es importante tener en cuenta que el índice de rotación del personal se da por varias causas, por ejemplo, el mal clima laboral, ya que al tener un ambiente desgastante en el lugar de trabajo suele aburrir a los colaboradores y generar insatisfacción, por eso es importante llevar a cabo estrategias que permitan fortalecer el trabajo en equipo y enriquecer la estabilidad emocional y velar por el bienestar de los colaboradores.

Otra razón muy común por la cual los colaboradores deciden retirarse es porque no se sienten satisfechos con su compensación salarial, la cual no se ajusta a sus necesidades o no se acomoda a

lo que ellos consideran que merecen, causando con esto que las personas empiecen a emprender en búsqueda de mejores ofertas con el fin de crecer profesionalmente.

Con base en la anterior premisa no es de extrañar que la falta de comunicación sea un factor determinante en la falta de motivación laboral de los trabajadores en las organizaciones, debido a que la motivación es el motor que nos impulsa día a día para satisfacer nuestras necesidades o deseos, es muy importante estar motivados para así realizar de la manera más óptimas nuestras labores, ser más productivos y felices en el trabajo.

En ese mismo orden de ideas se puede decir que la comunicación como intercambio de información es un elemento esencial en una organización para mantener las relaciones interpersonales, es evidente que estas relaciones se pueden ver afectadas negativamente, ya que debido a la mala comunicación la desmotivación invade a grupo, esto se refleja en el bajo rendimiento, disminución de la productividad, mala calidad en las tareas realizadas y falta de interés.

Por otra parte, es importante que los Gerentes escuchen a sus colaboradores ya que cuando los jefes no escuchan o valoran las ideas de sus empleados se crea un clima de inseguridad, el empleado no se siente cómodo aportando su opinión y el silencio habla por sí sólo empeorando la situación laboral. En relación a las estrategias desde los líderes, hacen referencia a mejorar la comunicación para aumentar la motivación entre los colaboradores y generar un ambiente prospero en pro de la productividad para realizar las actividades con una mejor actitud.

Así mismo podemos decir que una buena comunicación en una organización conlleva a que los colaboradores se sientan integrados, escuchados y aceptados, es así como la comunicación afecta la motivación de los empleados, pues la no aplicación de este medio por parte de los líderes conlleva a los colaboradores a no generar información sobre los momentos críticos en la ejecución de sus roles en la organización.

El clima laboral es otro de los factores que afectan a las empresas; ya que si esta maneja un mal clima generan conflictos, desmejoran la productividad de los empleados, evita que se logren alcanzar los objetivos corporativos, se puede tener pérdida personal con gran potencial, por lo tanto, es importante que el departamento de recursos humanos que se comprometa suministrando a los empleados herramientas que permitan mantener un clima laboral positivo y una excelente comunicación.

Entre las variables que afectan el clima laboral encontramos el ambiente físico; ya que un buen lugar de trabajo con perfecta condiciones tanto de seguridad, como salubridad, climáticas, iluminación y hasta geográficas permite trabajar en armonía, otra variable importante son las relaciones interpersonales tanto a nivel laboral como personal, porque si un empleado tiene problemas con un compañero de trabajo la productividad, el rendimiento y los ánimos decaen, lo mismo ocurre a nivel personal el empleado si tiene una crisis matrimonial va estar desmotivado trabajando y no podrá lograr concentrarse un 100% ni cumplir con sus funciones.

El puesto de trabajo o cargo en el que se encuentra ubicado un trabajador también hace parte del clima laboral por que es importante tener en cuenta sus habilidades, su formación académica y su proyección laboral, para este se sienta valorado y acogido, la igualdad de condiciones entre trabajadores afecta directamente el clima laboral, ya que si todos los trabajadores no se encuentra en las misma condiciones estos van a tener desmotivaciones, conflictos internos, encontramos factores también como la retribución, la falta de comunicación en esta vemos que es importante la generación de confianza y la retroalimentación.

Es importante tener en cuenta estos factores para poder crear un plan que fortalezca e ste tema tan importante como lo es el clima laboral, así se podrá detectar los inconvenientes que lleguen a presentarse y poder tratarlos o solucionarlos a tiempo.

En ese orden de ideas se puede decir que la motivación es el factor más importante para el desarrollo de los trabajadores, por medio de la capacitación continua se da valor agregado, se mejora la productividad en la organización y mejora el ambiente laboral.

Por lo tanto, es importante: *¿conocer cómo influyen los incentivos en los trabajadores y su importancia de implementarlos en las empresas?*

Justificación

El presente trabajo se enfocara en la influencia que tienen los incentivos y la motivación de los trabajadores en las organizaciones, siendo este un tema en común para nosotros que estamos involucrados en el área de talento humano en nuestras empresas y buscamos encontrar una relación entre el grado de motivación que producen los incentivos ya sean o no económicos con la productividad de los trabajadores en las diferentes empresas colombianas y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La volatilidad del mercado es una idea perdurable en la mente de cada emprendedor, por ello investigaciones son fundamentales para la adaptación y supervivencia de las nuevas y antiguas empresas

Está demostrado que el 82% de los Colombianos no se siente feliz en sus trabajos, no se siente parte de un equipo y no desarrolla sus metas, es por ello que las buenas prácticas en las organizaciones y desarrollar incentivos que fomenten la motivación es un tema urgente en nuestro país, para lograr así empleados más satisfechos que se sientan identificados con los objetivos de la organización.

Cabe señalar que la presente investigación se realizó con ansias de generar aportes intelectuales a la gerencia del talento humano proporcionando nuevas perspectivas del comportamiento de los trabajadores en las organizaciones hoy en día, además de la influencia, estabilidad o sostenibilidad de las organizaciones en el sector empresarial.

Buscando resaltar la importancia de la implementación de planes o sistemas de incentivos que permitan mejorar la motivación del personal y con ello la productividad empresarial, en el área del talento humano de las empresas colombianas.

Objetivos

Objetivo General

Describir el impacto de los incentivos en la motivación de los trabajadores en las empresas Colombianas y su influencia en el desarrollo organizacional

Objetivos Específicos

Puntualizar los factores internos y externos que influyen en la motivación de los trabajadores

Determinar la importancia de la satisfacción del trabajador en la productividad de la organización

Identificar las necesidades de los trabajadores en las organizaciones colombianas

Marco Referencial

Existen ciertos factores internos y externos que influyen en la motivación de los empleados y estos a su vez influyen positiva o negativamente en la productividad y el desarrollo organizacional, ya que un trabajador motivado contribuirá para alcanzar los objetivos organizacionales, por lo tanto, a continuación, se detallaran algunos factores y su interpretación según algunos autores que se relacionan en el presente marco referencial.

Incentivos

Los incentivos forman parte esencial dentro de la gestión de talento humano debido a que, consciente e inconscientemente genera competitividad y trabajo en equipo. Con relación a las investigaciones realizadas acerca de los incentivos laborales y la motivación, se mencionan las que poseen características similares al estudio llevado a cabo, que contribuirán a respaldar el trabajo de investigación.

Según Koenes, 1996 (citado en Espitia, 2006, p. 9) define a la motivación laboral como: “un estado emocional, que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”.

De acuerdo a García (2008), el proceso de incentivos y beneficios es el complemento de la compensación salarial, pues busca estimular a los trabajadores a mejorar su desempeño a través de los incentivos y generar apoyo para estimular y mantener la fuerza de trabajo a través de los beneficios. Los incentivos son suplementos financieros y no financieros que reciben los trabajadores por un mejor desempeño y contribuyen a mantener las personas dentro de la organización.

Visto por Chiavenato (2002), los beneficios son regalías y ventajas que las organizaciones conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales de los salarios, pero generalmente constituyen una parte integral de la remuneración del personal.

En la actualidad las organizaciones para poder ampliar su mercado, adaptarse al cambio del entorno, innovar a mayor velocidad que sus competidores, todo esto sin perder la calidad de sus productos o servicios y siempre brindando satisfacción a sus clientes, diseñan ciertas estrategias de ventas, mercadeo, producción, las cuales permiten alinear los intereses de los accionistas con el resto de los empleados. Sin embargo, estas en la mayoría de los casos no son suficientes, por este motivo existen las estrategias de compensación e incentivos las cuales están enfocadas a brindarles

a los trabajadores ciertos reconocimientos o beneficios como retribución a su buen desempeño, su lealtad, compromiso y el cumplimiento de ciertas metas establecidas. (Werther, 1996).

Estas estrategias han tenido repercusión en los trabajadores o como los llaman en la actualidad “colaboradores”, debido a que ellos ya no se conforman simplemente con cumplir con una labor, sino que quieren ir más allá en la búsqueda de la superación profesional, gracias a esto las organizaciones reciben como valor agregado el conocimiento, capacidades, habilidades y experiencia las cuales le permiten cumplir con sus metas de una manera más acelerada. (Fisher, 2005).

Por este motivo estas estrategias de compensación e incentivos han ido evolucionando, ahora además de enfocarse en el cumplimiento de ciertos objetivos, buscan analizar el comportamiento de los colaboradores y que los motiva para así escoger la estrategia que mejor se adapte a la organización. A continuación, revisaremos algunas teorías las cuales incluyen diferentes variables que son de gran importancia y relevancia al momento de elegir una estrategia para la organización.

Es decir, que el desempeño de los trabajadores está íntimamente relacionado con el tipo de motivación que recibe por parte de la empresa y así cumplir con los objetivos planteados. Por consiguiente, se diseñará un plan de incentivos que sea entendible para todo el personal, que el vocabulario, diseño, estructura sean de fácil comprensión para que todo el personal, se mantenga informado y sea acreedor a todos los incentivos y reconocimientos que tiene la empresa

En Colombia, la apertura económica ha creado un gran reto en las organizaciones para que estas respondan de manera eficiente a los mercados internacionales, lo cual ha obligado a que las empresas cambien su forma de pensar ya que los procesos modernos llevaron a la desregulación del trabajo, y a la búsqueda de satisfacción del trabajador buscando planes de compensación para ellos. (Valero, 1999 & Dombois, 1999).

“La apertura económica obligó a las empresas colombianas a desarrollar estrategias de modernización centradas en la gestión de recursos humanos” (Cárdenas, 1999).

En la actualidad en Colombia aún hay un gran número de organizaciones que no le han dado al trabajador la importancia que requiere, muchas no han comprendido la relación directa que tiene la motivación con el incremento de la productividad laboral, un gran porcentaje de las empresas nacionales se preocupan más por satisfacer al cliente externo, realizan políticas de ventas, de mercadeo, de producto, pero no tienen en cuenta en cuidar al trabajador.

Un estudio realizado por la firma Legis, analizó el comportamiento de las empresas colombianas frente a los temas de beneficios salariales y emocionales, como una guía para los empleadores que a partir de enero, tendrán que luchar para retener a su personal valioso y evitar la inestabilidad en sus organizaciones.

Tras el análisis realizado en 623 empresas y nacionales y multinacionales de 28 sectores de la economía nacional, se pudo evidenciar que las compañías colombianas aún no entran en firme en la tendencia del salario variable pues tan sólo un 32% de estas usan este incentivo, y en concreto, el de los bonos de desempeño, para motivar a sus empleados a mejorar la productividad.

Rotación de personal

El personal que constituye la fuerza de trabajo de una organización es el que hace que la organización produzca. La rotación del personal y la pérdida de productividad han hecho que las empresas, cada vez con mayor intensidad, se preocupen por el valor de sus activos humanos, (Fernández Ortiz, 2006), es por eso que desde el área de gestión humana actualmente se construyen planes de retención del personal, basándose en diferentes factores motivacionales, esto con el fin de mantener la productividad de sus empleados y ahorrar tiempo y dinero en procesos de contratación excesivos.

Según Chiavenato (2009) la rotación de personal “es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva”. Por tal motivo se obtienen a partir de datos cuantitativos, los cuales están determinados por el índice de rotación de personal. Es importante tener en cuenta los diferentes factores por los cuales las personas deciden abandonar sus puestos de trabajo bien sea por temas como clima laboral, aspiración salarial o falta de motivación por parte de la compañía.

Chiavenato (2009) describe que el cálculo del índice de rotación personal se basa en el número de entradas y salidas de personal en relación con los recursos humanos que forma parte de la empresa en cierta área de la organización, dentro de un período de tiempo y en términos de porcentaje. Cuando los índices de rotación generan cifras por encima de lo considerado normal se empieza a evidenciar fenómenos como el estancamiento o altos niveles de insatisfacción por parte del personal que es la mayor causa de inestabilidad laboral y falta de productividad en sus labores.

Existen varias fórmulas para el cálculo del índice de rotación (Arias Galicia, 1990) a continuación se muestran dos de las fórmulas más comunes:

$$R = \frac{B}{N} \times 100 \quad \text{o} \quad R = \frac{B-1}{N} \times 100$$

En dónde:

R= índice de rotación (%)

B= Número de bajas

N= Promedio de personas en nómina, en el período considerado

1= Número inevitable de bajas (muerte, reducciones de personal)

Realizar este análisis tiene como propósito determinar el costo de inversión que realizan las empresas en al proceso de contratar a una persona para cumplir con la vacante y lo que gastara al cubrir la vacante, aunque claramente también se miden los costos del reclutamiento, contratación y capacitación de este una vez ingresa a formar parte de la empresa.

Salario

Para Gómez, Balkin y Cardy (2008), el sistema de retribución es uno de los mecanismos más importantes a disposición de las empresas y los directivos para atraer, retener y motivar a empleados competentes y que rindan de forma que respalden los objetivos de la organización. También tiene una relación directa sobre el grado en que los costes laborales contribuyen o dificultan la consecución de los objetivos de las empresas y su rentabilidad empresarial.

En consecuencia, la retribución total de un empleado tiene tres componentes. El primero y el más importante en la mayoría de las empresas, es el salario base, es decir, la cantidad fija que recibe normalmente el empleado, ya sea como salario o como retribución por hora. El segundo componente de retribución está formado por los incentivos salariales, programas diseñados para recompensar a los empleados con altos niveles de rendimiento. Estos incentivos pueden adoptar muchas formas (se incluyen en este componente las primas y la participación en los beneficios de la empresa). El último componente de la retribución total está formado por las prestaciones sociales, las prestaciones incluyen una gran variedad de programas (seguros médicos, vacaciones o subsidio de desempleo).

Salario y Motivación

Actualmente las empresas usan incentivos salariales como parte de las estrategias para motivar a sus empleados y retener el personal, Las "recompensas" en dinero parecen ser un factor que realmente genera incrementos de productividad. López (2001), aunque el dinero no es el único factor motivacional que existe es uno de los más usados debido a que los empleados se sienten mejor cuando la retribución se ve reflejada en dinero puesto que les ayuda a mejorar sus ingresos y cubrir sus necesidades o deseos.

