



11-11-2018

ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE MOTIVACIÓN ORGANIZACIONALES
APLICADO A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE GRANDES
SUPERFICIES LOGÍSTICAS.

YULY LORENA RUBIANO, GLORIA CRUZ Y LUIS ALBERTO TUSO
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

Notas del autor

Esta investigación se realizó como requisito para optar por el título de administrador de empresas y fue asesorada por la profesora María José Hernández.



ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE MOTIVACIÓN ORGANIZACIONALES
APLICADO A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE GRANDES
SUPERFICIES LOGÍSTICAS.

YULY LORENA RUBIANO, GLORIA CRUZ
Y LUIS ALBERTO TUSO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MADRID, CUNDINAMARCA X SEMESTRE

2018

ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE MOTIVACIÓN ORGANIZACIONALES
APLICADO A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE GRANDES
SUPERFICIES LOGÍSTICAS.

YULY LORENA RUBIANO, GLORIA CRUZ
Y LUIS ALBERTO TUSO

trabajo de grado para obtener el título de
administración de empresas

asesor: MARÍA JOSÉ HERNÁNDEZ

lider opción de grado

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MADRID, CUNDINAMARCA X SEMESTRE

2018

Carta de Aprobación del Asesor

Anexo 3

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
UNIMINUTO**

Formato 005 – Autorización Socialización de Proyecto de Grado/Sistematización de Práctica

Fecha: 11-Nov-2018

Señores
Dirección o Coordinación de Investigaciones
UNIMINUTO – Vicerrectoría Regional o Centro Regional

Como responsable de la asesoría del proyecto de grado o sistematización de práctica titulado: Análisis de los programas de motivación organizacionales aplicado a los trabajadores de una empresa de grandes superficies logísticas., desarrollado por el(los) estudiante(s) Yuly Lorena Rubiano Amaya, Gloria Marelbi Cruz Gonzáles y Luis Alberto Tuso Torres, manifiesto que éste:

- Tiene aplicados los requerimientos metodológicos (Normas APA).
 - Cumple con los propósitos investigativos de la modalidad Proyecto de Grado o Sistematización de práctica.
 - Contribuye al conocimiento científico o de impacto del programa al que está adscrito.
 - Necesita modificaciones de forma (presentación).
 - Necesita modificaciones al contenido.
- Otra: _____

Con base en estas afirmaciones:

- Autorizo la socialización del Proyecto de Grado o sistematización de práctica.
- No autorizo la socialización del Proyecto de Grado sistematización de práctica.

Fecha de socialización Sugerida: 19 / 11 / 18

Observaciones:

Atentamente,


Director

Director

Dedicatoria

Este trabajo de investigación es un logro alcanzado como resultado del esfuerzo, el estudio, la dedicación y el compromiso con el desarrollo de nuestra carrera, de alguna manera ha significado el comienzo de nuestra vida profesional como administradores de empresas, convirtiéndose en un sueño realizado no solo de nosotros sino de nuestra familia quienes han sido los gestores de nuestro desarrollo personal y profesional es a ellos a quien dedicamos este trabajo en especial a nuestro padres e hijos (as), esposos (as) quienes nos han apoyado incondicionalmente en el logro de nuestras metas.

Agradecimiento

Expresamos nuestros agradecimientos a todas las personas que de una u otra manera apoyaron al desarrollo de este proyecto y de manera especial a los siguientes:

- A Dios, pues sin su presencia, compañía y guía no habiéramos tenido la oportunidad de llevar a cabo este trabajo.
- A la Docente María José Hernández, instructora y guía académico de la facultad de Administración de Empresas de la universidad UNIMINUTO, por la cooperación brindada.
- A la universidad UNIMINUTO, por sus aportes al desarrollo tanto profesional como personal.

Contenido

Resumen.....	1
Introducción	3
El Problema.....	5
Planteamiento y formulación del Problema.	5
Planteamiento del problema.....	5
Solución del problema.....	6
Pregunta de investigación	7
Objetivos	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
Justificación.....	9
Alcance.....	11
Marco Teórico	12
Marco de referencia.....	12
La motivación.....	12
La motivación laboral	13
Clima organizacional	14
Sistemas de capacitación.....	15
Análisis de indicadores	17
Premios líderes REIR.....	18
Auxilio progresa estudiando	18
Antecedentes.	20
Bases Teóricas.....	22

Encabezado: ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

Bases Legales	25
La constitución política de 1991.	25
El código sustantivo del trabajo.	26
Hipótesis.....	29
Sistema de hipótesis (Inv. cualitativa).	30
Sistema de Variables (Inv. cuantitativa).	31
Operacionalización de variables (Inv. cuantitativa).....	32
Marco Metodológico	33
Metodología	33
Resultados de encuesta realizada	38
Enfoque de Investigación.....	44
Tipo o nivel de Investigación.....	45
Diseño de Investigación.....	46
Población y muestra (Inv. cuantitativa).	47
Población.....	47
Muestra.....	47
Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	48
Validez de los instrumentos	49
Confiabilidad de los instrumentos.....	50
Técnicas para el análisis e interpretación de datos.....	51
Conclusiones y Recomendaciones	52
Conclusiones	52
Recomendaciones.....	54
Bibliografía	56

Listado de gráficas

Gráfico 1. Árbol de problemas.....	6
Gráfico 2. Indicadores de desempeño de la empresa grandes superficies del año 2017..	17
Gráfico 3. Distribución por género en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018	34
Gráfico 4. Distribución por estado civil en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.	35
Gráfico 5. Distribución por número de hijos en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.....	36
Gráfico 6. Resultado encuesta preguntas 1, 2 y 3 en la empresa Grandes Superficies, noviembre 2018	39
Gráfico 7. Resultados de la encuesta con preguntas relacionadas con la interacción de la empresa grandes superficies, noviembre 2018	40
Gráfico 8. Resultado encuesta preguntas relacionadas con la los programas motivacionales implementados en la empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.....	41
Gráfico 9. Comparación indicadores año 2017 – 2018 en la empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.	42
Gráfico 10. Comparación indicadores año 2017 – 2018 en la empresa Grandes Superficies, noviembre 2018	43
Gráfico 11. Árbol de objetivos	55

Listado anexos

Anexos 1. Encuesta de clima organizacional	62
Anexos 2. Fotos evidencia realización de encuesta.....	63
Anexos 3. Carta aprobación	64

Listado de tablas

Tabla 1. Promedio de auxilio.....	19
Tabla 2. Distribución por género y edad en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.	34
Tabla 3. Distribución por Estado civil y número de hijos en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.....	35
Tabla 4Distribución por antigüedad en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.	37
Tabla 5.Encuesta de clima organizacional área de logística empresa de grandes superficies.	38

Resumen

Uno de los factores que afectan principalmente la productividad de una empresa de grandes superficies del sector logístico, es la falta de motivación del personal que labora en la organización; lo que genera insatisfacción laboral, falta de interés y entusiasmo por el trabajo; dicha insatisfacción se debe al conflicto que se evidencia en el mal clima laboral, provocando que los empleados incumplan o lleven de forma inoperante las funciones de su contrato

La motivación es un tema de gran importancia para una organización; ya que los trabajadores con mayores estímulos son un factor primordial al momento de obtener una mayor productividad y así su desempeño sea satisfactorio; con el fin de obtener los resultados esperados. En la actualidad para que toda organización pueda mantenerse estable es necesario que su equipo de trabajo esté dispuesto a entregar un buen rendimiento y así la organización adquiera empoderamiento y posicionamiento en el mercado actual.

El desempeño de los colaboradores se ve evidenciado cuando realizan sus actividades, por eso es importante la manera en que los colaboradores de una organización estén motivados; en vista de que la motivación es un factor primordial que ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, debido a que el ser humano necesita de diferentes formas estar motivado, para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos.

En este contexto se realizó la presente investigación, la cual analizó aquellos programas motivacionales que influyen en el desempeño de los trabajadores de una empresa de grandes superficies logísticas; donde se quiere mostrar en esta investigación un resultado mediante un proceso de indagación, de recolección de datos y a su vez de un análisis que permitió identificar

si los programas motivacionales implementados por la compañía de grandes superficies logísticas, han mejorado notablemente el desempeño de quienes hacen parte de esta.

Dado a lo expuesto anteriormente se hace necesaria la realización de este trabajo de investigación para determinar la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral; donde resulta esencial para que los colaboradores estén motivados para lograr el máximo desempeño, donde estos den lo mejor de sí, enfocándose en las políticas y metas propuestas de la empresa.

Introducción

El presente proyecto se hace con el fin de analizar los resultados obtenidos tras la realización de la investigación cuantitativa, donde se pretende medir los efectos que han generado los programas motivacionales implementados al personal del área de alistamiento de una empresa de grandes superficies logísticas.

El objetivo general de este proyecto es hacer un análisis donde se pueda identificar si los programas motivacionales implementados en una empresa de grandes superficies logísticas han mejorado las condiciones motivacionales internas de los que hacen parte de ella; en vista de que se debe tener en cuenta el personal, al momento de evidenciar que este no se sienta motivado; ya que trabajará menos, producirá menos y para tal novedad es importante implementar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores en mención, considerando el desempeño como parte fundamental que ellos realizan con motivación y así obtener resultados positivos.

Teniendo en cuenta el principal objetivo del presente proyecto se consideró el desarrollo de una investigación cuantitativa, donde se elaboró una encuesta de clima organizacional que fue realizada al personal del área de alistamiento; debido a que esta es el área con mayor flujo y donde se puede evidenciar un bajo desempeño en cuanto a la productividad y clima organizacional.

La motivación se ha convertido en un tema de gran importancia para todas las organizaciones; dado que, es un elemento fundamental para cumplir todas las metas propuestas, donde se deben tener en cuenta aspectos referentes a un buen clima laboral, bienestar social, capacitación laboral; ya que estos aspectos estimulan a los trabajadores a desarrollar sus actividades de

manera que tengan interés por su trabajo y así obtener mejores resultados tanto internos como externos. Donde es importante incentivar al factor humano para que desarrolle un mayor compromiso laboral y así llegar a incrementar la productividad y generar un buen clima laboral. Siendo el capital humano la base para que la empresa cumpla con los objetivos planteados es por eso que se debe estimular de forma adecuada creando un nivel de satisfacción de los que hacen parte de una organización y así obtener resultados positivos en cuanto a las relaciones personales como laborales del capital humano.