En la mayoría de las sociedades, la cantidad de dinero que un individuo gana también sirve como indicador de poder y prestigio y se relaciona con los sentimientos de valía personal. En otras palabras, la retribución tiene sobre el individuo un efecto económico, sociológico y psicológico. Por este motivo, una deficiente gestión del proceso de asignación de retribuciones podría afectar negativamente a los empleados y, en última instancia, a los resultados de la empresa. Por ende, la gran variedad de políticas y sistemas salariales que una compañía puede utilizar plantea a los directivos un doble desafío: diseñar un sistema de retribución que (1) permita a la empresa cumplir con sus objetivos estratégicos y (2) se adapte a las características propias de la empresa y del entorno (Gómez, Balkin y Cardy, 2008).

Teorías de la motivación

A continuación, se describen algunas teorías de motivación según el punto de vista de cada autor:

Teoría de las necesidades

Según Maslow (1943) señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior (Santrock, 2002).

Un aspecto importante en la Teoría de Maslow es que una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores (Robbins y Coulter, 2005)

Teoría de las tres necesidades

Según McClelland (1961) señala que existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder.

Schein (1991) menciona que esta teoría describe tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: una necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado; les agrada fabricar sus propias oportunidades. Una necesidad de poder, que se manifiesta por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control; estas personas quieren modificar los comportamientos de los individuos, tener influencia y control sobre los demás, y la necesidad de afiliación, que se infiere por los comportamientos que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona, a mantener relaciones amigables y estrechas, y a preferir situaciones donde haya cooperación y ausencia de competencia.

Este enfoque facilitó la comprensión de algunas características del comportamiento humano, como las acciones tendientes al logro, poder y afiliación. Por tal motivo, se han realizado hipótesis acerca de por qué unas personas desempeñan mejor que otras su trabajo, por qué unas establecen relaciones de dirección y control o relaciones amistosas; estas conductas tienen efectos importantes en la productividad laboral y en el clima organizacional de una empresa (Toro y Cabrera, 1981). Esta teoría ha servido para descubrir las características de los grandes realizadores y como base para el estudio de las competencias distintivas en los empleados.

Teoría de motivación e higiene

Herzberg estableció que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente a la de los factores que producen satisfacción (Brunstein, Romero y Albarrán, 2007).

Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. Considera que la satisfacción e insatisfacción son conceptos independientes. La teoría de Herzberg hace un inventario de incentivos, de eventos externos que pueden reforzar el desempeño y la satisfacción en relación con el trabajo (Toro y Cabrera, 1981).

Teoría de las expectativas de Vroom:

Postula que los individuos tienen creencias y expectativas con respecto al futuro. La teoría analiza que persiguen las personas en la organización y la forma de obtenerlo, para determinar las

motivaciones. Existen tres aspectos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas: 1) la valencia, que se refiere a la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa; las valencias asignadas por cada persona a diferentes consecuencias, dependen de sus propias necesidades; 2) la expectativa, o percepción que tiene el individuo de la dificultad que encierra un esfuerzo y la posibilidad de alcanzar la meta deseada; 3) la instrumentalidad, o idea que tiene un empleado de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa (Rodríguez, 1999).

Teoría de las Metas:

Esta es la teoría expuesta por el psicólogo Edwin Locke, en la cual se establece que las personas se imponen metas con el fin de lograrlas. Para lograr la motivación de los trabajadores, éstos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas. Varios autores definen a la motivación laboral como una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa (Robbins & Coulter, 2012). La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad tanto individual como grupal (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009)

Clima organizacional

El clima organizacional se refiere principalmente a las actitudes, valores, normas y sentimientos que los sujetos perciben que existen o conciernen a la institución en la cual participan... El clima organizacional es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación, está integrado por las características que describen a esa organización y que la diferencian de otras... e influyen sobre el comportamiento de la gente involucrada en esa organización (Álvarez, 1992, pp. 27-30).

El ambiente laboral se ha convertido en un fenómeno complejo el cual no es ajeno a la calidad de vida en el trabajo, debido a que este influye directa o indirectamente en la misma, pues son elementos interrelacionados y que contribuyen al desarrollo organizacional (Arias & Arias, 2014)

En consecuencia, a esto, el ambiente laboral tiende a influir sobre la conducta, la satisfacción y la productividad de las personas, y se relaciona con el «saber hacer», la manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa y con la tarea (García, Muñoz & Sarmiento, 2015)

Metodología

A continuación, dentro del proceso metodológico, el presente trabajo mostrará el enfoque, diseño, método, alcance, población, la muestra, las técnicas, los instrumentos y el análisis de la información.

Enfoque de la investigación

Según Blasco y Pérez (2007) indican que, en la investigación cualitativa, se estudia la realidad en su contexto natural tal y como sucede, sacando e interpretando los fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

Diseño de la investigación:

La investigación que se va a realizar es de tipo descriptivo debido a que su propósito es Describir el impacto de los incentivos en la motivación de los trabajadores de las empresas colombiana y su influencia en el desarrollo empresarial

Método de la investigación:

El Método de la presente investigación es cualitativo porque busca comprender y explicar cómo impacta los incentivos en la motivación de los trabajadores, a través de las personas implicadas en este caso serán los trabajadores de diferentes empresas colombianas.

Alcance de la investigación:

El alcance la de investigación es un alcance descriptivo ya que se busca describir el impacto de los incentivos en la motivación de los trabajadores en las empresas Colombianas y su influencia en el desarrollo organizacional

Población:

La población del presente trabajo son los trabajadores de las empresas en Colombia

Muestra:

Se recolectará información de 60 personas trabajadoras de las empresas colombianas.

Técnicas de recolección de la información:

Las técnicas a utilizar son:

La observación

se utilizará para valorar a simple vista los comportamientos, actitudes, nivel de motivación y de productividad de los empleados.

La encuesta

se utilizará para recolectar información con el fin de obtener opiniones, sugerencias, puntos de vista de los implicados en este caso los empleados de las empresas colombianas y poder entender los factores que influyen en la motivación, así como las necesidades a fin de conseguir sus opiniones o sugerencias.

Instrumentos de recolección de la información

Encuesta: la cual se realizará por medio de formularios de Google a través del siguiente enlace: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSev7oKq2m6HDtpmocsw83R22w05BoDI56kdF54nRWHOFELNNg/viewform>

Análisis de la información recolectada.

Para el procesamiento y análisis de información recolectada, se utilizará el programa Microsoft Excel, en el cual se registrará los datos arrojados de las encuestas de manera estadística, dicho análisis estadístico consiste en realizar un análisis descriptivo de los datos arrojados.

Desarrollo

El día 8 de agosto de 2022 se realizó una reunión con la representante legal de la empresa Centro Laura Vicuña, empresa de servicios dedicada a la educación y donde actualmente uno de los integrantes del equipo labora en el área de talento humano, se le contó sobre el trabajo que se venía realizando desde el semestre pasado y la finalidad que tendría realizar la encuesta como insumo para seguir con la investigación.

Se le realizó un breve resumen de los objetivos a desarrollar en el trabajo y la importancia de los resultados esperados al aplicar la encuesta, después de haber sido aprobado la aplicación de la encuesta por la representante legal y de gestionar el espacio para la primera reunión con los colaboradores antes del día de la aplicación de la prueba para informarles de la metodología y que firmaran el consentimiento informado, se procedió a realizar los ajustes finales al instrumento.

En la primera reunión con los colaboradores el día 10 de agosto de 2022 se procedió a explicar brevemente sobre que se trataba el trabajo de investigación y la metodología para la aplicación del instrumento, en esta primera reunión se pudo observar que no todos los colaboradores contaban con la facilidad de realizar la encuesta por internet, como inicialmente se había diseñado, después de que todos los colaboradores diligenciaran el consentimiento informado se procedió a solicitar los correos electrónicos de las personas que podían llenar la encuesta vía web, y quienes no, se programó otra reunión para realizarla de forma física.

Se procedió a ajustar la encuesta para poder imprimirla, una vez quedó lista se realizó la reunión con los colaboradores restantes el día 17 de agosto de 2022 y se aplicó la encuesta en el mismo lugar, posteriormente estas encuestas fueron ingresadas de forma digital con consentimiento de los colaboradores para facilitar el proceso de tabulación y análisis de los resultados.

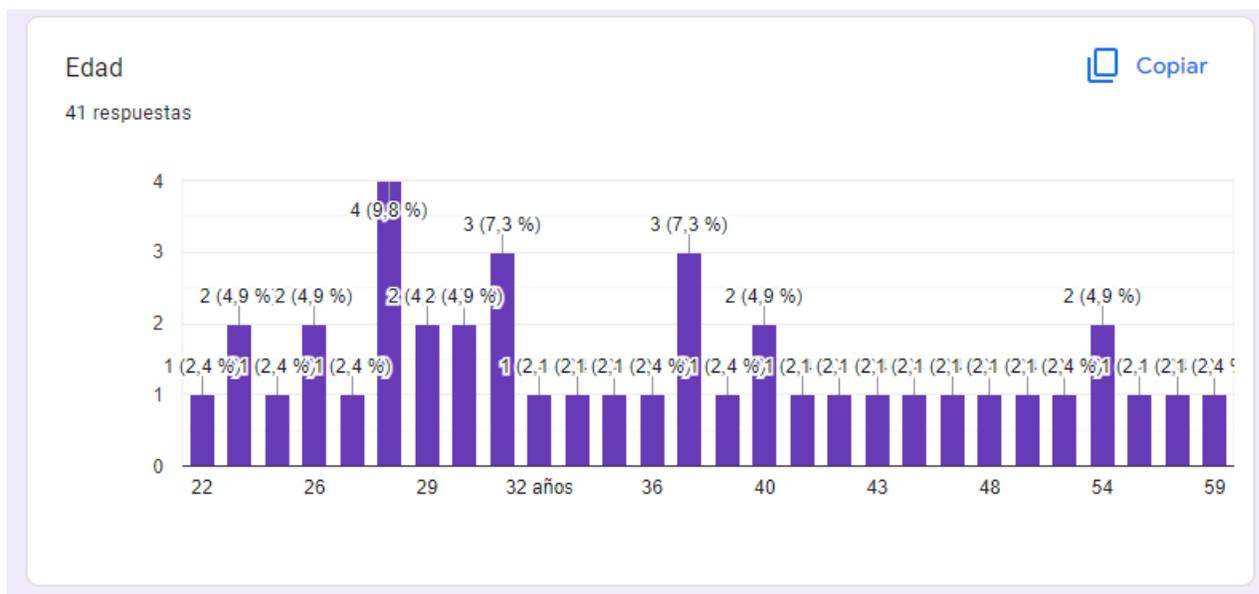
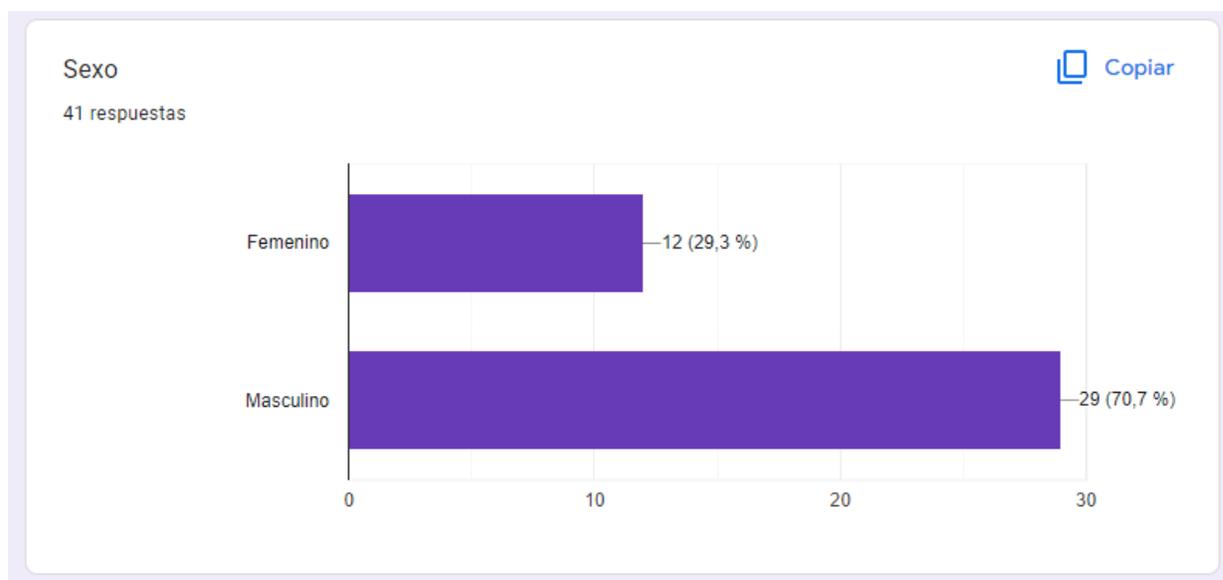
Adicionalmente se realiza la encuesta de manera digital a personas conocidas, amigos, familiares quienes trabajan en las distintas empresas colombianas, se les envía el link y se les informa que la presente encuesta es un trabajo de un grupo de compañeros de la Universidad Agustiniana la cual busca ver el impacto de los incentivos en la motivación de los trabajadores en las empresas Colombianas y su influencia en el desarrollo organizacional por lo tanto se les aclara que la información que ellos brinden será 100% confidencial y que por favor que las repuestas de brinden sean verdaderas para poder tener un resultado real.

Análisis de Resultados y Discusión

A continuación, se enlista los nombres de los encuestados:

1	Cristhian Alfonso
2	Jersson Morales
3	Edwin Moreno
4	Juan Carlos Benavides Ferro
5	Diego Niño
6	Eduin Yamid Cruz Marroquín
7	Jhon Laverde
8	Hugo Pineda Veloza
9	John Fredy Moreno Robayo
10	Oscar Beltrán
11	Jimmy Ramírez
12	Jorge
13	Leandro Gómez
14	Oscar
15	Brian
16	Jorge Armando Benavides Ferro
17	Yenny Andrea Pinzon Cruz
18	Iván Guillermo Niño Guerrero
19	Juan
20	Juan Morales
21	Daniel

22	Andrés Felipe Castro González
23	Gilmar Garrido
24	Luis Alfonso Peña Duran
25	Angie Rosero
26	Jhon Fredy Ramírez Ramírez
27	Jesús Alberto Cardozo Lozada
28	Juan Carlos Guevara Vega
29	Nohora Luz García
30	Luz Adriana Correal Torres
31	María Eneriet Velásquez
32	Aura Milena Castaño
33	Jenifer Viviana Delgado
34	Mónica López
35	Jessica Maite Gómez
36	Yennifer Guzmán Larrahondo
37	David Andrés Rojas
38	Martha Yaneth García
39	Margot Valencia Castaño
40	Gerardo Narváez Araujo
41	Víctor Daza García

Edad:**Figura 1.** Edad. Elaboración propia.**Sexo****Figura 2.** Sexo. Elaboración propia.

Nivel de Escolaridad

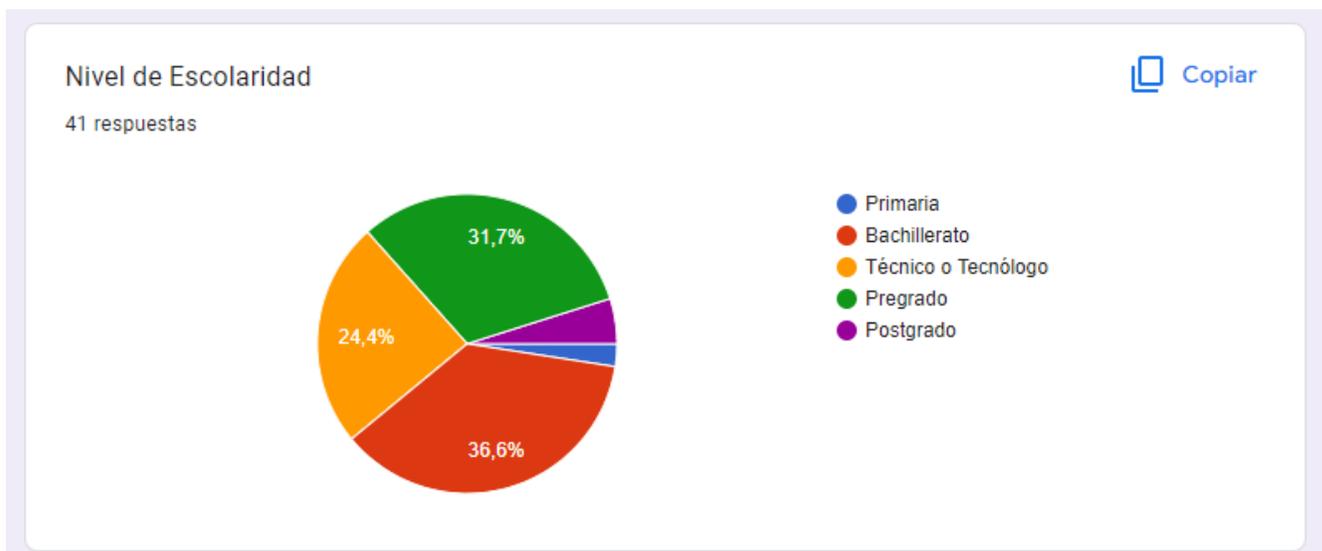


Figura 3. Nivel de escolaridad. Elaboración propia.

Tipo de Contrato

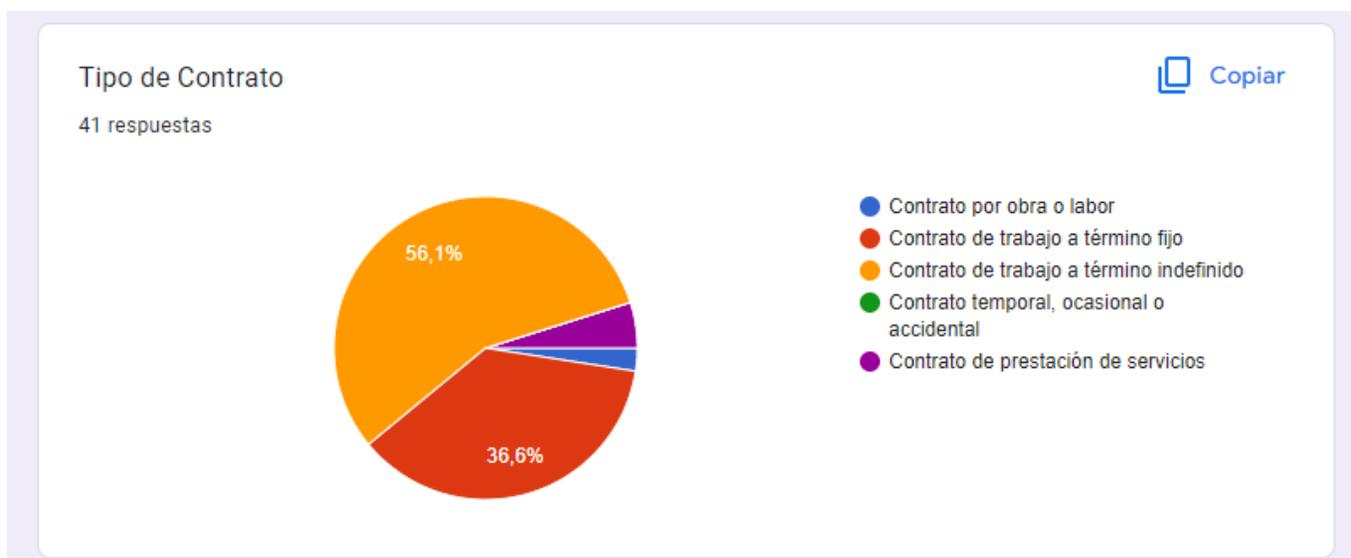


Figura 4. Tipo de contrato. Elaboración propia.

Ingreso Mensual

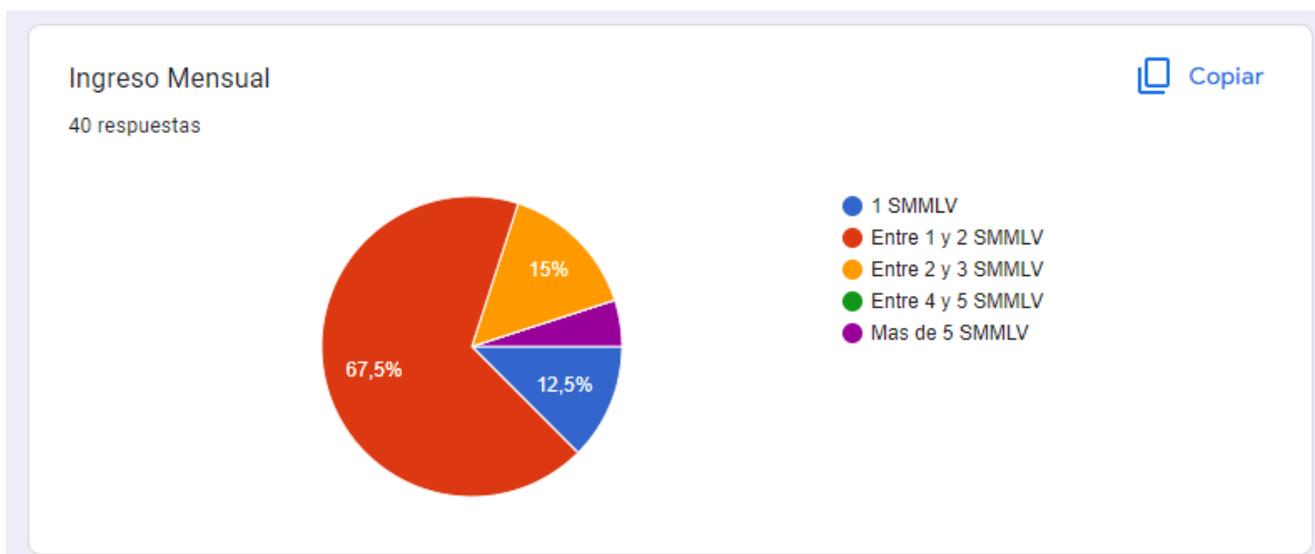


Figura 5. Ingreso Mensual. Elaboración Propia.

Cargo

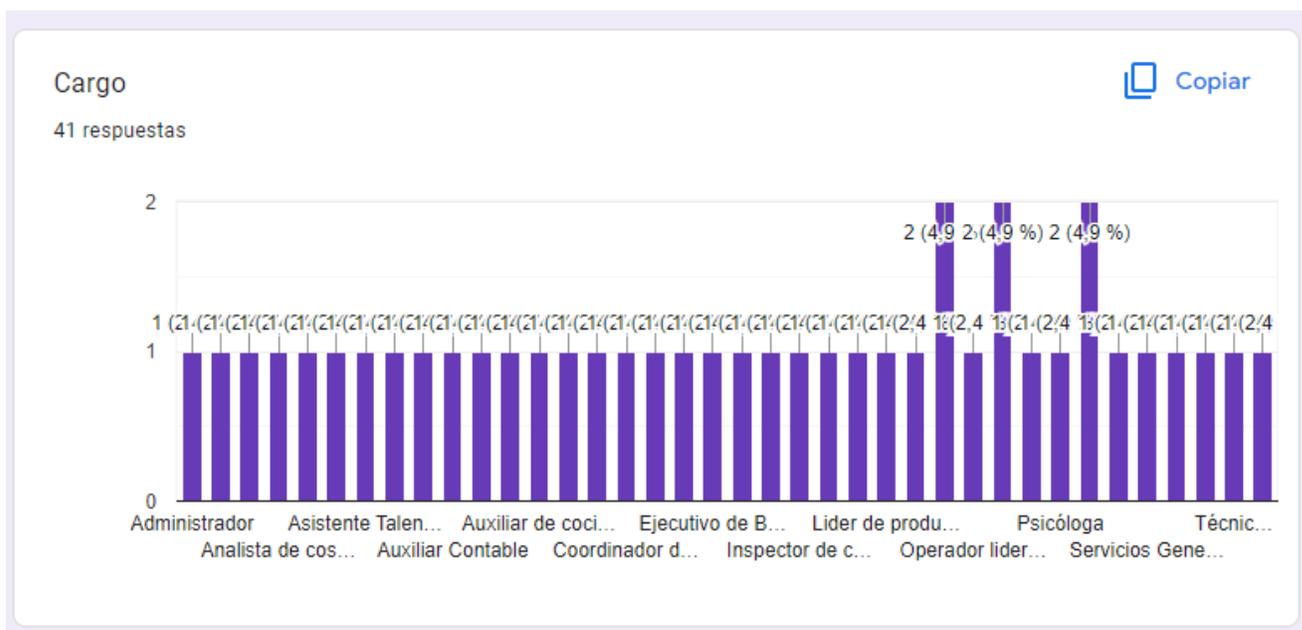


Figura 6. Cargo. Elaboración Propia.

Horario laboral

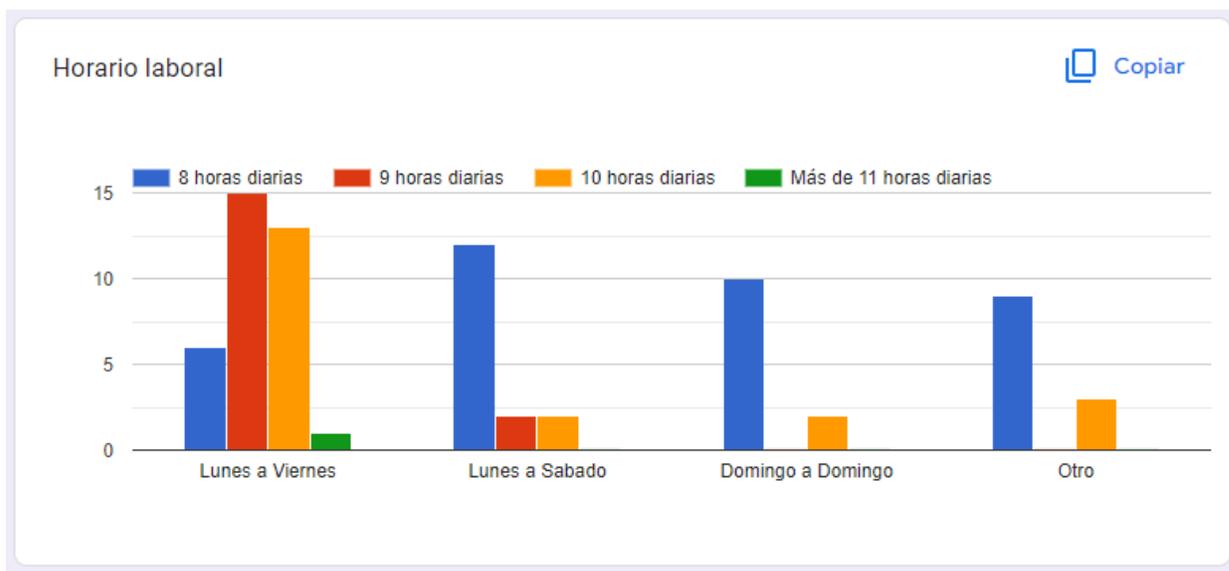


Figura 7. Horario Laboral. Elaboración Propia.

Antigüedad en la empresa



Figura 8. Antigüedad de la empresa. Elaboración Propia.

Condiciones Físicas de la empresa

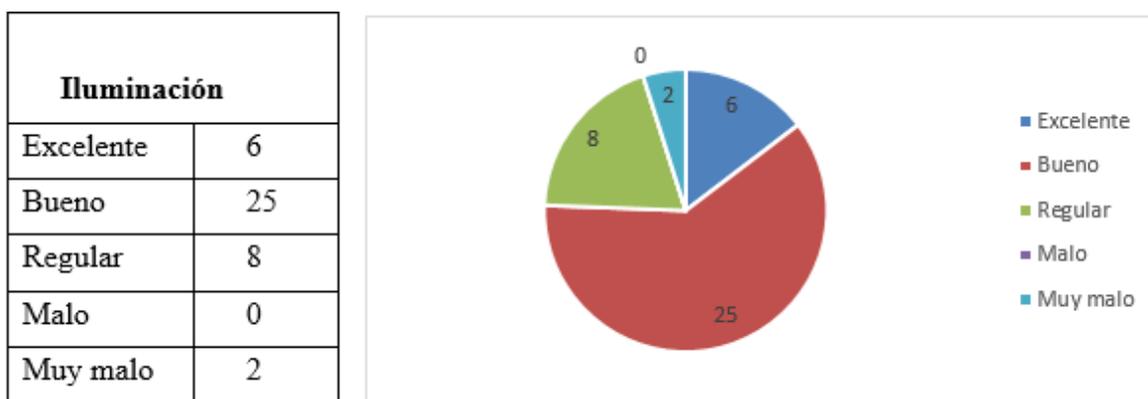


Figura 9. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Iluminación).
Elaboración propia.

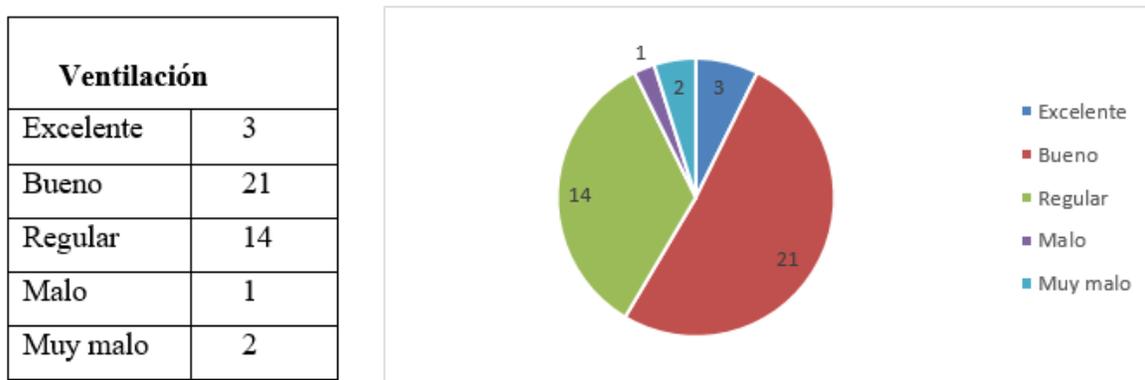


Figura 10. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Ventilación).
Elaboración propia.