El Problema

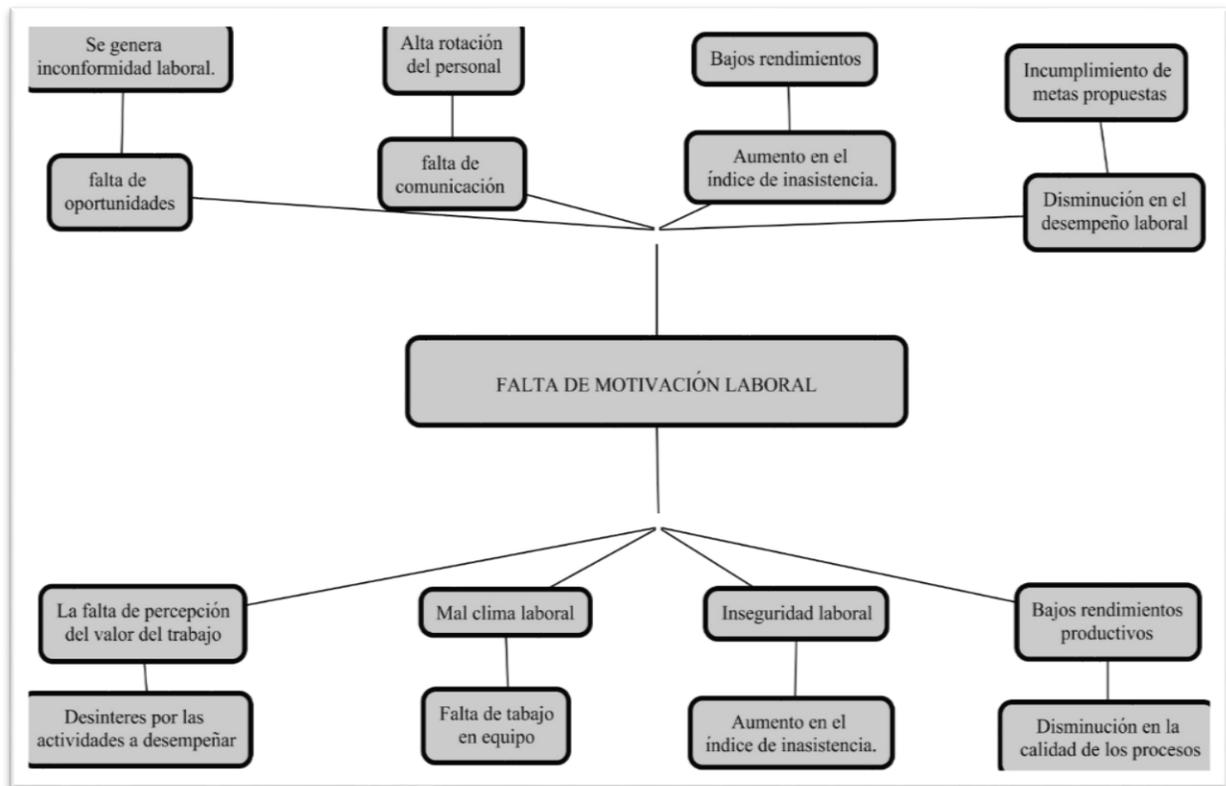
Planteamiento y formulación del Problema.

Planteamiento del problema

Uno de los factores que afectan principalmente la productividad de una empresa de grandes superficies del sector logístico, es la falta de motivación del personal que labora en la organización; lo que genera insatisfacción laboral, falta de interés y entusiasmo por el trabajo; dicha insatisfacción se debe al conflicto que se evidencia en el mal clima laboral, provocando que los empleados incumplan o lleven de forma inoperante las funciones de su contrato.

El problema de la motivación es fundamental para toda organización, ya que, si el personal no es motivado de una forma adecuada, pueden llegar a influir en los factores como son: el rendimiento, la producción empresarial; e inclusive a aumentar los accidentes laborales, el ausentismo, las incapacidades, la constante rotación del personal y como consecuencia prestar un servicio de baja calidad. Por ello es esencial que la compañía logre que el personal que en ella labore, se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales.

Al desarrollar este proyecto se hizo necesario realizar un estudio acerca de la falta de motivación; con el fin de evaluar sus causas y efectos, siendo el árbol de problemas un tipo de diagnóstico eficaz que ayuda a determinar las repercusiones al problema en mención; cuyo problema central es la falta de motivación laboral que existe en una empresa de grandes superficies logísticas. El árbol de problemas refleja las causas y consecuencias de dicho problema. Ver gráfico 1.

Gráfico 1. Árbol de problemas

Fuente. Autoría propia octubre 2018.

Solución del problema

En la actualidad uno de los problemas más recurrentes para lograr los objetivos de una empresa, es capacitar de forma adecuada al personal y a su vez encontrar programas de motivación que ayuden a mejorar los índices de productividad y clima organizacional; con el fin de obtener como resultado un mejor desempeño en el entorno laboral, debido a esto se busca analizar cómo los programas de motivación organizacional implementados por la empresa de grandes superficies del sector logístico, han influido para que el factor humano que allí labora tenga un mejor desempeño y sentido de pertenencia, con el fin de aumentar los propósitos de la organización y por lo tanto mejorar el clima organizacional como un ente favorable para implementar modelos de cambio en la empresa a nivel de productividad, o por el contrario,

determinar si se presentan falencias que obstaculicen el crecimiento y desarrollo de los programas implementados para optimizar el buen funcionamiento de la empresa.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el efecto que ha generado en los indicadores organizacionales; los programas de motivación implementados en los trabajadores de una empresa de grandes superficies logísticas?

Objetivos

Objetivo general

Realizar un análisis organizacional acerca de los programas de motivación que se han implementado en una empresa de grandes superficies logística.

Objetivos específicos

-Analizar las principales causas de motivación para el rendimiento productivo por parte de los colaboradores.

-Estudiar las estrategias que se han desarrollado para incentivar la motivación en los colaboradores.

-Determinar las condiciones motivacionales que presentan los colaboradores a partir de los programas estructurados por la compañía

- Identificar las estrategias que ayudaron a incentivar a los colaboradores

-Determinar los niveles de satisfacción que los programas motivacionales han generado en los colaboradores

Justificación

La motivación laboral es de suma importancia para toda organización; ya que resulta de gran utilidad para mejorar el desempeño laboral y alcanzar los objetivos propuestos, donde la motivación se enfoca en originar un buen clima organizacional; con el fin de mejorar la comunicación asertiva entre los empleados y la empresa; llevándolos a crear mejores condiciones laborales, las cuales permitan promover una mayor productividad empresarial, teniendo en cuenta un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal del trabajador, donde se llegue a conseguir oportunidades de crecimiento, de cooperación, estableciendo lazos de unión para llevar a cabo los objetivos esperados de una organización.

La motivación laboral surge como alternativa ante los conflictos, el bajo clima laboral, los problemas de baja productividad y el desinterés en el trabajo; debido a que las expectativas y necesidades de los colaboradores no han sido suplidas en su totalidad; ya que en la actualidad la mayoría de las organizaciones, se han preocupado más por la productividad que por el factor humano, sin darse cuenta que para alcanzar los objetivos de la organización va a necesitar de empleados que le ayuden a lograr sus metas propuestas; en vista de que son ellos los que hacen que dicha organización crezca en todos los ámbitos laborales, por esto es importante mantener a los trabajadores motivados frente a las actividades que realizan a diario y así muy seguramente se obtendrá la clave del éxito y los máximo beneficios para ambas partes, como lo indica:

Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, A., y Meza, S. (2015). p. (336-342.) Quien argumenta:

El interés por el bienestar de los trabajadores y cómo aumentarlo es un tema que actualmente llama la atención de la comunidad científica (Peiró et al., 2014). En este

sentido, el abordaje de variables asociadas al bienestar laboral del trabajador, como la satisfacción vital y laboral, son de incuestionable importancia (Laca et al., 2006), otorgando una oportunidad de realización a las personas mediante el diseño de programas orientados al mejoramiento del bienestar, máxime si es en el propio lugar de trabajo (Polo-Vargas et al., 2013). Cabe señalar que la satisfacción vital se considera, junto con la satisfacción laboral, como un indicador hedónico del bienestar psicológico (Dagenais Desmarais y Savoie, 2012).

Alcance

El presente análisis se hace con el objetivo de investigar y determinar cómo a través de los programas organizacionales aplicados a la motivación de los trabajadores de una empresa de grandes superficies logísticas; a causa de que la motivación es de gran utilidad para mejorar el desempeño laboral, alcanzar las metas trazadas por la compañía y encontrando una disminución en la incidencia de los problemas. Ya que estos programas son una forma de identificar y visualizar las falencias que se presentan en el ámbito laboral; para así determinar la necesidad de logro, sustentando que los trabajadores que tienen algún tipo de habilidades desarrollen una fuerza que los impulse a sobresalir, a realizar bien las tareas y crear un máximo beneficio de ambas partes que cubran las expectativas que se desean implementar.

Se puede manifestar que los programas motivacionales tienen un alcance significativo; ya que son el reflejo de la cultura organizacional de la empresa, determinando la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña, creando un ambiente favorable en el clima organizacional.

Marco Teórico

Marco de referencia

La motivación

En la actualidad uno de los factores fundamentales para el manejo de capital humano y aumentar la productividad en toda organización es la motivación; ya que es un componente para impulsar, asumir responsabilidades, encaminar al personal a una conducta laboral para el logro de las metas propuestas y a su vez poder fomentar el crecimiento personal como laboral, según el grado de motivación al que hayan sido expuestos; por lo que Aguado, L (2014). refiere que, “la motivación se define como un estado inducido por la interacción de dos tipos de factores, internos y externos” (P. 279). Siendo estos factores parte fundamental de cada persona dentro de un ambiente laboral y en su vida personal como tal; ya que genera una mejor actitud a la hora de realizar cualquier tarea sin poner inconvenientes para la realización de dicha función y creando buenos ambientes interpersonales entre todos; donde a través de dicho estímulo, se pueden evidenciar aspectos que contribuyen al crecimiento de la percepción, la imaginación, la autonomía, la conducta y el desempeño de cada persona; donde es primordial que estos estímulos se fortalezcan; dado que en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan el factor humano; teniendo en cuenta que mediante el manejo de la motivación, la organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos, como lo expresa Aguado, L (2014). , quien concluye que “la motivación es lo que impulsa y otorga fuerza y energía a la conducta”. (P. 280). Por lo tanto es importante tener en cuenta los instrumentos que impulsan las conductas dentro de la organización y el grado de motivación que se le debe brindar al factor humano para que desarrolle sus actividades de forma más adecuada teniendo en cuenta los sistemas de compensación laboral, la productividad, la equidad, el

empeño; con el fin de satisfacer las necesidades tanto personales como laborales de los trabajadores y así representar beneficios para ambas partes cubriendo expectativas que logren satisfacer los resultados que se quieren cumplir, creando así una mayor motivación laboral.

La motivación laboral

El concepto de la motivación laboral hace referencia al clima organizacional; ya que es uno de los factores que impulsa a que una persona se desenvuelva positiva o negativamente en una organización; donde dicho estímulo crea una conducta de compromiso enfocado al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a su vez lograr que los valores y la visión de la empresa vayan en una misma dirección, es por esto que:

Sánchez, M. Sánchez, P. Cruz, M. & Sánchez, F. (2014). definen que:

La motivación laboral son los estímulos que posee una persona que lo conducen a actuar de peor o mejor manera en el ámbito laboral. Pueden venir del trabajo o de su círculo personal (familia, amigos). Como se verá en el análisis empírico, la motivación será la más importante de las variables inherentes al trabajo que influyen en la satisfacción laboral. (P: 537-547).

Es por esto que la motivación laboral es una herramienta que también influye en la motivación personal; ya que a través de las necesidades que tienen los trabajadores, se desarrollan habilidades de superación personal, enfocado a un rendimiento empresarial esperado como lo argumentan Marulanda, F. Montoya, I. & Vélez, J. (2014). Quienes lo relacionan también con el deseo de superación y progreso, que lleva a los individuos a buscar siempre un estudio superior en sus actividades y el rendimiento empresarial.” (P: 227). Por eso es importante tener en cuenta la motivación laboral en una compañía; ya que genera confianza en sus

trabajadores, haciendo que estos se sientan satisfechos, dando lo mejor en su labor para dar un mayor beneficio a la empresa y así alcanzar los objetivos y metas propuestas; por eso la motivación, dentro del ámbito laboral, se puede definir como el proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de los objetivos esperados, generando un agradable clima organizacional.

Clima organizacional

Se puede definir como clima organizacional al conjunto de componentes que determinan la estructura y dirección que debe fomentar toda organización, enfocándose en la influencia y el comportamiento que debe tener el factor humano que allí reside, impulsando los métodos de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo; con el fin de alcanzar altos niveles de eficacia y desempeño laboral, debido a esto Iglesias, A. Sánchez, Z. (2015). señalan que “El clima organizacional se define como las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general.”. (P. 456). El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización; ya que este factor permite conocer el estado de la empresa en cuanto a sus aspectos organizacionales, ambiente de trabajo, estado de ánimo y a otros factores que pueden influir en el desempeño del personal, por eso es importante que las empresas busquen un continuo mejoramiento en el ambiente que se vive en una organización, por lo que es de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral y a su vez dar solución a los problemas relacionados con la adaptación al entorno y a la integración interna, de tal forma adaptando el bienestar de los miembros de la organización.

Se puede determinar que para que un ambiente laboral se transforme en hábito saludable, es necesario que se genere un entorno de confianza donde se pueda excluir las actitudes negativas y se afiance la proactividad en cada individuo, logrando consolidar el sentido de pertenencia dando un grado de responsabilidad a la labor que se quiere concluir donde:

Segredo, A. (2013). refiere que:

La calidad de la vida laboral de una organización está mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto. (P.386).

Por lo que es de gran importancia para toda organización implementar un ambiente laboral que constituya un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, desarrollando mecanismos de perfeccionamiento de los procesos, enfatizando la importancia de las relaciones humanas a través de un sistema capacitación.

Sistemas de capacitación

Uno de los factores que influye en la motivación de quienes trabajan en una compañía; es que a través de las capacitaciones continuas se busca construir equipos de trabajo productivos que marquen la diferencia; con el fin de lograr los objetivos propuestos para la compañía, como lo explican Veloso, C., Gil, F. González, D. Cuadra, A. & Valenzuela, V. (2018). Quienes determina “que la capacitación organizacional (entrenamiento o formación organizacional) se considera uno de los aspectos más relevantes de la estrategia organizacionales” (P: 336-342). Donde aporta una ventaja que les permite adaptarse, para poder innovar y llegar a sobresalir al

momento de alcanzar las metas. En este sentido, la forma de motivar el personal laboral es por medio de capacitaciones donde se den instrucciones de como tener un mejor autocuidado con respecto a cada labor que ejerzan dentro de la compañía y de cómo se deben informar de acuerdo a las reglas establecidas por la misma, dentro de un ámbito laboral, capacitando cada labor a realizar evitando errores que retrasan los procesos y en donde las dos partes salgan perjudicadas de alguna manera, esto por el contrario hará que los procesos se hagan de una forma eficiente y más rápido evitando contratiempos y que por el contrario el individuo se sienta motivado por su labor realizada; ya que a través del entrenamiento continuo se logra encontrar la clave para la construcción y el mantenimiento de la fuerza laboral en forma efectiva como nos muestra:

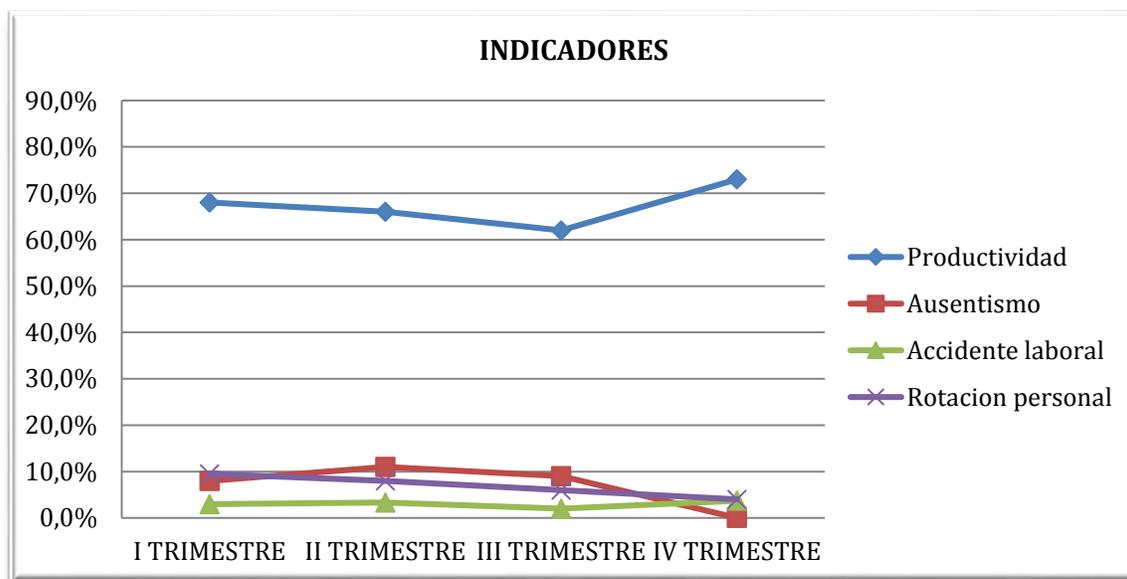
Veloso, C., Gil, F., González, D., Cuadra, A. & Valenzuela, V. (2018). Quienes concluyen lo siguiente:

El entrenamiento es un componente clave en la construcción y el mantenimiento de una fuerza laboral de trabajadores efectiva, que, a su vez, impulsa varias métricas de bienestar corporativo, máxime cuando se fundamenta en decisiones informadas sobre el diseño, la implementación y la evaluación; esto es, cuando el entrenamiento está basado en pruebas (práctica basada en evidencia) (Salas et al., 2012). (P: 336-342).

Analisis de indicadores

Según los datos suministrados por la empresa de grandes superficies en auditoria interna se evidencio que los indicadores de desempeño, en los niveles de productividad, autocuidado y compromiso no cumplían con los resultados esperados como se muestra a continuación Ver gráfico 2

Gráfico 2. Indicadores de desempeño de la empresa grandes superficies del año 2017.



Fuente. Datos de los indicadores suministrados por el área de logística de la empresa Grandes Superficies, del año 2017.

Donde se evidencio que para el área de alistamiento los niveles de productividad no era los esperado. Además, revelo que los índices de ausentismo, accidentes laborales y rotación del personal iban en crecimiento, lo cual indica que estos indicadores estaban afectando el clima organizacional y a su vez los niveles de desempeño a la falta de estímulos por parte de la compañía.

Debido a que la calidad del clima laboral es uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio; es por eso que la empresa de grandes superficies logísticas implementó como medida de mejoramiento y motivación dos programas organizacionales de bienestar e incentivos fomentando el buen desempeño laboral y una cultura organizacional adecuada en busca de fortalecer dichos indicadores.

Los programas de motivación organizacional implementados por la empresa son:

Premios líderes REIR

- Responsabilidad
- Emprendimiento
- Integridad
- Respeto.

Este programa se enfoca en motivar al personal con una bonificación semestral por el cumplimiento de metas propuestas en la organización; se caracteriza por medir la productividad, trabajo en equipo, emprendimiento, seguimiento de normas de la empresa y el autocuidado de cada trabajador, donde se premia trimestralmente a aquellas personas que hayan tenido una buena evaluación de desempeño, a través de bonos adicionales, participación anual en un viaje para toda la familia.