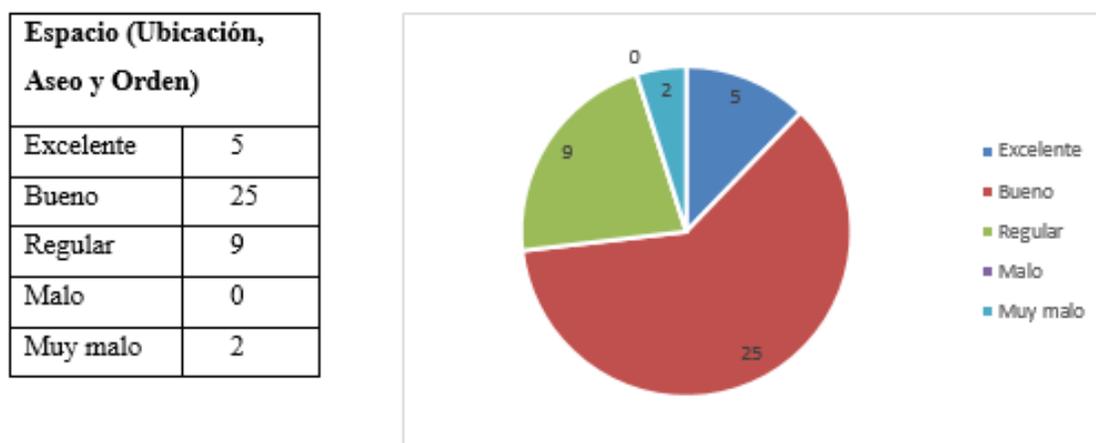


Figura 11. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Espacio).
Elaboración propia.

Climáticas (Temperatura)	
Excelente	3
Bueno	26
Regular	7
Malo	3
Muy malo	2

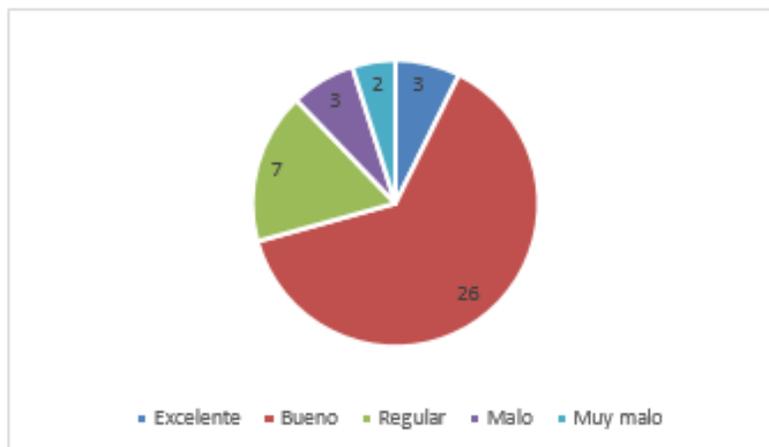


Figura 12. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Climáticas).
Elaboración propia.

Geográficas	
Excelente	5
Bueno	28
Regular	6
Malo	0
Muy malo	2

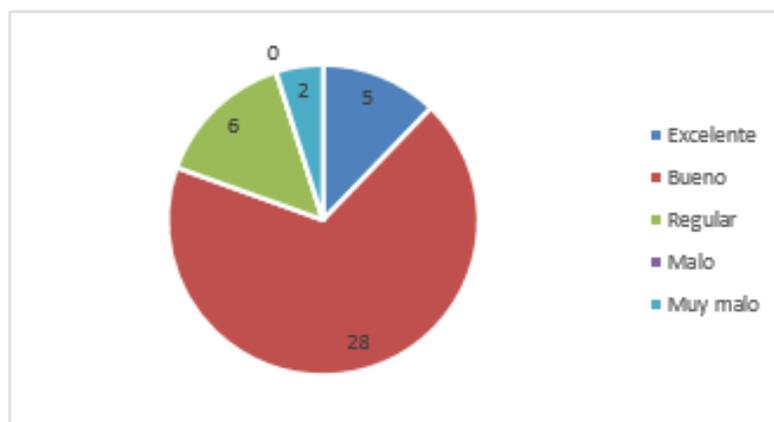


Figura 13. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Geográficas).
Elaboración propia.

Seguridad	
Excelente	4
Bueno	26
Regular	9
Malo	1
Muy malo	1

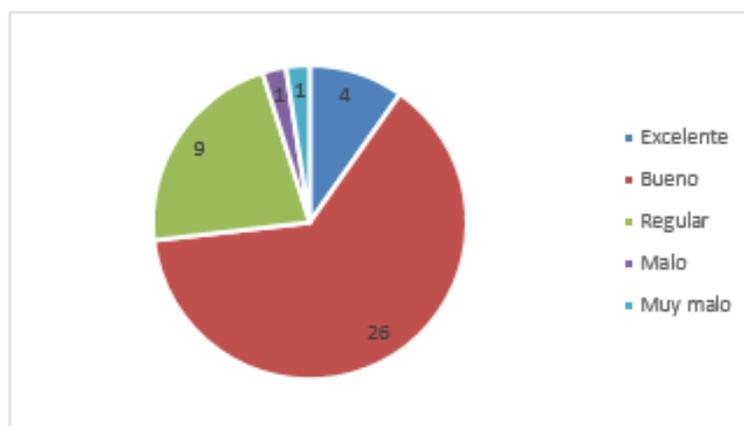


Figura 14. Condición física de los puestos de trabajo para el desempeño laboral (Seguridad).
Elaboración propia.

En los resultados obtenidos se puede apreciar que las personas encuestadas consideran en mayoría que las condiciones físicas son adecuadas para su desempeño laboral calificándolas como buenas, igualmente hay que resaltar que las condiciones con los colaboradores consideran que no son tan adecuadas en su puesto de trabajo calificándolas como regular son, la ventilación, el espacio y la seguridad con un 35%, 22,5% y 22,5% respectivamente.

Adicionalmente en la pregunta abierta realizada en la cual solicitamos nos indique cual es la condición física de la empresa que consideran más importante, las personas cada una de acuerdo a sus opiniones consideran que la ubicación geográfica es importante por el tema de trasladarse del lugar de trabajo hacia la casa y viceversa, otra condición importante es la iluminación, así como la ventilación y el espacio, los cuales generan a los empleados comodidad y seguridad a la hora de estar realizando sus funciones.

Para (Taylor, Wakaf, Vasudevan & Foster, 2017) la ventilación natural en el espacio de trabajo es fundamental para obtener una adecuada calidad del ambiente laboral. Cuando este factor se presenta de manera óptima, la calidad de vida del trabajador es buena, por lo que la productividad también aumenta. Sin embargo, para (Fisk, 2000; Ghaffarianhoseini et al., 2018) influyen muchos otros factores, incluido el tipo ventilación, la tasa de ventilación del aire exterior, la temperatura y la humedad.

Por otro lado, Hernández (2005) en el artículo Salud y seguridad, igual a productividad, expone que las inversiones frente a los factores de seguridad de las condiciones físicas de los colaboradores, son una inversión que se retribuye en mejor rendimiento productivo y pocas ausencias.

Clima Laboral

Existe un excelente clima laboral entre las diferentes áreas de la empresa	
Siempre	5
Casi siempre	22
Algunas veces	14
Casi Nunca	0
Nunca	0

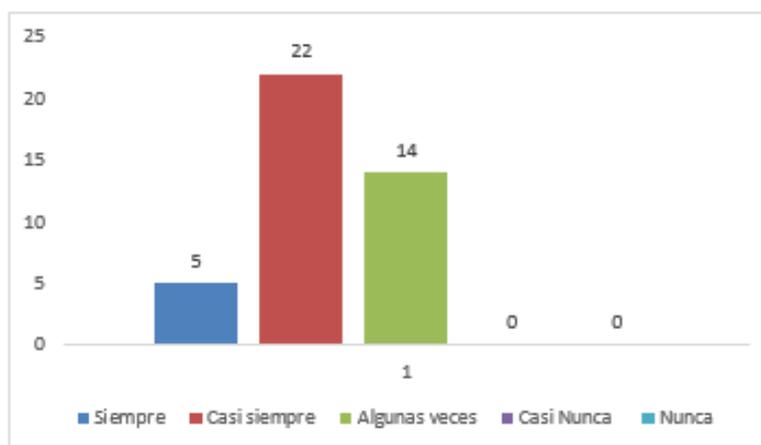


Figura 15. Clima Laboral entre áreas de la empresa. Elaboración Propia.

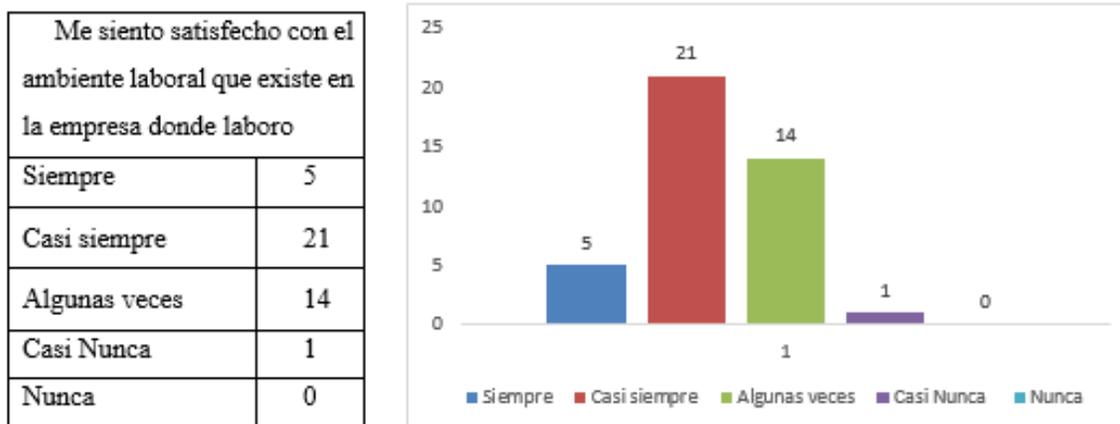


Figura 16. Satisfacción con el ambiente Laboral. Elaboración Propia.

Para el 55% de los colaboradores se sienten que casi siempre existe un excelente clima laboral entre las diferentes áreas de la empresa, dando a entender que las empresas cuentan con un clima laboral adecuado para los colaboradores, por otro lado, el 52,5% casi siempre se siente satisfecho con el clima laboral de la organización, mientras que el 35% algunas veces, dando a entender que hay más factores que integran el clima laboral percibido por los colaboradores.

(Hurtado & Pereira, 2015) exponen que son diversas las consecuencias físicas y psicológicas que causan un mal clima laboral para los trabajadores, siendo éstas últimas las más silenciosas y contraproducentes. Las repercusiones también son negativas para la organización debido a que genera ausentismo, intención de traslados o rotación, baja productividad, actitudes de rechazo al trabajo, inferioridad, insatisfacción y carencia de realización personal, Por consiguiente (Daza, Plaza & Hernández, 2017) proponen que, para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad y lograr cambios positivos, las empresas buscan un adecuado clima organizacional.

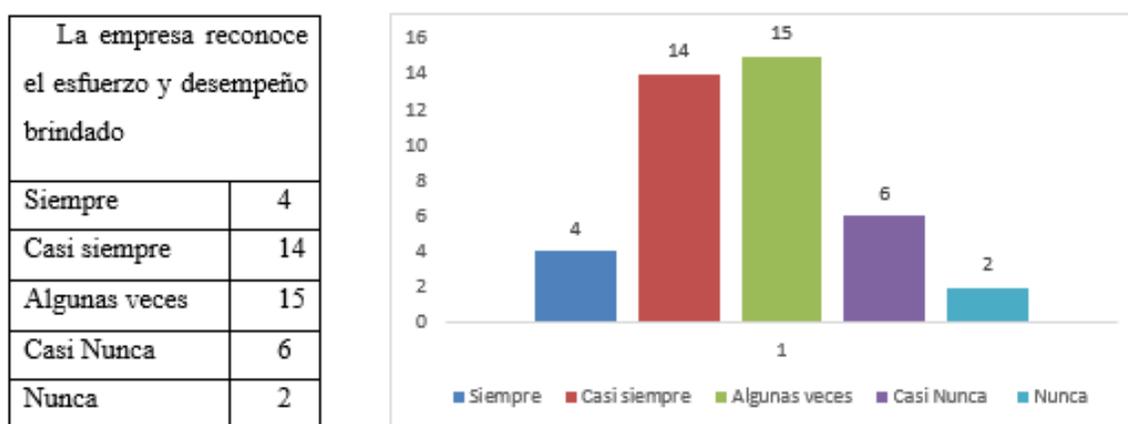


Figura 17. La empresa reconoce el esfuerzo y desempeño brindado. Elaboración Propia.

Salgo del trabajo sintiendo satisfecho de lo que he hecho	
Siempre	10
Casi siempre	20
Algunas veces	7
Casi Nunca	2
Nunca	2

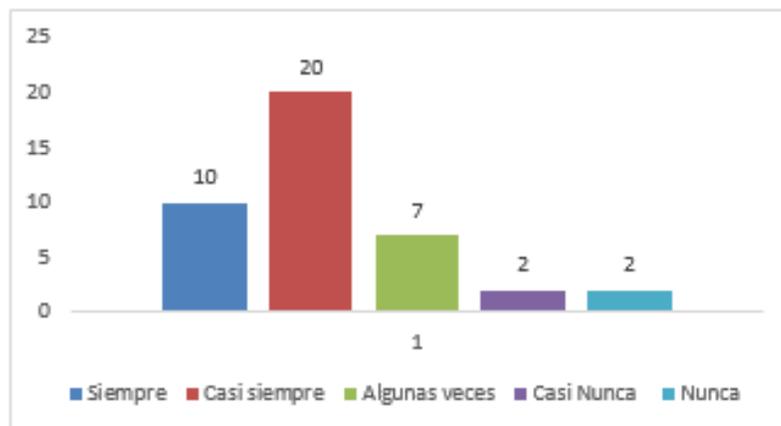


Figura 18. Salgo del trabajo sintiendo satisfecho de lo que he hecho. Elaboración Propia.

Se puede observar que en su mayoría los colaboradores perciben que solo algunas veces la empresa reconoce el esfuerzo y su desempeño con un 37.5%. Mientras que el 50% sale de trabajar sintiéndose satisfecho dando a entender que a pesar de ser un factor importante el reconocimiento, la percepción que tiene el colaborador de su trabajo es diferente.

Para (Bowen, 2000). El reconocimiento es entendido como prácticas diseñadas para premiar y/o felicitar a sus colaboradores buscando reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de su empresa y orientadas a incrementar la productividad, Sin embargo (Gary Dessler, 2011). Considera que no todos responden a recompensas de la misma manera por lo que el efecto que causa un reconocimiento depende de cómo lo percibe la persona que lo recibe.

Tiene problemas con sus compañeros de trabajo	
Siempre	0
Casi siempre	3
Algunas veces	9
Casi Nunca	18
Nunca	11

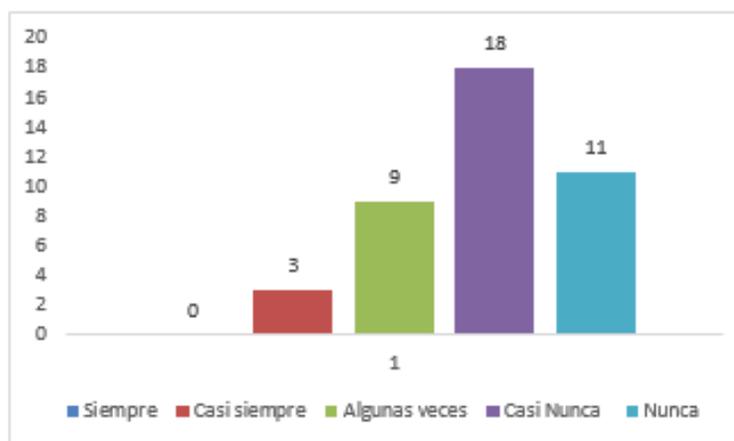


Figura 19. Tiene problemas con sus compañeros de trabajo. Elaboración Propia.

Se siente cómodo con su grupo de trabajo	
Siempre	8
Casi siempre	21
Algunas veces	9
Casi Nunca	3
Nunca	0

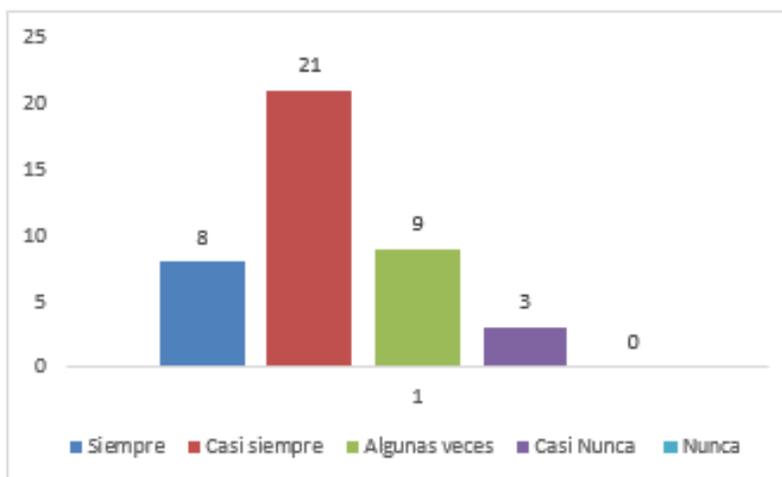


Figura 20. Se siente cómodo con su grupo de trabajo. Elaboración Propia.

Se pudo identificar que en su mayoría los colaboradores no han tenido problemas con sus compañeros de trabajo con un 72,5% entre nunca y casi nunca, y que en su mayoría siempre o casi siempre se sienten cómodos en su grupo de trabajo con un 72,5% también.

(Herrera, Delgado & Betancur, 2016). Resalta que cada individuo trabaja no solo para satisfacer las necesidades económicas que tiene, sino que también busca el desarrollo personal. Por lo tanto, la mejora del clima organizacional facilita el rendimiento del trabajador para lograr un entorno laboral óptimo, sin embargo (Bustamante, Avendaño & Maza, 2015) también involucrando todos aquellos aspectos que orienten el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la salud emocional y el clima organizacional.

Sus superiores actúan de manera oportuna en la resolución de conflictos	
Siempre	4
Casi siempre	12
Algunas veces	16
Casi Nunca	8
Nunca	1

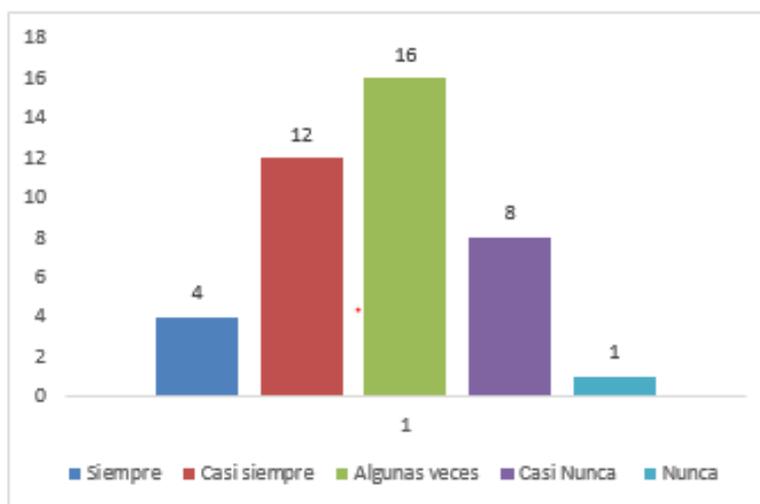


Figura 21. Sus superiores actúan de manera oportuna en la resolución de conflictos. Elaboración Propia.

En este apartado se puede observar que en su mayoría los superiores actúan de manera oportuna en la resolución de conflictos solo algunas veces con un 40% demostrando que hay que reforzar las habilidades gerenciales por parte de los superiores para la resolución de conflictos.

Cintas M. (2013) asocia el liderazgo con aplicar sistemáticamente todas las políticas, proporcionar recursos suficientes para la seguridad de la salud de los trabajadores, aprender de las buenas prácticas y procurar un buen clima laboral, al igual que Robbins S., Judge T. (2009) que define liderazgo como la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas y la resolución de conflictos.

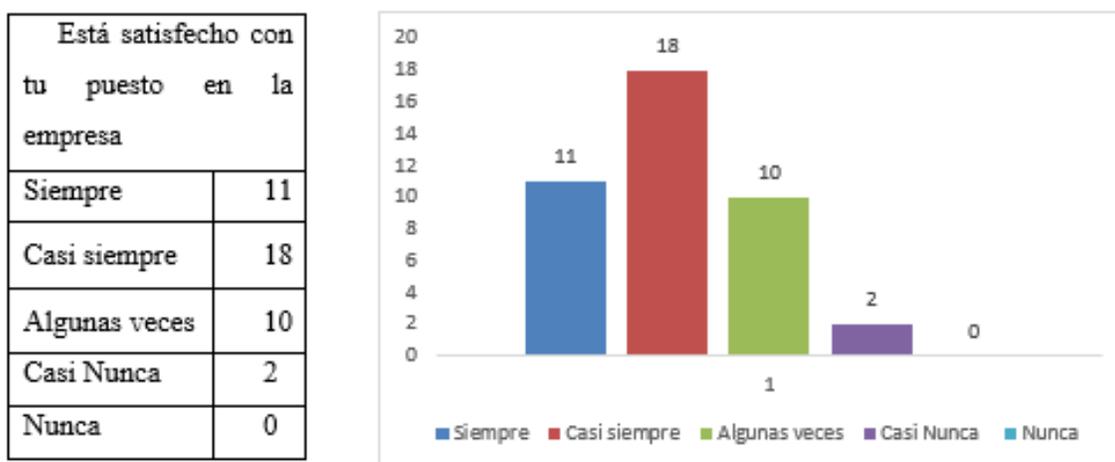


Figura 22. Está satisfecho con tu puesto en la empresa. Elaboración Propia.

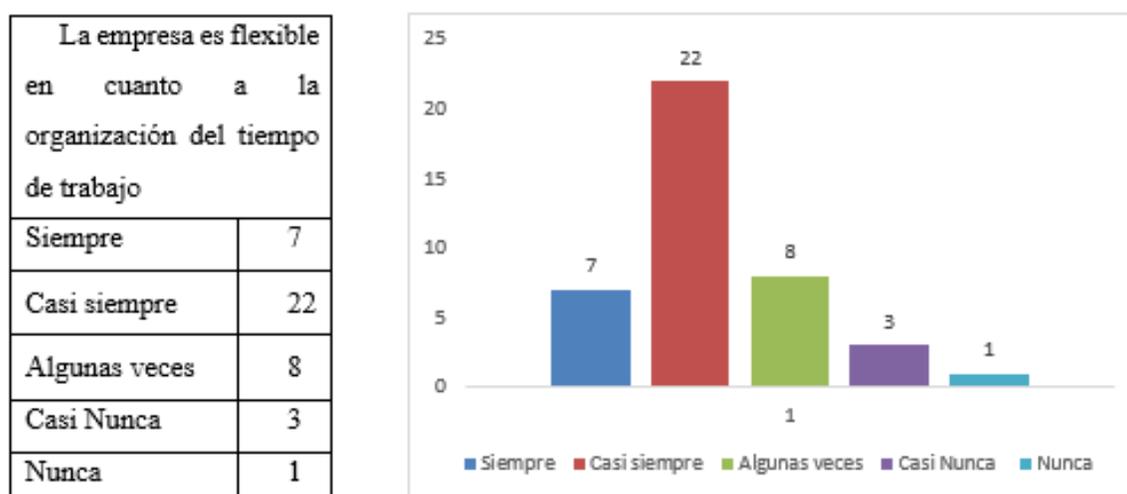


Figura 23. La empresa es flexible en cuanto a la organización del tiempo de trabajo. Elaboración Propia.

El respeto y la comunicación prima sobre los intereses de la empresa	
Siempre	8
Casi siempre	19
Algunas veces	10
Casi Nunca	2
Nunca	2

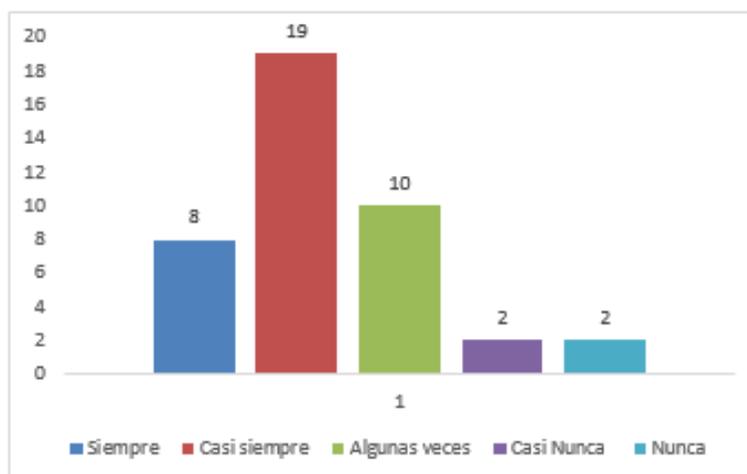


Figura 24. El respeto y la comunicación prima sobre los intereses de la empresa. Elaboración Propia.

Considera que tiene buena comunicación con su jefe	
Siempre	9
Casi siempre	19
Algunas veces	9
Casi Nunca	2
Nunca	2

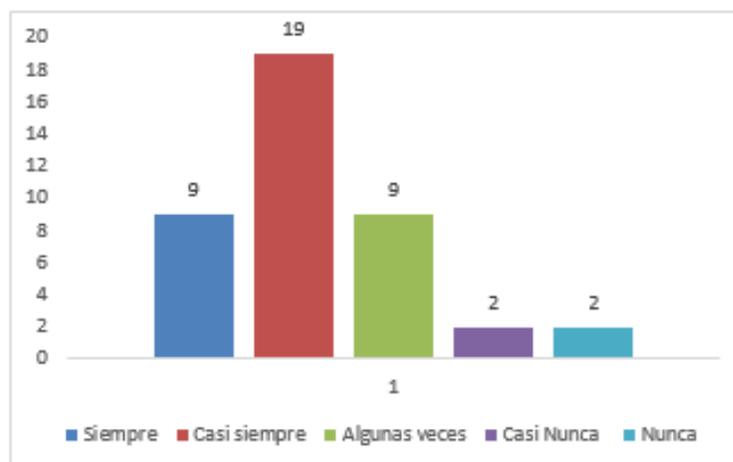


Figura 25. Considera que tiene buena comunicación con su jefe. Elaboración Propia.

Considera que tiene buena comunicación con su grupo de trabajo	
Siempre	7
Casi siempre	22
Algunas veces	10
Casi Nunca	1
Nunca	1

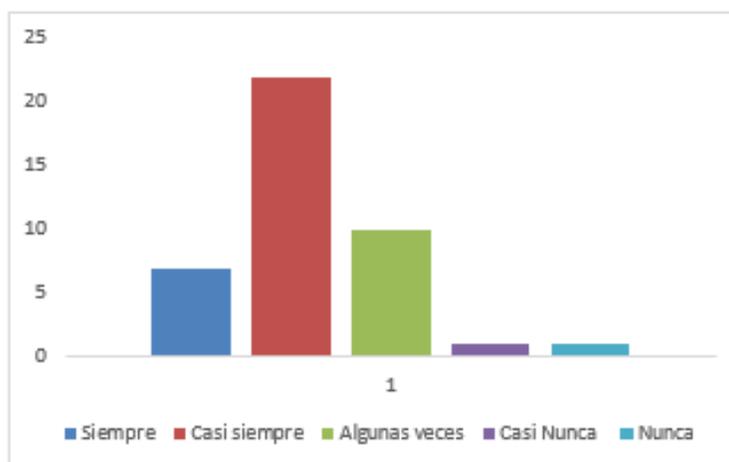


Figura 26. Considera que tiene buena comunicación con su grupo de trabajo. Elaboración Propia.

Los colaboradores encuestados consideran que la comunicación dentro de su organización es buena siempre y casi siempre en el 72% de los casos, posicionando este factor como de vital importancia en la organización.

García (1998) refiere que invertir en comunicación es invertir en capital humano, lograr beneficios intangibles a largo plazo, y esta inversión supone beneficio organizacional generando pertenencia, unidad, participación e identidad, en este mismo orden de ideas Estanyol, Garcia & Lalueza (2016), afirman que la comunicación busca alinear los objetivos de los empleados con los de la organización.