Auxilio progresa estudiando

Este programa se enfoca en dar un auxilio económico de estudio al personal que labora en la organización; estimulándolos a tener compromiso tanto a nivel laboral como personal; ya que para acceder a este beneficio el colaborador debe tener en sus dos evaluaciones de desempeño

trimestrales un puntaje bueno y un promedio de notas; de estos dos indicadores depende el porcentaje que se le dará de auxilio a cada colaborador según su desempeño. Adicionalmente cada año se le da un auxilio de estudio del 50% del salario mínimo vigente a dos hijos de cada colaborador por haber aprobado sus estudios. Ver tabla 1.

Donde estos programas se desarrollaron con el objetivo de fortalecer el desempeño del área de alistamiento de la empresa de grandes superficies y a su vez generar un buen clima organizacional.

Tabla 1. Promedio de auxilio

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	PROMEDIO NOTAS	PORCENTAJE DE DINERO SEGÚN COSTO DE SEMESTRE
Excelente	4,5 a 5	90%
Excelente	4 a 4,4	80 %
Excelente	3,5 a 3,9	70%
Buena	4,5 a 5	75%
Buena	4 a 4,4	60%
Buena	3,5 a ,9	50%

Fuente. Datos suministrados por el área de alistamiento de la empresa Grandes Superficies, del año 2018.

Antecedentes.

La motivación es la interacción entre un empleado y su empleador y el sitio que lo rodea como pueden ser los reconocimientos, los logros obtenidos, responsabilidad e incentivos que son los que conllevan al mejoramiento continuo de un individuo tanto en el ámbito laboral como en su vida personal, cuando este se siente motivado en el sitio de trabajo lo será de igual manera con los suyos; ya que se busca incrementar un buen bienestar económico satisfaciendo sus necesidades como son la vivienda, alimentación, vestuario salud y educación, es aquí donde surge esta teoría, donde:

Monserrat, E; Bautista, H; Sánchez, f y cruz, l. (2005). Concluyen que:

La Motivación Laboral surge alrededor del año de 1700, en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas, con intereses y formas de pensar diferentes a los intereses patronales, reflejándose esto en problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo.

Es así que la motivación laboral fue tomando fuerza en todos los ámbitos de la sociedad, ya que, se puede considerar que la motivación es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de las personas. La motivación surge a partir de un conjunto de mecanismos que busca encontrar el equilibrio entre el bienestar individual y laboral haciendo que este se adapte a estrategias que busquen un bienestar colectivo, promoviendo altos niveles de productividad, innovación, competitividad, creando un ambiente de cooperación dentro de la organización; ya que la motivación hace que un individuo tenga incentivos positivos como lo muestra Zarauz, A. Ruiz, F, (2016). quienes argumentan que “La motivación intrínseca

predomina al involucrarse en una actividad por iniciativa propia y por el placer y satisfacción derivados de esta participación". (P. 38). En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente laboral es por eso que se implementan estrategias motivacionales con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas que laboran en una organización y así trabajar en una misma dirección alcanzando los objetivos de la organización en pro de un interés común.

De acuerdo al enfoque que tiene el "clima organizacional" se puede decir que es el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, además en él que influyen el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, lo que repercute en la productividad, donde la motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral al logro de las metas que permitirán que la organización alcance altos niveles de eficacia; ya que a través de la motivación se busca encontrar un equilibrio personal y laboral con el fin de crear estrategias que impulsen al crecimiento sostenible de la organización.

Bases Teóricas.

La motivación es un elemento fundamental para lograr el éxito en las empresas; ya que a través de este se logran cumplir las expectativas internas como externas, siendo este el motivo para lograr los objetivos propuestos por la compañía, donde uno de los aspectos más relevantes de la motivación es definir el comportamiento determinado que puede llegar a tener un individuo en una organización; debido a esto diversos autores han generado hipótesis de los diferentes tipos de motivación; a continuación se presentan algunas de estas teorías que pueden llegar a explicar lo que es la motivación:

Para Maslow, Abraham H. (1991). la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades quien argumenta que” todas las necesidades humanas se pueden jerarquizar empezando por las necesidades físicas: el aire, el alimento y el agua. Le siguen cuatro niveles de necesidades psicológicas: la seguridad, el amor, la estima y la autorrealización.” (P. 38), donde la idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo; dado a esto Maslow, Abraham H. (1991). señala que “las necesidades superiores son tan reales y tan esenciales a la condición humana como la necesidad de comer. Se aparta de las dos simplificaciones extremas, que representan la posición freudiana y la conductista.” (P. 38).

Donde Koontz, H. (2012) hace hincapié a que

Una de las teorías de la motivación más referidas es la teoría de la jerarquía de las necesidades Abraham Maslow, quien estimaba que las necesidades humanas tienen un acomodo jerárquico que asciende desde las inferiores hasta las superiores, y concluyó que cuando se satisface una serie de necesidades, éstas dejan de ser un motivador.”(P 391-392-

393).

Por otra parte, Rodríguez, M. (1988). refiere que:

El estudio de la motivación es uno de los más valiosos instrumentos para comprender la naturaleza humana y las fuerzas motrices de la conducta, y para predecir y orientar la actividad propia y ajena. El gran psicólogo de la personalidad Gordon Allport, afirma: “la investigación de la motivación debe constituir el tema central de toda la psicología dinámica”. (P. 2).

Por eso es importante tener en cuenta que el ser humano tiene necesidades que debe suplir, tanto personales como familiares, como lo son la vivienda, educación, salud, reconocimientos por cada uno de los logros obtenidos por el dentro de la compañía es por esto que el empleador debe involucrarse y satisfacer dichas necesidades de su equipo de trabajo; con el fin de lograr las expectativas que lleven a lograr sus objetivos propuestos, y así poder alcanzar el éxito dentro de la misma.

Como lo puntualiza L de Guevara, C. (2001). Quien especifica que:

El supuesto motivacional de la “administración científica” Según Taylor concibe al hombre como “un hombre económico racional”. Para este la motivación primordial de su conducta la constituye el salario, está orientado hacia su bienestar individual y es objetivo y calculador antes que emocional. Sus necesidades son fundamentalmente de carácter básico (comida, vivienda, salud). (P; 94-95).

Otro factor importante para que los trabajadores cumplan con los objetivos propuestos de una empresa es motivar a través de recompensas organizacionales su empeño; con el fin de mejorar sus condiciones y haciéndolo partícipe de las actividades que quiere concluir la empresa; de igual manera es importante incentivar a los trabajadores mediante capacitaciones que ayuden a

mejorar cada uno de los procesos; con el fin de facilitar la labor y además permitiendo que cada uno de los que laboran en la compañía den sus puntos de vista y estos se sientan parte de la empresa y por ende sean comprometidos con la misma; debido a esto Rodríguez, M.(1988), deduce que “Un aspecto importante de la educación de un individuo cualquiera, es la concientización de las motivaciones” (P.31); ya que uno de los factores más importantes que hacen que una compañía tenga un crecimiento sostenible, es el factor humano; donde Rodríguez, M.(1988), determina de igual manera que “los procesos de transformación y de progreso sobre la escala de Maslow, hasta consolidar las motivaciones al autodesarrollo, al servicio social, a la productividad, a la colaboración y a las realizaciones creativas en los diversos campos”.(P.31).Dado que estos factores aportan ideas innovadoras que hacen que los procesos mejoren cada día y por ende un trabajador motivado rendirá más, trabajara más y aportará más ideas que ayudarán a que se lleve a cabo las metas propuestas para la compañía.

Bases Legales

Con el ánimo profesional de lograr realizar un mejor análisis a los programas de motivación organizacional aplicado a los trabajadores de una empresa de grandes superficies, particularmente del área logística. Es importante que toda empresa tenga en cuenta sus aplicaciones en cuanto a las bases legales, donde se pueden determinar las siguientes:

Entorno legal

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio los siguientes aspectos a considerar:

La constitución política de 1991.

De acuerdo con la Constitución Política, el Estado garantizará el derecho al trabajo como derecho fundamental de todas las personas.

Plaza y Janés Editores Colombia s.a., (2004). sustentan que, en la Constitución Política de Colombia, en su “artículo 25 se define lo siguiente: “el trabajo que es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (P:27).

De igual manera Xavier Pons Rafols, Asociación para la Naciones Unidas en España (1998) argumenta que en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), se afirma en el “Artículo 23 lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo o igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (P.375).

El código sustantivo del trabajo.

Artículo 57: obligaciones especiales del patrono

Donde estipula que:

Son obligaciones especiales del {empleador}:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio*1; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación*2; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada*3; para desempeñar comisiones sindicales*4 inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número

de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del {empleador}.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la

Licencia por

Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Hipótesis

Un plan de acción diseñado con estrategias enfocadas a mejorar el clima organizacional en la compañía, si fortalece los comportamientos saludables en los empleados de la organización y al mismo tiempo mejora los indicadores.

Enfocándolo a saber si existe una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de grandes superficies logísticas con respecto los programas desarrollados.

Sistema de hipótesis (Inv. cualitativa).

¿Cuáles son los efectos positivos que se generan con la implementación de los programas motivacionales al personal que hace parte de una organización?

Los efectos positivos que se generan a través de la implementación de programas motivacionales en una organización, son la mejora continua en el desempeño de quienes hacen parte de ella, cuyo fin es generar un buen clima organizacional permitiendo que se cumplan las metas que se quieren llegar a realizar.

Sistema de Variables (Inv. cuantitativa).

¿La falta de motivación es la causa de que los trabajadores no muestren interés en el desarrollo de sus actividades y exista una falta de compromiso hacia la organización?

La falta de motivación es un factor fundamental que afecta en un 30% la productividad en una organización y su vez crea un 10% de desinterés y falta de compromiso por parte de los colaboradores.

Operacionalización de variables.