Bienestar Laboral

La empresa donde labora ofrece los siguientes tipos de programas de bienestar laboral

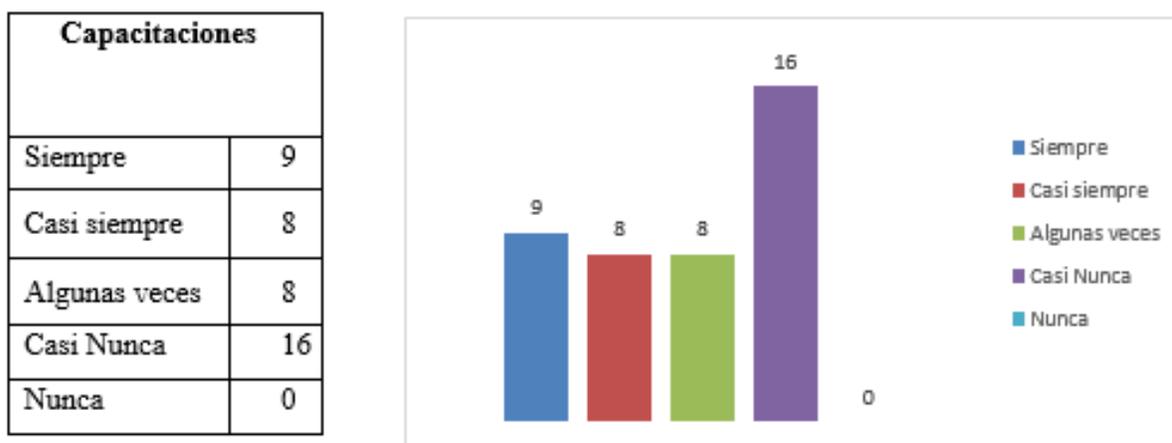


Figura 27. La empresa ofrece capacitaciones. Elaboración Propia.

Se puede apreciar que el 40% de los casos casi nunca se realizan capacitaciones en las organizaciones.

Estas capacitaciones son de vital importancia para la organización ya que como expone Chiavenato I. (2007) La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Reconocimientos	
Siempre	0
Casi siempre	6
Algunas veces	10
Casi Nunca	22
Nunca	3

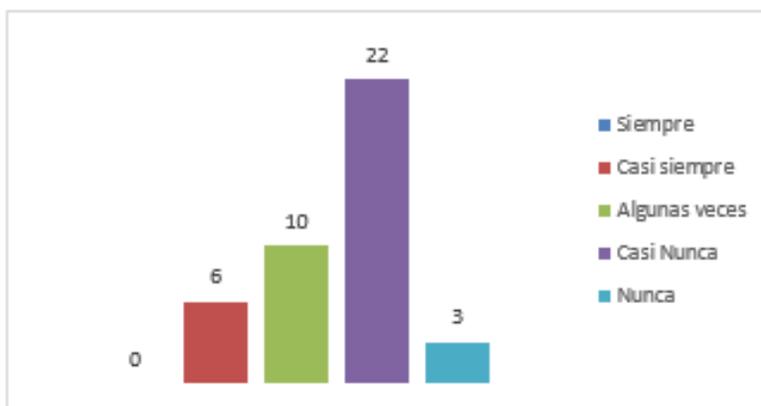


Figura 28. La empresa ofrece reconocimientos. Elaboración Propia.

En el 55% de los casos los colaboradores no reciben reconocimientos.

Actividades deportivas	
Siempre	0
Casi siempre	0
Algunas veces	5
Casi Nunca	25
Nunca	11

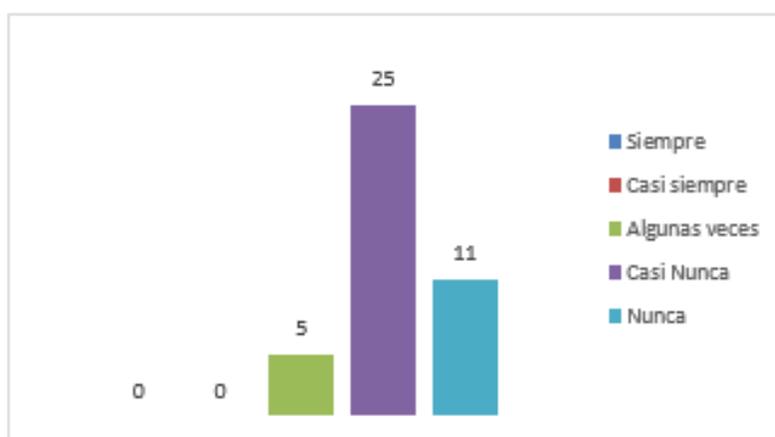


Figura 29. La empresa ofrece actividades deportivas. Elaboración Propia.

Actividades de integración y recreativas	
Siempre	0
Casi siempre	0
Algunas veces	8
Casi Nunca	23
Nunca	10

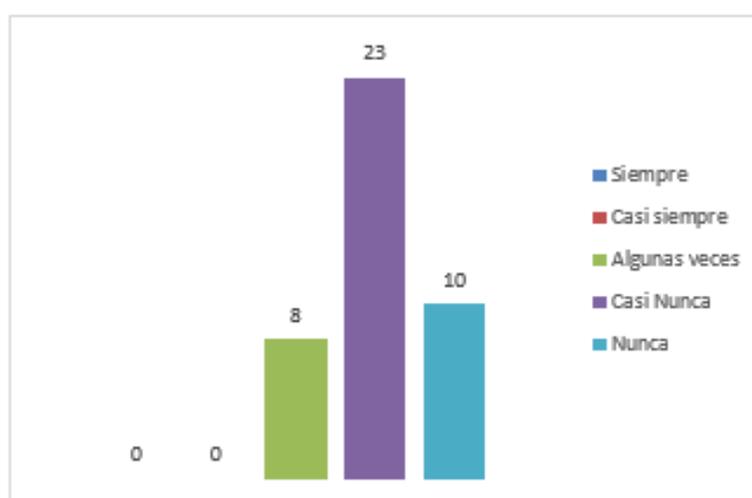


Figura 30. La empresa ofrece actividades de integración y recreativas. Elaboración Propia.

Manejan un plan de incentivos	
Siempre	0
Casi siempre	5
Algunas veces	10
Casi Nunca	19
Nunca	7

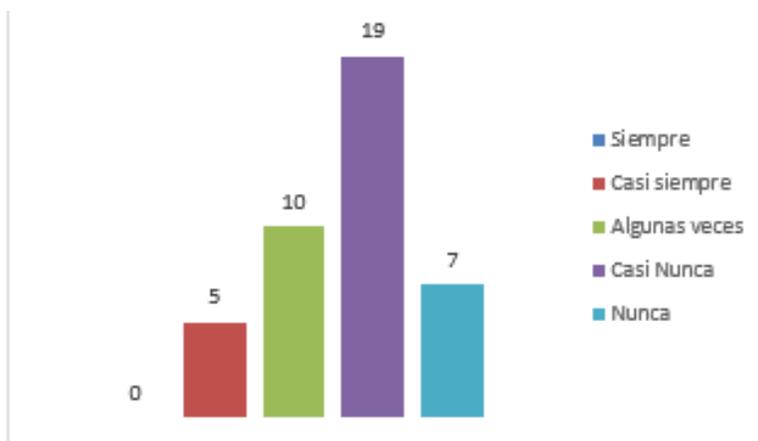


Figura 31. La empresa maneja un plan de incentivos. Elaboración Propia.

Celebra cumpleaños y fiestas especiales del trabajador	
Siempre	0
Casi siempre	17
Algunas veces	13
Casi Nunca	7
Nunca	4

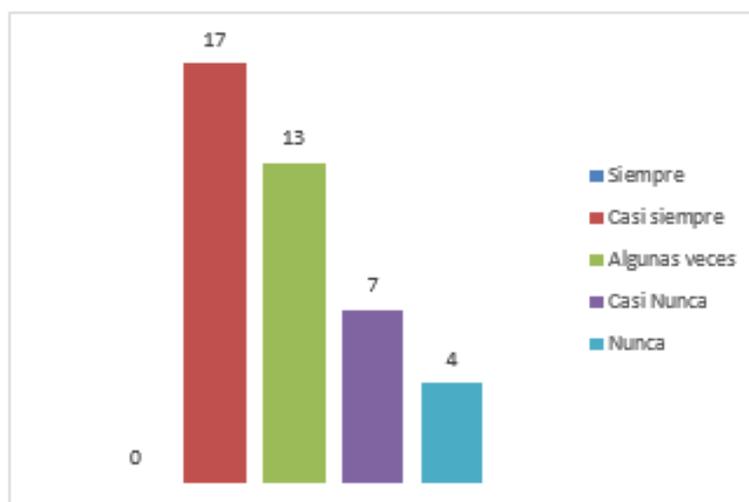


Figura 32. La empresa celebra cumpleaños y fiestas especiales del trabajador. Elaboración Propia.

Ofrece algún beneficio a los familiares de los empleados	
Siempre	1
Casi siempre	2
Algunas veces	11
Casi Nunca	19
Nunca	8

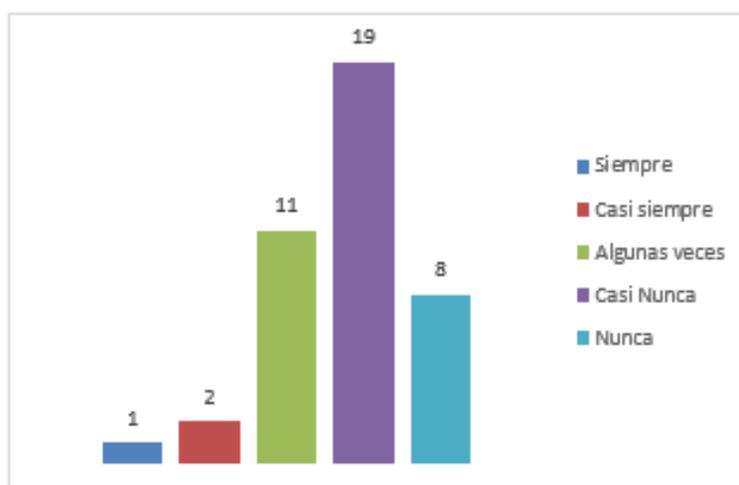


Figura 33. Ofrece algún beneficio a los familiares de los empleados. Elaboración Propia.

Ofrece anualmente una semana para dedicar al cuidado y salud del empleado	
Siempre	4
Casi siempre	4
Algunas veces	10
Casi Nunca	16
Nunca	7

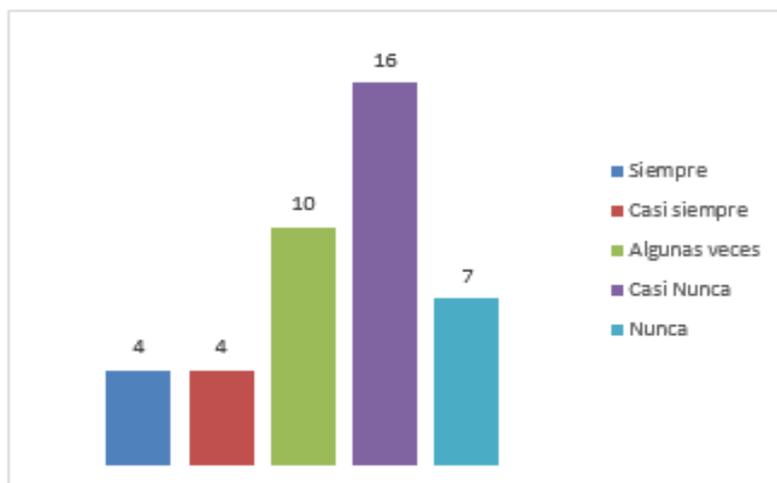


Figura 34. Ofrece anualmente una semana para dedicar al cuidado y salud del empleado. Elaboración Propia.

En el 40% de los casos casi nunca se ofrece anualmente una semana para dedicar al cuidado y a la salud del colaborador.

Dotación necesaria para cumplir con las actividades programadas	
Siempre	4
Casi siempre	20
Algunas veces	7
Casi Nunca	5
Nunca	5

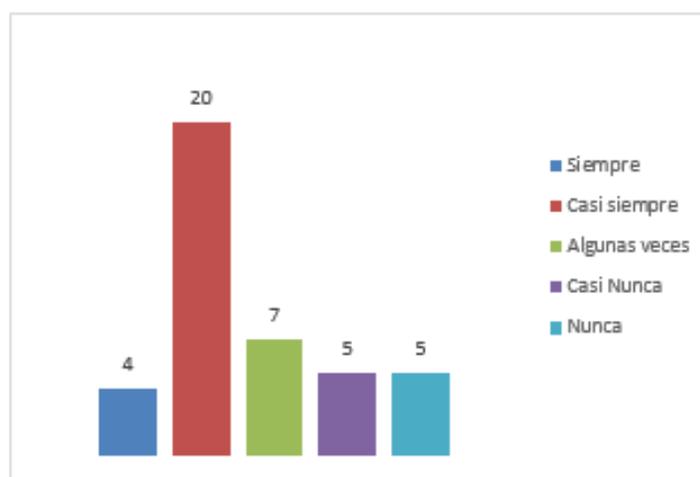


Figura 35. Dotación necesaria para cumplir con las actividades programadas. Elaboración Propia.

En la mayoría de los casos los colaboradores exponen que reciben casi siempre la dotación necesaria para cumplir con las actividades programadas con un 50%.

Adicionalmente en la pregunta abierta realizada sobre cuál es la actividad de bienestar que considera importante, se evidencia que casi el 80% de los trabajadores indican que el plan de incentivos y el reconocimiento aportan motivación en el desempeño de las actividades realizadas, el 20% restante indican que actividades deportivas, con la familia y capacitaciones, generan motivación y aprendizaje.

Bienestar Laboral

En la Empresa reconocen sus logros?	
Siempre	0
Casi siempre	9
Algunas veces	22
Casi Nunca	6
Nunca	4

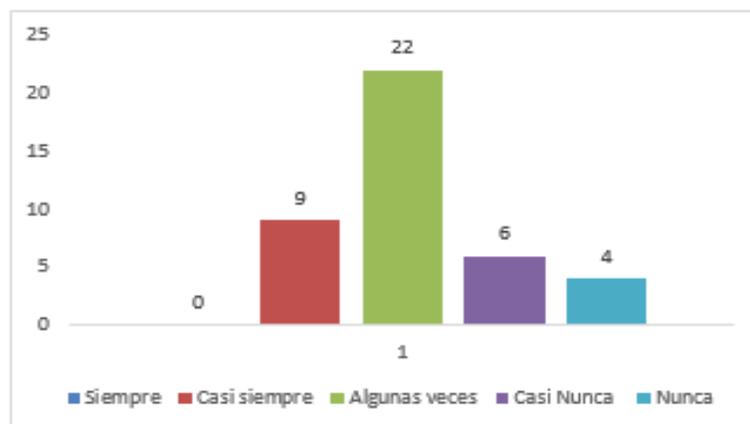


Figura 36. En la Empresa reconocen sus logros. Elaboración Propia.

Considera que la remuneración que recibe es la adecuada?	
Siempre	3
Casi siempre	12
Algunas veces	18
Casi Nunca	4
Nunca	4

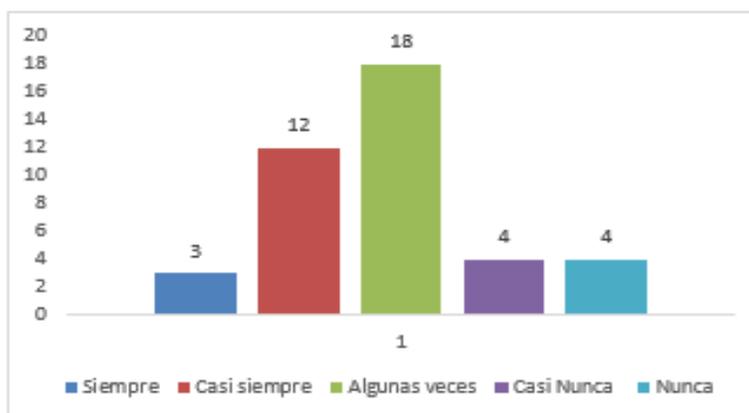


Figura 37. Considera que la remuneración que recibe es la adecuada. Elaboración Propia.

La organización le ha dado oportunidad de pertenecer a grupos existentes en la Empresa (auditores, COPASO, brigadistas, etc)	
Siempre	11
Casi siempre	14
Algunas veces	11
Casi Nunca	3
Nunca	2

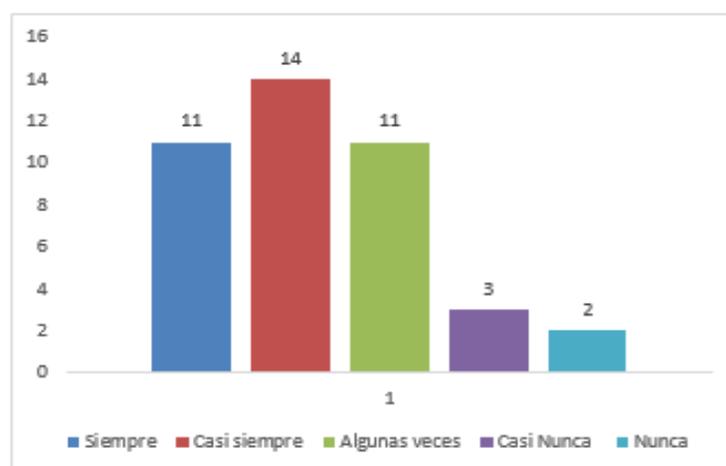


Figura 38. La organización le ha dado oportunidad de pertenecer a grupos existentes en la Empresa (auditores, COPASO, brigadistas). Elaboración Propia.

¿Ha quedado satisfecho con las celebraciones de fechas especiales en la organización?	
Siempre	1
Casi siempre	20
Algunas veces	11
Casi Nunca	5
Nunca	4

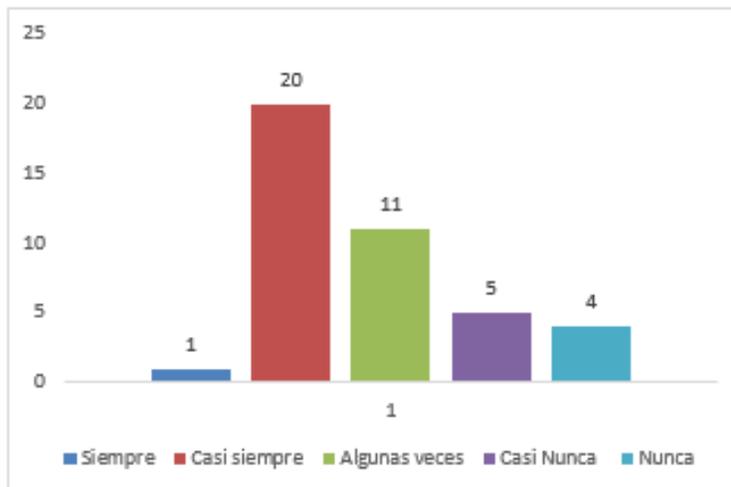


Figura 39. Ha quedado satisfecho con las celebraciones de fechas especiales en la organización. Elaboración Propia.

Para destacar en la mayoría de los casos las empresas celebran fechas especiales en un 50% de las veces siendo unos de los aspectos de bienestar laboral más relevante en la aplicación de la encuesta.

Para David Navarro y Nevis Balanta en su texto Educar entre desigualdades (2018,p.48) Además de ser una celebración se pone a prueba la inteligencia emocional y el aprendizaje organizacional pues un buen uso de lo emocional es importante para tener un buen clima laboral y una mejor productividad, lo plantean “Según estudios, había ciertas disposiciones biológicas en el cerebro que predisponían a las personas a pensar positiva o negativamente”, ello se refleja en las celebraciones corporativas y en el comportamiento cotidiano de las personas.

Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	
Siempre	6
Casi siempre	18
Algunas veces	13
Casi Nunca	4
Nunca	0

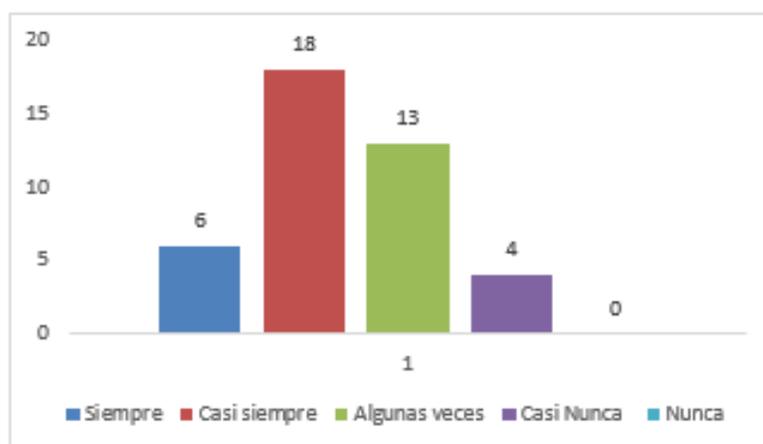


Figura 40. Su puesto de trabajo le resulta cómodo. Elaboración Propia.

En la organización realizan actividades deportivas y recreativas?	
Siempre	0
Casi siempre	0
Algunas veces	8
Casi Nunca	17
Nunca	16

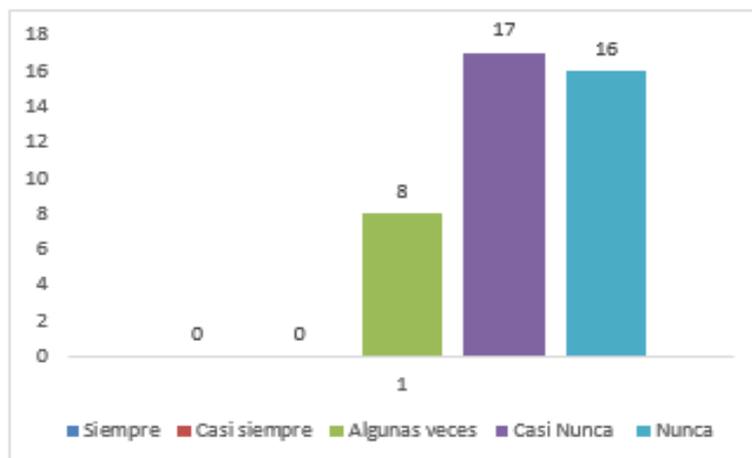


Figura 41. En la organización realizan actividades deportivas y recreativas. Elaboración Propia.

La organización le proporciona la dotación necesaria para desarrollar su trabajo?	
Siempre	5
Casi siempre	18
Algunas veces	10
Casi Nunca	7
Nunca	1

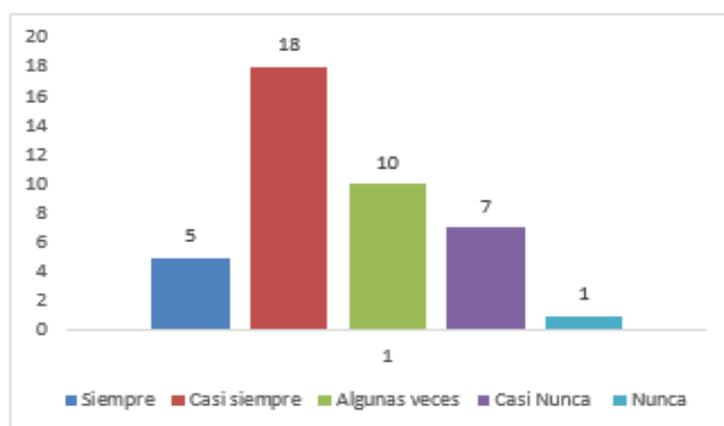


Figura 42. La organización le proporciona la dotación necesaria para desarrollar su trabajo. Elaboración Propia.

La Empresa le ha dado oportunidades de promoción o ascenso?	
Siempre	4
Casi siempre	11
Algunas veces	12
Casi Nunca	12
Nunca	2

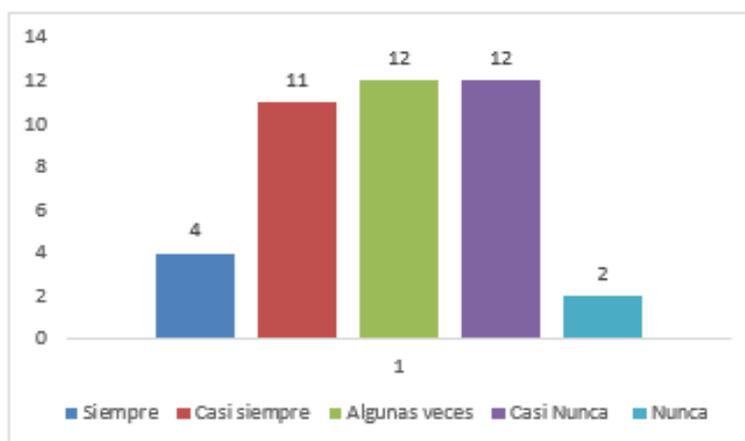


Figura 43. La Empresa le ha dado oportunidades de promoción o ascenso. Elaboración Propia.

Las actividades que realiza la empresa involucra a su familia ?	
Siempre	0
Casi siempre	1
Algunas veces	6
Casi Nunca	20
Nunca	14

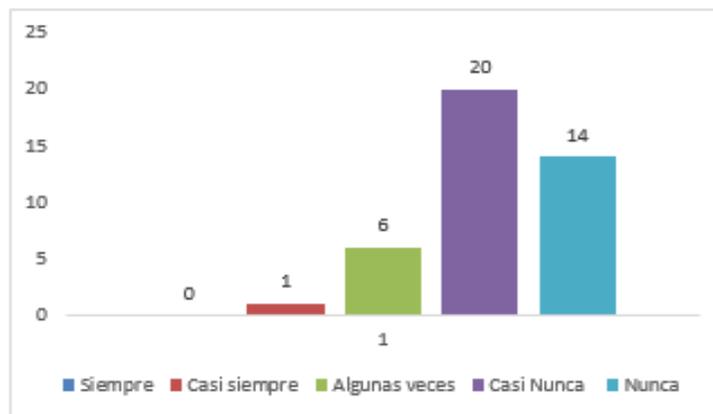


Figura 44. Las actividades que realiza la empresa involucra a su familia. Elaboración Propia.

La empresa le proporciona las herramientas necesarias para poder cumplir con sus labores?	
Siempre	3
Casi siempre	21
Algunas veces	11
Casi Nunca	4
Nunca	2

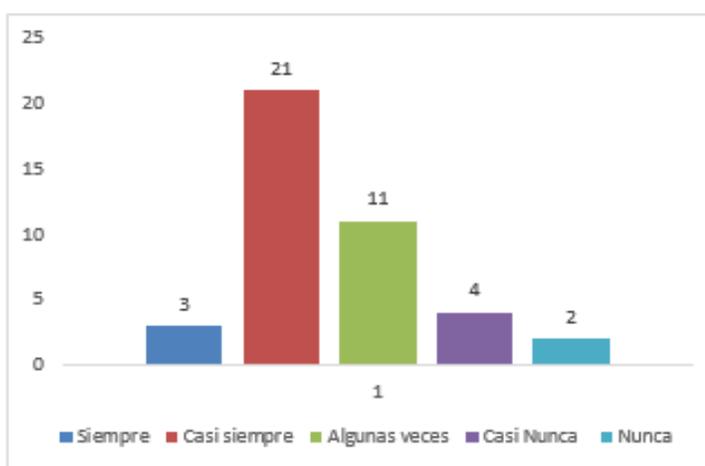


Figura 45. La empresa le proporciona las herramientas necesarias para poder cumplir con sus labores. Elaboración Propia.

La empresa le proporciona las herramientas necesarias para poder cumplir con sus labores?	
Siempre	3
Casi siempre	21
Algunas veces	11
Casi Nunca	4
Nunca	2

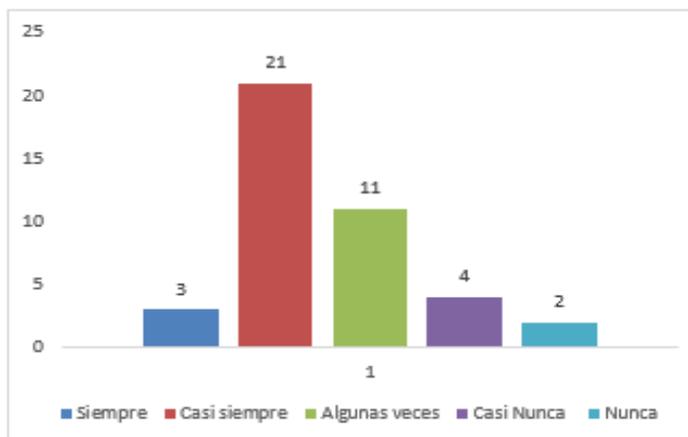


Figura 46. La empresa le proporciona las herramientas necesarias para poder cumplir con sus labores. Elaboración Propia.

Considera que en la organización se realizan jornadas de promoción de salud?	
Siempre	1
Casi siempre	10
Algunas veces	11
Casi Nunca	14
Nunca	5

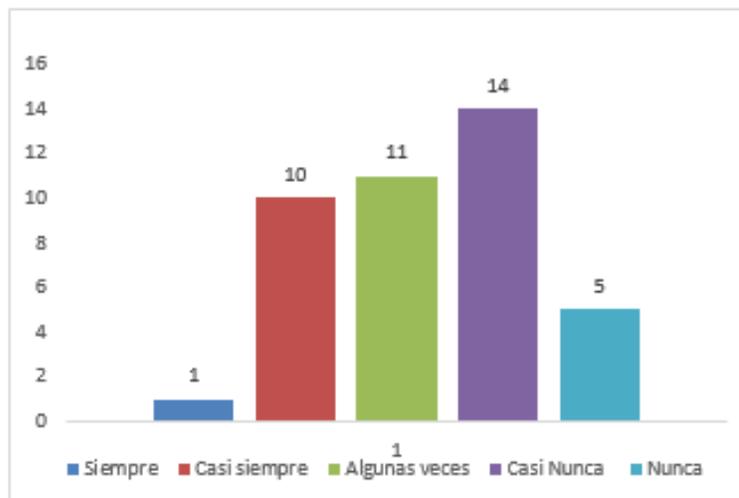


Figura 47. Considera que en la organización se realizan jornadas de promoción de salud. Elaboración Propia.