Uno de los indicadores más comunes que se identifican cuando un colaborador no se siente satisfecho es el ausentismo; ya que son todas aquellas faltas de inasistencia al trabajo que se dan por factores tanto internos como externos como es el caso de deficientes métodos de distribución de la fuerza de trabajo, mal clima organizacional, falta de trabajo en equipo o por problemas personales, enfermedades entre otras. Por lo tanto, es primordial tener presente en una organización que la satisfacción de las necesidades de los colaboradores tanto primarias como secundarias, son de gran importancia, ya que, si no están implementadas las condiciones laborales para la satisfacción de las necesidades, van a existir dificultades para el cumplimiento del trabajo esperado.

Otro indicador fundamental para una organización, es la rotación del personal, siendo este un aspecto que implica al área de recursos humanos costos innecesarios por las causas que conllevan a estas como por las consecuencias; ya que se cubren los gastos administrativos de ingresos, retiros, donde se debe hacer nuevamente una capacitación, formación, adaptación, adiestramiento; teniendo como consecuencias la falta de integración, compromiso, insatisfacción laboral, la desmotivación, falta de trabajo en equipo, alteración de actividades laborales y sociales que afectan notablemente la productividad esperada por una organización.

La productividad es otro indicador que afecta notablemente los logros que quiere obtener una organización, ya que esta depende del personal que desarrolla las actividades, donde es primordial identificar el valor del capital humano y a su vez suministrar las herramientas que son necesarias para que se lleve a cabo una mayor productividad y por ende haya una mayor competitividad que implicara ganancias positivas para ambas partes.

Marco Metodológico

Metodología

El tipo de metodología a seguir en esta investigación es cuantitativa descriptiva mediante el cual se analizarán las variables y los objetivos que se manejaron para desarrollar el programa de motivación, partiendo de una información general, lo que permitió finalizar con el estudio y dar a conocer los cambios que se evidenciaron a través de dicha implementación. En segunda instancia se utilizó el método cuantitativo donde se implementarán instrumentos de evaluación e indicadores que van permitir medir los resultados de motivación más relevantes en cuanto al cambio organizacional.

Para el análisis de los programas motivacionales implementados por la empresa grandes superficies en el año 2018 se aplicará una encuesta; con el fin de obtener los grados de satisfacción que tienen los empleados del área de alistamiento.

La metodología desarrollada se aplicó a través de una encuesta con un cuestionario de 15 preguntas, el cual se utiliza con el fin de medir y valorar el nivel de motivación y satisfacción laboral por parte de trabajador en la empresa de grandes superficies logísticas; después de haber implementado como estrategia los programas motivacionales PREMIOS LIDERES REIR y AUXILIO PROGRESA ESTUDIANDO. Comprende una serie de preguntas relacionadas con las tareas desempeñadas, con el grado de implicación en las mismas y la motivación para la realización de las mismas.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL AREA DE LOGISTA DE LA EMPRESA GRANDES SUPERFICIES

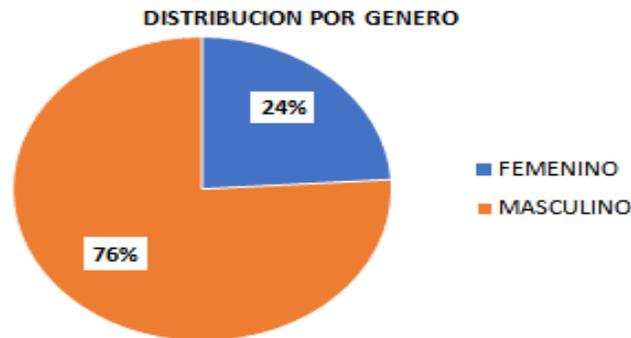
1. Distribución socio demográfica de la población evaluada

Tabla 2. Distribución por género y edad en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.

RANGO DE EDAD	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL GENERAL	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%
DE 20 A 29 AÑOS	2	8,0%	6	24,0%	8	32,0%
DE 30 A 39 AÑOS	2	8,0%	10	40,0%	12	48,0%
DE 40 A 49 AÑOS	2	8,0%	3	12,0%	5	20,0%
TOTAL GENERAL	6	24,0%	19	76,0%	25	100,0%

Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.

Gráfico 3. Distribución por género en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018



Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018. La población evaluada se compone principalmente por el género masculino, lo cual puede

estar asociado con la actividad realizada en esta área, un alto porcentaje se encuentra en el rango

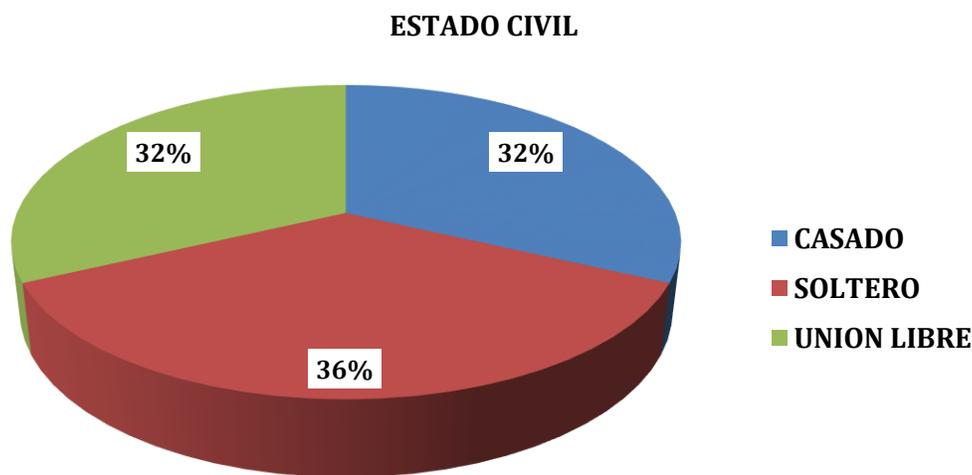
de edad de 20 a 39 años de edad, con un promedio de edad de 33 años, lo cual los caracteriza por ser una población adulta joven donde las expectativas de vida puede llegar a ser altas, dadas a que en esta edad puede tenerse la perspectiva de continuar con los estudios a nivel profesional, así como cumplir con la responsabilidades en los hogares, posibles intereses y necesidades.

Tabla 3. Distribución por Estado civil y número de hijos en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.

NUMERO DE HIJOS	0 HIJOS		1 HIJO		2 HIJOS		3 O MAS HIJOS		TOTAL ESTADO CIVIL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
ESTADO CIVIL										
CASADO	0	0,0%	1	4,0%	4	16,0%	3	12,0%	8	32,0%
SOLTERO	4	16,0%	4	16,0%	1	4,0%	0	0,0%	9	36,0%
UNION LIBRE	0	0,0%	5	20,0%	1	4,0%	2	8,0%	8	32,0%
TOTAL HIJOS	No									
	4	16,0%	10	40,0%	6	24,0%	5	20,0%	25	100,0%

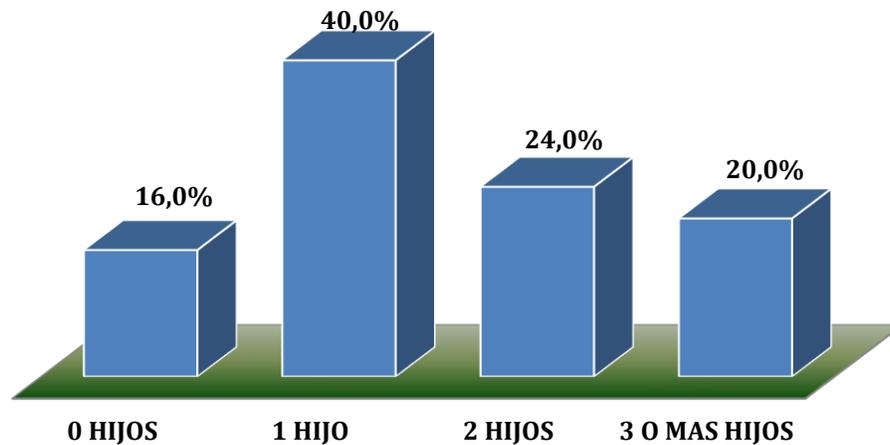
Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.

Gráfico 4. Distribución por estado civil en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.



Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.

Gráfico 5. Distribución por número de hijos en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018



Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 201

Existe mayor frecuencia de las personas que mantienen una relación marital frente aquellas que se encuentran solteros, aspecto que puede estar asociado a los rangos de edad encontrados y brinda información acerca de los posibles intereses y necesidades de la población evaluada. Así mismo, se puede determinar que un 64% de la población evaluada que mantiene una relación marital tienen hijos, mientras que un 20% son padres solteros.

El estado civil y la cantidad de personas que dependen de él, como lo son los hijos en determinados casos, nos indican la cantidad de dinero que requerirá para su manutención y satisfacción de necesidades básicas o fisiológicas, de esto depende en muchos casos que los trabajadores conserven su trabajo.

Este dato es muy importante para gestión humana y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de implementar y/o desarrollar programas de bienestar que involucren la familia.

Distribución por antigüedad en la empresa**Tabla 4 Distribución por antigüedad en la empresa Grandes Superficies en el área logística, Bogotá, noviembre 2018.**

ANTIGÜEDAD	FRECUENCIA	%
DE 1 A 2 AÑOS	11	44,0%
DE 3 A 4 AÑOS	10	40,0%
DE 5 A 6 AÑOS	3	12,0%
DE 7 A MAS AÑOS	1	4,0%
TOTAL GENERAL	25	100,0%

Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.

De acuerdo a lo referido por los trabajadores encuestado se determina que el rango de antigüedad con mayor frecuencia es el de 1 a 4 años, lo que puede generar un dato asertivo frente a los cambios realizados al interior de la empresa.

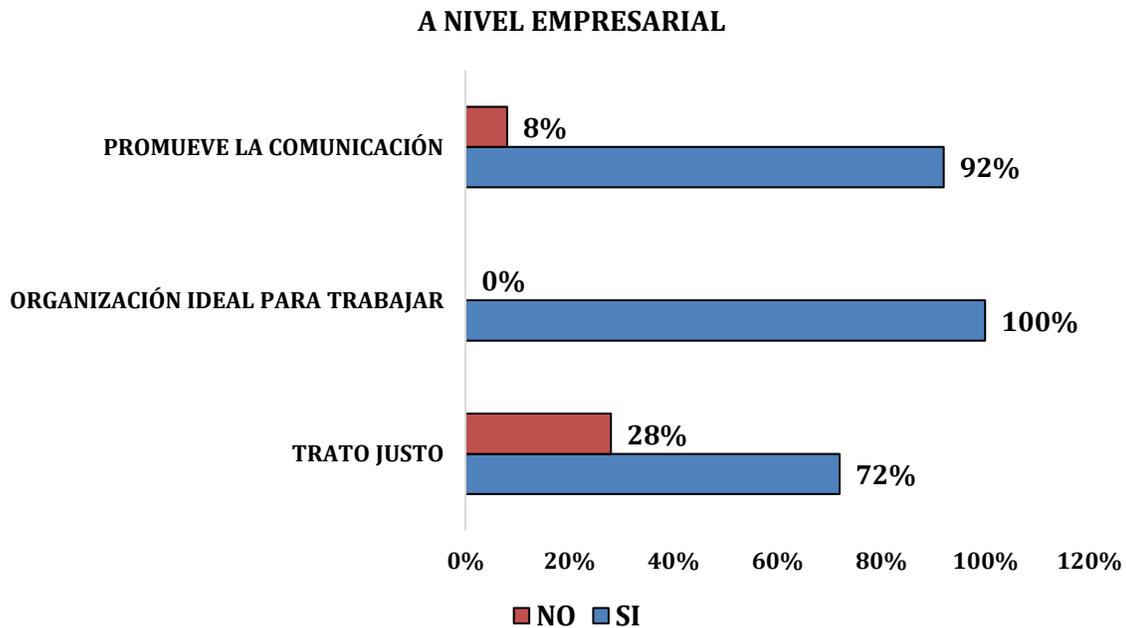
Resultados de encuesta realizada**Tabla 5. Encuesta de clima organizacional área de logística empresa de grandes superficies.**

PREGUNTA	RESPUESTAS				TOT AL	%
	SI	%	NO	%		
1. ¿Existe un trato justo en la organización?	18	72%	7	28%	25	100%
2. ¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?	25	100%	0	0%	25	100%
3. ¿La organización fomenta y promueve la comunicación?	23	92%	2	8%	25	100%
4. ¿Se reconocen los logros en el trabajo?	16	64%	9	36%	25	100%
5. ¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?	17	68%	8	32%	25	100%
6. ¿Se solucionan rápido los problemas que afectan el plan de trabajo del grupo?	16	64%	9	36%	25	100%
7. ¿Dispone de los medios y recursos requeridos para realizar su trabajo diario?	24	96%	1	4%	25	100%
8. ¿Cree que existen buenas oportunidades en la Empresa para usted Superarse?	21	84%	4	16%	25	100%
9. ¿Se siente motivado o estimulado en su actividad laboral?	21	84%	4	16%	25	100%
10. ¿Considera que los programas de motivación laboral que recibe por parte de la organización son los adecuados?	21	84%	4	16%	25	100%
11. ¿Cree que los programas motivacionales han mejorado el ambiente laboral?	21	84%	4	16%	25	100%
12. ¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?	18	72%	7	28%	25	100%
13. ¿Siente apoyo o motivación por parte de la empresa para ayudar o satisfacer sus necesidades?	19	76%	6	24%	25	100%
14. ¿Considera que la motivación laboral incrementa productividad y calidad en el trabajo?	22	88%	3	12%	25	100%
15. ¿Considera que la motivación laboral es fundamental para que la organización logre sus objetivos?	24	96%	1	4%	25	100%

Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.

Observando los resultados de la encuesta realizada se puede tener en cuenta los siguientes aspectos:

Gráfico 6. Resultado encuesta preguntas 1, 2 y 3 en la empresa Grandes Superficies, noviembre 2018

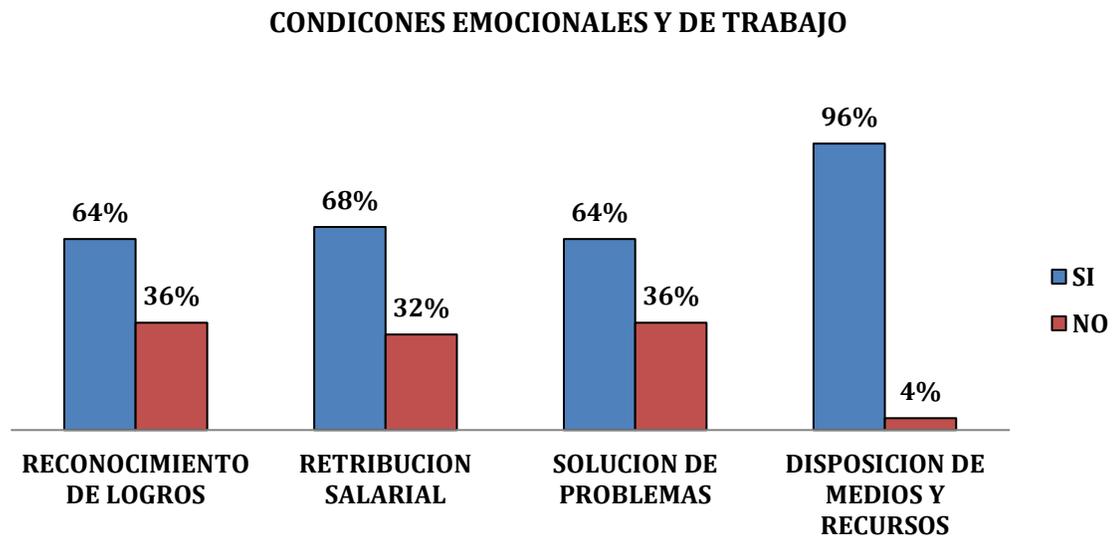


Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.

La muestra de la población seleccionada parece estar segura en cuanto a conservar su empleo dado que la pregunta 2 se respondió positivamente en su totalidad. La comunicación es un pilar en la organización lo que es un aspecto positivo dado a que se pueden resolver los problemas con mayor facilidad.

Se asociaron las preguntas de la 4 a la 7 teniendo como base las condiciones de trabajo.

Gráfico 7. Resultados de la encuesta con preguntas relacionadas con la interacción de la empresa grandes superficies, noviembre 2018

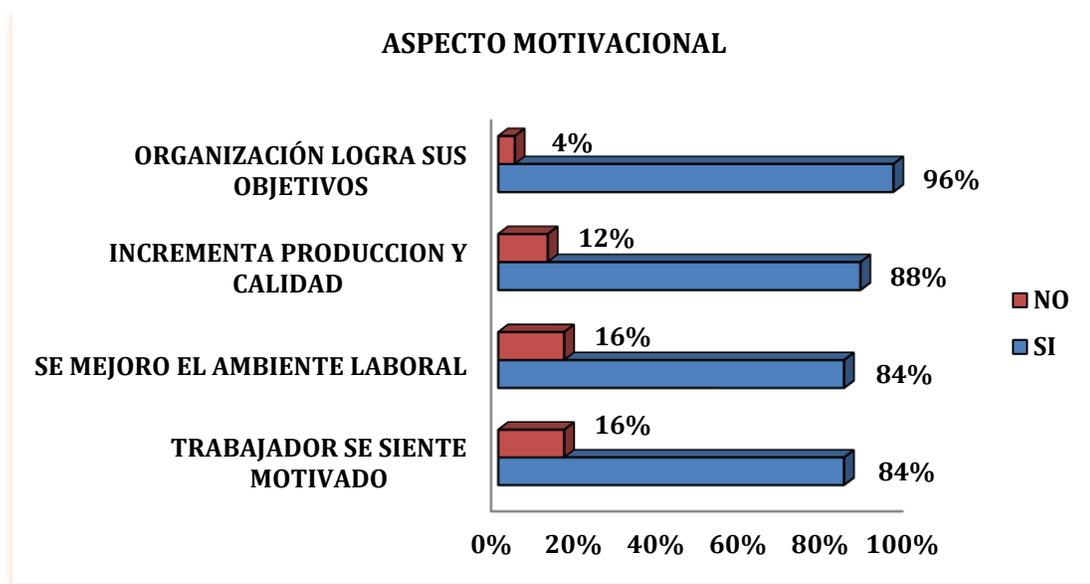


Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.

En el gráfico anterior se destaca que los trabajadores evaluados perciben que la empresa les proporciona los medios y recursos para realizar sus labores, aspecto positivo que hace más ameno la labor realizada. Un 36% de la población evaluada refiere que no se reconocen logros, ni se solucionan pronto los problemas en grupo. Si los compañeros de trabajo y los jefes reconocen la buena labor de un empleado, éste se sentirá motivado y alentado para realizar sus tareas cada vez mejor y con mayor empeño, de igual manera es muy importante la unión entre estos para llevar a cabo un propósito o dar solución a un problema logrando el objetivo planteado, por lo que es importante generar capacitaciones o talleres que incentiven al trabajo en equipo y que por parte del área de talento humano o como la estrategia de motivación definida en cuanto al programa REIR también se establezca o se de felicitaciones a aquellos cuyo productividad, responsabilidad y calidad haya aumentado.

Por otra parte, un 32% refiere no estar de acuerdo en cuanto a que la retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa, por lo que puede reflejar cierta desmotivación o desinterés del trabajador con respecto a su puesto de trabajo; esto puede deberse a motivos meramente económicos, es decir el trabajador no está de acuerdo con su salario, o bien por motivos profesionales, por lo cual el empleado no se muestra atraído por las tareas que realiza. Esto es muy peligroso, ya que las consecuencias de la desmotivación son muy negativas para la organización.

Gráfico 8. Resultado encuesta preguntas relacionadas con la los programas motivacionales implementados en la empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.