Murillo, Calderón y Torres, 2003) postula que el bienestar laboral se considera en la actualidad como una de las variables más importantes en la investigación del comportamiento organizacional al ser uno de los elementos socioculturales de la organización, lo que obliga a su estudio para poder gestionar equipos de trabajo y empresas.

Consecuentemente (Kast y Rosenzweig, 1972) afirma que, para el trabajador, el bienestar es la experiencia positiva que experimenta al sentirse satisfecho porque ha valorado de manera favorable las condiciones laborales, su propio desempeño, la pertenencia a la organización y su posibilidad de obtener beneficios y logros profesionales que con; la percepción de justicia en el sistema de recompensas e incentivos impulsa a las personas a contribuir discrecionalmente con su empresa

Así mismo (Chatman, 1991) demuestra la posibilidad de articular el proyecto de vida personal con los planes y proyectos organizacionales que mejoran la interacción persona organización y potencia al trabajador los procesos de comunicación apropiados facilitan la construcción de relaciones de confianza y transparencia indispensables para el bienestar del empleado.

De modo similar, en otra investigación relacionada en términos de calidad de vida realizada por Hernandez G, Valencia, J, Giraldo, C (2010), recalca que: El bienestar se concibe como un medio para generar compromiso y no se limita a actividades asistencialistas o al suministro de condiciones adecuadas de trabajo. Tanto o más importante que esto resultan las relaciones con el jefe, para garantizar el bienestar y comprometerlo con la empresa, y la retroalimentación, puesto que en la medida en que se reduce la incertidumbre, se reduce el estrés y hace más agradable el ambiente de trabajo.

Conclusiones

De acuerdo al trabajo realizado y al análisis de la información obtenida a través de las encuestas, se logra identificar que la necesidad de reconocimiento es uno de los factores más importantes que influye en la motivación de los colaboradores. Es importante entender que los planes de incentivos y reconocimientos en las empresas, aunque representan una manera importante de motivar y demostrarle a los trabajadores que, gracias a su esfuerzo y desempeño en sus actividades, la empresa cumple los objetivos y se mantiene, también es una manera de fortalecer la cultura organizacional, mantener al talento humano y atraer al nuevo.

Es necesario velar por el bienestar de los trabajadores en diferentes aspectos, pues se entiende que al permanecer alrededor de 8 horas laborando debe garantizarse por lo menos, espacios adecuados y herramientas de trabajo para que al momento de realizar sus actividades se sienta cómodo y a gusto, zonas de descanso en las cuales puedan despejarse e interactuar, programas de pausas activas, incentivar la comunicación y actividades de bienestar, entre otras cosas.

Se deben tomar medidas respecto al papel que cumplen los superiores en cuanto a la resolución oportuna de conflictos en la organización, deben tenerse en cuenta los diferentes factores del estilo de liderazgo en las organizaciones ya que se encuentra estrictamente ligado a la motivación, procurando mantener un ambiente laboral agradable para así evitar malas relaciones interpersonales.

Las compañías actualmente le apuestan a implementar y mejorar sus herramientas y planes de incentivos, pues se reconoce al talento humano como una de las partes fundamentales para que esta se mantenga en el mercado competitivo, es por eso que se invierte en aspectos que los trabajadores encuentran de interés y prioridad en su vida fuera y dentro del trabajo, como el entretenimiento y bienestar el cual ofrecen las cajas de compensación por ejemplo, la salud tanto para ellos como para sus familias, el apoyo de la organización para que este pueda empezar o continuar sus estudios de nivel superior, entre otros.

Recomendaciones

Se recomienda a las empresas colombianas diseñar e implementar un programa de bienestar laboral, el cual incluya un plan de incentivos y beneficios para los colaboradores y si es el caso para su grupo familiar y designar una persona a cargo la cual va a ser la responsable de su seguimiento y evaluación por medio del diseño de indicadores de gestión que medirán el cumplimiento del plan en toda la organización.

Es recomendable que en las empresas se establezca un sistema de comunicación integral que vincule las necesidades de gestión de las diferentes áreas, para así lograr una comunicación efectiva organizacional en todos los niveles. Este sistema de comunicación deberá ser transversal a la organización, con el objetivo de potenciar los estilos de liderazgo en los directivos que efectivicen su gestión, para que de esta manera mantengan un mejor clima organizacional a través de la influencia de los estilos de liderazgo en la comunicación organizacional.

También es importante realizar un diagnóstico dentro de la organización para identificar las necesidades de capacitación, posteriormente diseñar un plan de capacitaciones orientado a todo el personal de la organización y designar una persona a cargo la cual va a ser la responsable de su seguimiento y evaluación por medio del diseño de indicadores de gestión que medirán el cumplimiento del plan en toda la organización.

Igualmente se recomienda que en las empresas Colombianas se realicen mínimo una encuesta anualmente a los trabajadores, donde se contemple aspectos como las condiciones laborales y su puesto de trabajo, las condiciones de incentivos, reconocimientos y beneficios que se brindan; condiciones externas (como se encuentra sus relaciones con la familia y amigos, estado anímico) con el fin de revisar el nivel de satisfacción y así poder determinar que fallas se tienen y poder corregir a tiempo, permitiendo mejorar las condiciones del personal y satisfacer sus necesidades; conllevando a un clima laboral favorable, disminución de rotación del personal, motivación del empleado, así como su eficacia y eficiencia en los procesos, permitiendo cumplir con los objetivos organizacionales y personales.

Referencias

- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Cáceres Rueda, N. & Roa Lara, M. (2021) *¿Qué beneficios tiene invertir e implementar un portafolio de incentivos laborales?* (Trabajo de grado, Caso Bella Piel Colegio de Estudios Superiores de Administración). Recuperado de : https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4140/ADM_1020831965_2021_1.pdf
- Chaparro Espitia, Leovany. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada*. Innovar, 16 (28), 7-32. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200001&lng=es&tlng=es.
- Cherrez González, Gisella. (2020). *Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción*. (Trabajo de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>
- Dimitrova Ignatova, Ivanka. (2017). *Plan de motivación laboral en la empresa chg*. (Trabajo de grado, Universidad Politécnica de Valencia). Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACION%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACION%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf>.
- Domínguez Ortega, Tito. (2013). *Incentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral (estudio realizado en restaurantes casa museo de la zona 3 de Quezaltenango)*. (Trabajo de grado, Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf>
- Flores, Roberto., J. L. Abreu y M. H. Badii. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas* Recuperado de: [http://spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf).
- García Gallego, E. Sierra Trujillo, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*. (Trabajo de grado, ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN UNIVERSIDAD EAFIT). Recuperado de :

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf

García Roper, J. (2017) *La desmotivación, un miedo que ya atañe a la empresa*. Cinco Días; Madrid. Recuperado de:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/02/06/sentidos/1486406729_740718.html.

Guzmán Pilar, Olave Soledad. (2004). *Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas*. (Trabajo de grado, Universidad de Chile) Recuperado de :

https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108320/guzmanl_p.pdf

Macario de Paz, (2018). *rotación de personal y clima organizacional*. (Trabajo de grado, Universidad Rafael Landívar) Recuperado de :

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Olarte Deisy. (2017). *La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laborar en las organizaciones colombianas*. (Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16295/OlarteYepesDeisyRocio2017.pdf?sequence=1>

Patricia G, Andrea P, (2012). *Nivel Salarial y Motivación Laboral en un Grupo de Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santander Ltda. “Financiera Comultrasan”*. (Trabajo de grado, Universidad Jorge Tadeo Lozano). Recuperado de :

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3810/TRABAJO-DE-GRADO-FINAL-FINANCIERA-COMULTRASAN-GRUPO22E.-docx-2-62.pdf>.

Peralta, Iván. (2015). *El problema de motivación (incentivos) en la empresa*. (Trabajo de grado, Administración y Dirección de Empresas). Recuperado de:

<https://zagan.unizar.es/record/17781/files/TAZ-TFG-2014-2724.pdf>

Pérez Alba. (2017). *Motivación e incentivos laborales caso elmer's chocolate*. (Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás) Recuperado de:

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2955/Perezalba2017.pdf?sequence=1>

Roa Villamil, Mónica. (2019). *La comunicación y los efectos en el clima organizacional* (Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de :

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16370/Roavillamilmonica2017.pdf>

- Rodríguez Grisales, Paola. (2020). *El impacto que causa la alta rotación en las organizaciones* (Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada) Recuperado de : <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36209/Rodr%C3%ADguezGrisalesPaolaViviana2020.pdf>
- Rodríguez Wilches, Víctor. (2018). *Desmotivación, un problema crítico para el servicio al cliente*. (Trabajo de grado, Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá). Recuperado de : <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/21082/TADM%20R696d.pdf>.
- Sierra Rodríguez, Efraín. (2016). *Análisis de las ventajas y desventajas de las estrategias de incentivos, compensación y beneficios y su impacto en las organizaciones*. (Seminario de investigación, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15608/SierraRodriguezEfrain2016.pdf>
- Villamizar Niño, Santiago. (2017). *Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones*. (Trabajo de grado, Fundación Universidad de América). Recuperado de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7054/1/795385-2017-II-GE.pdf>
- Villamizar Niño, Santiago. (2017). *Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones*. (Trabajo de grado, Fundación Universidad de América). Recuperado de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7054/1/795385-2017-II-GE.pdf>
- Wold Wide Web. (26 de enero de 2018). *¿Qué tanto impacto tienen los incentivos en tus empleados?* [Entrada de Blog]. Recuperado de: <https://blog.sodexo.co/qu%C3%A9-tanto-impacto-tienen-los-incentivos-en-tus-empleados>
- Wold Wide Web. (s.f.). *11 consejos para mejorar el clima laboral de tu oficina*. (s.f.). [Entrada de Blog]. Recuperado de: <https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/>

Anexos

Anexo 1. Encuesta sin diligenciar.

Encuesta de motivación Laboral

La siguiente encuesta tiene como fin conocer las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, como impacta estas condiciones en la motivación del empleado y esta a su vez como impacta en la productividad laboral.

***Obligatorio**

1. Nombre

2. Edad

3. Sexo

Selecciona todos los que correspondan.

- Femenino
 Masculino

4. Nivel de Escolaridad

Marca solo un óvalo.

- Primaria
 Bachillerato
 Técnico o Tecnólogo
 Pregrado
 Postgrado

5. Tipo de Contrato

Marca solo un óvalo.

- Contrato por obra o labor
- Contrato de trabajo a término fijo
- Contrato de trabajo a término indefinido
- Contrato temporal, ocasional o accidental
- Contrato de prestación de servicios

6. Ingreso Mensual

Marca solo un óvalo.

- 1 SMMLV
- Entre 1 y 2 SMMLV
- Entre 2 y 3 SMMLV
- Entre 4 y 5 SMMLV
- Mas de 5 SMMLV

7. Cargo

8. Horario laboral

Marca solo un óvalo por fila.

	8 horas diarias	9 horas diarias	10 horas diarias	Más de 11 horas diarias
Lunes a Viernes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lunes a Sabado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Domingo a Domingo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Horario Laboral

Si a la respuesta anterior selecciono otro, por favor detalle el horario que maneja actualmente.

10. Antigüedad en la empresa

Selecciona todos los que correspondan.

- 6 Meses
- 1 Año
- 1- 3 Años
- 4- 6 Años
- 7-10 Años
- Más de 10 años

11. Condiciones Físicas de la empresa *

Las siguientes condiciones físicas de su puesto de trabajo son las adecuadas para su desempeño laboral?

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
Iluminación	<input type="radio"/>				
Ventilación	<input type="radio"/>				
Espacio (Ubicación, Aseo y Orden)	<input type="radio"/>				
Climáticas (Temperatura)	<input type="radio"/>				
Geográficas	<input type="radio"/>				
Seguridad	<input type="radio"/>				

12. Condiciones Físicas de la empresa

De las anteriores condiciones indique cual es las mas importante y porque?

13. Clima Laboral *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Existe un excelente clima laboral entre las diferentes áreas de la empresa	<input type="radio"/>				
Me siento satisfecho con el ambiente laboral que existe en la empresa donde laboro	<input type="radio"/>				
La empresa reconoce el esfuerzo y desempeño brindado	<input type="radio"/>				
Salgo del trabajo sintiendo satisfecho de lo que he hecho	<input type="radio"/>				
Tiene problemas con sus compañeros de trabajo	<input type="radio"/>				
Se siente cómodo con su grupo de trabajo	<input type="radio"/>				
En algún momento a expresado sus inconformidades con sus superiores	<input type="radio"/>				
Sus superiores actúan de manera oportuna en la resolución de conflictos	<input type="radio"/>				

**Esta satisfecho con
tu puesto en la
empresa**

**La empresa es
flexible en cuanto a
la organización del
tiempo de trabajo**

**El respeto y la
comunicación prima
sobre los intereses
de la empresa**

**Considera que tiene
buena
comunicación con
su jefe**

**Considera que tiene
buena
comunicación con
su grupo de trabajo**

14. Bienestar Laboral *

La empresa donde labora ofrece los siguientes tipos de programas de bienestar laboral

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Capacitaciones	<input type="radio"/>				
Reconocimientos	<input type="radio"/>				
Actividades deportivas	<input type="radio"/>				
Actividades de integración y recreativas	<input type="radio"/>				
Manejan un plan de incentivos	<input type="radio"/>				
Celebra cumpleaños y fiestas especiales del trabajador	<input type="radio"/>				
Ofrece algún beneficio a los familiares de los empleados	<input type="radio"/>				
Ofrece anualmente una semana para dedicar al cuidado y salud del empleado	<input type="radio"/>				
Dotación necesaria para cumplir con las actividades programadas	<input type="radio"/>				

15. Bienestar Laboral

De acuerdo a lo anterior indique que actividad de bienestar es las mas importante y por que? si cree que hay otra actividad de bienestar diferente a las anteriores que usted considere importante por favor describa e indique el porque?

16. Bienestar Laboral *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
En la Empresa reconocen sus logros?	<input type="radio"/>				
Considera que la remuneración que recibe es la adecuada?	<input type="radio"/>				
La organización le ha dado oportunidad de pertenecer a grupos existentes en la Empresa (auditores, COPASO, brigadistas, etc)?	<input type="radio"/>				
Ha quedado satisfecho con las celebraciones de fechas especiales en la organización?	<input type="radio"/>				
Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	<input type="radio"/>				
En la organización realizan actividades deportivas y recreativas?	<input type="radio"/>				
La organización le proporciona la dotación necesaria para desarrollar su trabajo?	<input type="radio"/>				

La Empresa le ha dado oportunidades

de promoción o ascenso?

Las actividades que realiza la empresa involucra a su familia ?

La empresa le proporciona las herramientas necesarias para poder cumplir con sus labores?

Considera que en la organización se realizan jornadas de promoción de salud?

Protección de Datos Personales

La información aquí recolectada es privada de acuerdo a la Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo 2. Aplicación de la encuesta

Por la extensión del documento se adjunta link para su respectiva revisión.

https://drive.google.com/file/d/1X6bepULZywwsmiMPLmjFxx-Z7hjtWUTC/view?usp=share_link