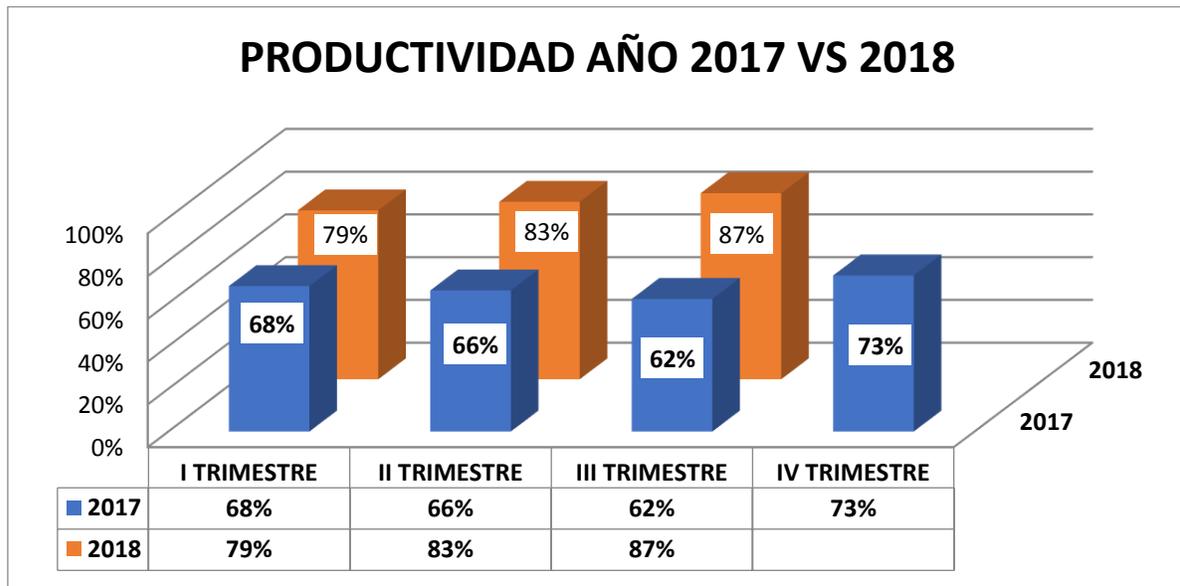
Fuente. Encuesta de clima organizacional, área de logística empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.

Teniendo en cuenta los cambios generados en la empresa Grandes Superficies a nivel motivacional en el año 2018, se puede destacar que en un alto porcentaje de la población se encuentra motivada y está de acuerdo con que los programas motivacionales pueden lograr mejor producción y calidad en el desarrollo de las actividades, lo que puede fomentar que estos trabajen con entusiasmo ambición y propósito.

Los resultados anteriores se puede correlacionar con las evaluaciones de desempeño obtenidas en el trimestre anterior donde se evidencia cambios que aumentan la producción, siendo un aspecto favorable para la empresa y trabajadores (datos proporcionados por la empresa), lo cual puede estar correlacionado con los datos referidos en la encuesta realizada donde un 84% afirma que los programas de motivación laboral que recibe por parte de la organización son los adecuados, lo cual motiva a realizar las actividades en el trabajo y a proyectarse a nivel profesional.

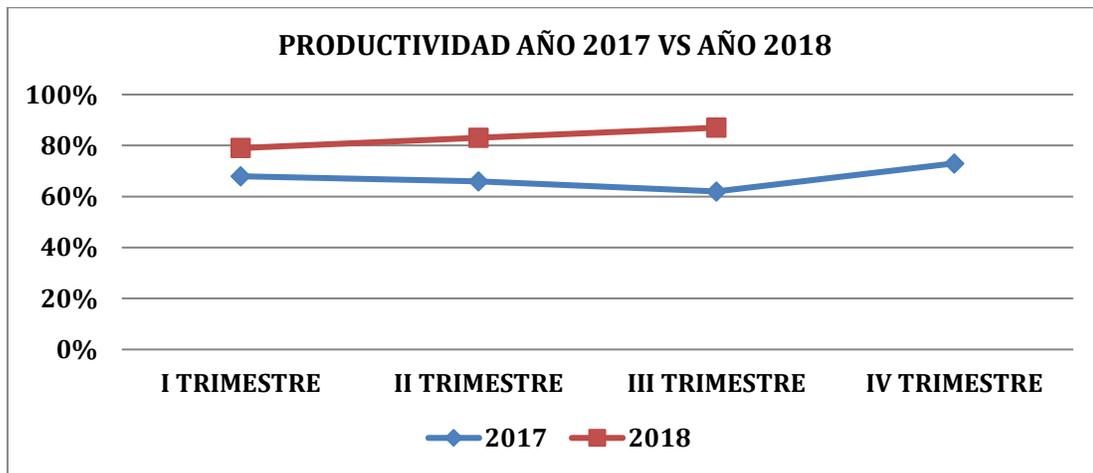
Debido a los resultados obtenidos mediante la encuesta se logró evidenciar que los programas motivacionales implementados a los trabajadores de la empresa de grandes superficies logísticas enfocados al área de alistamiento tuvieron una acogida positiva en cuanto al desempeño y clima organizacional de la misma, como lo muestra los siguientes datos, Ver gráfico:

Gráfico 9. Comparación indicadores año 2017 – 2018 en la empresa Grandes Superficies, noviembre 2018.



Fuente. Datos de los indicadores suministrados por el área de logística de la empresa Grandes Superficies, del año 2017 - 2018.

Gráfico 10. Comparación indicadores año 2017 – 2018 en la empresa Grandes Superficies, noviembre 2018



Fuente. Datos de los indicadores suministrados por el área de logística de la empresa Grandes Superficies, del año 2017 - 2018.

Teniendo en cuenta los graficos anteriores se puede determinar que a nivel de produccion respecto al año 2017 y 2018 se ha tenido un aumento de 20% frente al tercer trimestre, lo cual es un factor favorable para la empresa y motivante para continuar con los programas implementados ; ya que, han permitido cumplir con las objetivos trazados.

Enfoque de Investigación.

El enfoque que se desarrolla en esta investigación es mixto; ya que se requiere tanto de un método cualitativo como cuantitativo; donde a través de estas hipótesis se busca encontrar resultados que nos muestren si los programas motivacionales organizacionales implementados de una empresa de grandes superficies han mejorado los indicadores de productividad, autocuidado y en general el clima organizacional.

Tipo o nivel de Investigación.

El tipo de investigación que se desarrolla en este proyecto es exploratorio y descriptivo; puesto que, a través del estudio exploratorio, se podrá encontrar pruebas relacionadas con el objeto estudio, donde no se tiene ningún conocimiento, haciendo que se encuentre una solución al problema al cual se está indagando y se obtenga información amplia, confiable que desarrolla un estudio profundo identificando la mejor solución al problema presentado.

El estudio descriptivo es una técnica que tiene como resultado la recolección de datos como el cuestionario donde se caracteriza por identificar mediante encuestas realizadas a los empleados de una empresa de grandes superficies que quieren determinar si los programas motivacionales organizacionales que se han implementado en la organización han mejorado el clima organizacional y si se sienten motivados haciendo parte de la organización en mención

Diseño de Investigación.

Método de medición del clima organizacional (encuesta)

Es importante establecer como medida el área de alistamiento de la empresa de grandes superficies logísticas, a la cual se aplicará la encuesta, esta puede medir por grupos determinados del área, en donde la encuesta debe tener una redacción simple, debe ser clara para los que trabajan en dicha área y las opciones de respuesta deben estar bien formuladas para mejorar la recolección de datos, tiene que ser concisa y tener bien definido el procedimiento para su respectiva realización.

Población y muestra (Inv. cuantitativa).**Población.**

La población está conformada por 30 empleados con contrato directo del área operacional de alistamiento; debido a que esta área es el pulmón de la compañía; ya que es allí es donde se concentra la mayor demanda en cuanto a la distribución de los productos.

Muestra.

La metodología desarrollada fue aplicada a un cuestionario de 15 preguntas para una muestra de 25 personas del área operacional de alistamiento de la empresa grandes superficies que representa el 75% de la población que labora en esta área.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Para obtener la recolección de datos se utilizan fuentes tanto primarias como secundarias; en donde la fuente primaria se realiza a través de encuestas a los empleados de una empresa de grandes superficies, donde los cuestionarios se componen de 15 preguntas; las cuales serán medidas a 25 empleados.

Fuentes primarias

Se realiza tres encuestas dirigidas a diferentes empleados del área operacional de alistamiento; con el fin de determinar los niveles de satisfacción que se generan a través de los programas motivacionales organizacionales de una empresa de grandes superficies.

Fuentes secundarias

Esta investigación está sustentada en la información bibliográfica sobre la motivación, el clima organizacional y demás documentos que abarcan la información significativa y conveniente para esta investigación.

La investigación es de tipo descriptiva y se realizó mediante encuestas, donde se comprobó que los programas motivacionales organizacionales en una empresa de grandes superficies logísticas que se implementaron mejoró en un %; ya que comparado al año pasado se pudo deducir que disminuyeron los indicadores de clima organizacional, los resultados obtenidos durante la investigación determina que los programas implementados en la organización ayudaron a generar un buen clima organizacional y a mejorar la productividad.

Validez de los instrumentos

Los pasos para alinear el sueño común de la empresa y empleados se presentan a continuación en las siguientes actividades:

- Revisar la estrategia organizacional y evaluar cuál es el nivel de involucramiento de los empleados como parte de esta.
- Identificar roles claves que pueden aportar a la estrategia e involucrarnos en la revisión.
- Definir una estructura de despliegue de la estrategia revisada.
- Realizar talleres para explicar la estrategia e involucrar los empleados.
- Definir plan de micro actividades por rol buscando el cumplimiento de la estrategia desde cada puesto de trabajo.
- Definir plan de capacitación para cada rol en función del plan de micro actividades.
- Definir plan de reuniones de seguimiento al plan de cada Rol.
- Definir plan de incentivo por cumplimiento de metas.

Como primera medida hay que evaluar el desempeño del empleado, determinar cuál es actualmente el desempeño de la persona y como se desea que fuese. Por otra parte, establecer objetivos de capacitación concretos y medibles es la base que debe resultar de la determinación de las necesidades de motivación.

El objetivo especifica que el empleado será capaz de lograrlo después de terminar con éxito el programa de capacitación, así como un punto de referencia para evaluar los logros del programa de capacitación, se requiere de un cuidadoso análisis de puestos, personas y departamentos que necesitan la capacitación, detectar los problemas actuales de la organización y los desafíos a futuro que deberá enfrentar.

Confiabilidad de los instrumentos

Un adecuado cierre de la capacitación requiere de retroalimentación por parte de los capacitados, jefes, administrativos ya que cada uno maneja información importante y complementaria que permite evaluar si alcanzamos los objetivos de la capacitación y a mediano plazo ver si el proceso resultó una inversión o un gasto para ver si los resultados si se dieron en un 100% según lo esperado.

Se pueden establecer los objetivos de la capacitación y el contenido de los programas, Para llegar a ella es necesario haber aplicado una buena detección de necesidades y un diagnóstico que nos permite localizar claramente aquellos problemas de la organización para resolver mediante las capacitaciones y demás actividades de motivación, establecer las acciones para resolver dichas necesidades como:

Dar respuesta a las necesidades de capacitación derivadas de los problemas que afectan a las áreas de la organización.

Capacitar y adiestrar al trabajador en todas las actividades referentes al puesto que desempeña, con el fin de otorgarle la constancia de habilidades respectivas.

Capacitar y adiestrar el trabajador para ascender en la jerarquía institucional, y desarrollo como individuo y ser social.

Con estos instrumentos se espera conseguir resultados de éxito en el programa establecido de acuerdo a cada una de las actividades motivacionales.

Ver el mejoramiento continuo de cada uno de los procesos.

Disminución de la tasa de rotación de personal que permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente en cualquier momento que se necesite.

Técnicas para el análisis e interpretación de datos

Para el análisis de los datos suministrados se desarrollaron las siguientes pasos:

-Reclutamiento de la información de gestión documental del área de talento humano, que nos aporte al estudio del modelo organizacional con respecto a cómo aplican y fortalecen las políticas de motivación de la empresa estudiada.

-Análisis de los correspondientes indicadores de gestión y como la política de motivación conlleva al logro de los objetivos de la empresa estudiada.

- Comparación de las medidas frente al cambio de políticas de motivación tomadas por la empresa estudiada durante el último semestre del año 2017 en comparación plan de mejoramiento frente a estas políticas aplicadas en el primer semestre actual año 2018, las posibles debilidades y las fortalezas observadas durante este cambio.

- Así mismo se aplicará una encuesta para obtener información de la población en estudio y así obtener datos para un análisis completo del problema a resolver.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

El clima organizacional es un factor que juega un papel muy importante en el desempeño de las organizaciones; ya que este busca constantemente el mejoramiento del mismo, por lo tanto, es importante su implicación en la productividad, el posicionamiento de la empresa, el valor agregado que se le está otorgando al contexto empresarial.

La motivación es otro factor que juega un papel muy importante para cualquier organización; ya que a través de este se logra llevar a cabo los objetivos propuestos por la misma, donde como parte de este estudio, en particular, se identificaron los factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de una empresa de grandes superficies logísticas

El desarrollo del proyecto permitió analizar las variables obtenidas en los resultados de las encuestas de satisfacción laboral y programas de motivación, que han influido y han mejorado el ambiente laboral y de igual manera se logró identificar que la efectividad de las organizaciones en pro del clima organizacional, depende de cómo estas lo implementen y lo enfoquen en su entorno laboral.

Se puede apreciar que mediante este análisis se generó una contribución de conocimientos de gran importancia respecto a la implementación de los programas de motivación organizacional de una empresa de grandes superficies logísticas y que tiene como finalidad propiciar un ambiente laboral satisfactorio, con condiciones laborales adecuadas y a su vez generar eficiencia en la productividad.

Luego de observar detenidamente los gráficos se encontraron varias conclusiones.

La muestra de la población seleccionada parece estar segura en cuanto a conservar su empleo, se debe de intensificar más en el factor interno en cuanto a clima laboral, realizar talleres de trabajo en equipo, inteligencia emocional, donde se escuchen a los trabajadores y en general, se tiene buena acogida a la propuesta realizada por la empresa y ha dado frutos a nivel productivo.

Recomendaciones

Es importante que la empresa implemente nuevos sistemas que estimulen a los colaboradores de forma moral o material, con los recursos disponibles; con el fin de aumentar la motivación y la productividad del trabajo.

De igual manera es importante realizar capacitaciones de trabajo en equipo donde se relacionen tanto los jefes como los que están a su cargo, a través de mecanismos de retroalimentación que permitan a ambas partes, identificar los problemas que se presentan con más frecuencia y así encontrar una solución inmediata en pro del bienestar común.

-Es necesario que la empresa continúe fortaleciendo los resultados positivos en cuanto a los factores en los cuales se obtuvo mejor valoración; como fueron la estabilidad laboral y la satisfacción laboral.

--Se recomienda implementar programas de capacitaciones y talleres sobre temas que contribuyan a que los empleados se sientan motivados y así se favorezca su desempeño laboral.

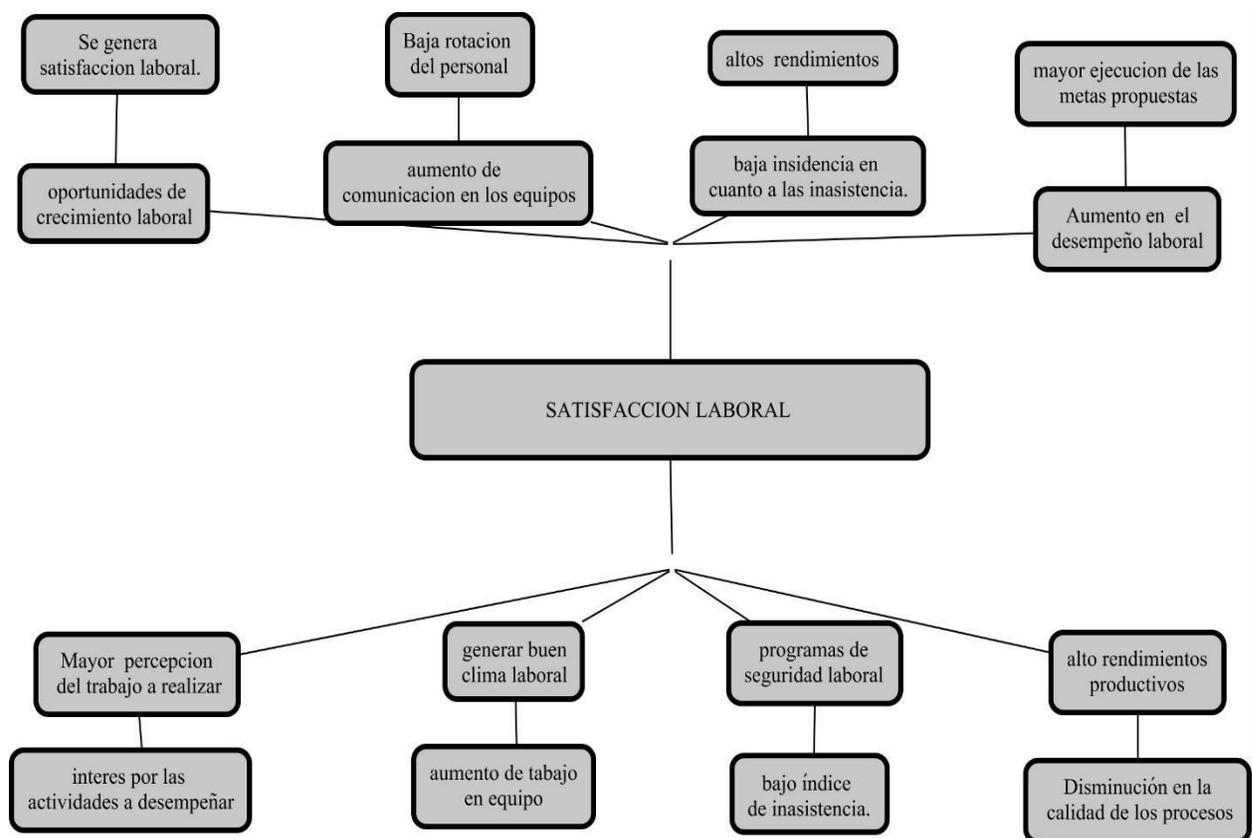
-Es importante estimular la comunicación entre los altos mandos y los miembros de cada equipo de trabajo, para que haya un mayor apoyo y la confianza necesaria para tomar decisiones asertivas, y así los colaboradores realicen su trabajo con mayor seguridad.

Crear más programas motivacionales de incentivos que no sean monetarios para que los colaboradores se sientan aún más motivados y así mismo realicen sus actividades con más compromiso.

El árbol de los objetivos nos permite describir la situación futura a la que deseamos llegar una vez se haya resuelto el problema; la cual consiste en convertir los problemas negativos del árbol de problemas en soluciones asertivas de forma positiva. De hecho, todas estas soluciones

positivas son objetivos y se presentan en un árbol de objetivos en el que se observa la jerarquía de los medios y de los fines. Este diagrama nos permite tener una visión más clara de la situación positiva a la que se desea llegar. Su objetivo final es que los trabajadores de una empresa de grandes superficies de logística estén en un ambiente laboral satisfactorio. ver gráfico 10.

Gráfico 11. Árbol de objetivos



Fuente, autoría propia octubre 2018.

Bibliografía

Aguado, L (2014). Pag, (279). Emoción, afecto y motivación: un enfoque de procesos, Difusora Larousse - Alianza Editorial, 2014. ProQuest Ebook Central, obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniminutosp/detail.action?docID=3228229>.

Bernal, J. de Nieves, C. & Briones, A. (2016). Motivaciones para implantar una estrategia de RSC en empresas tecnológicas y su influencia en la competitividad. análisis empírico desde España. Revista De Globalización, Competitividad y Gobernabilidad, 10(2), 33-53. Recuperado de <http://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1822586312?pq-origsite=summon>.

Carrasco, C. G., & Medina, J. F. D. (2015). LA PIZARRA DIGITAL INTERACTIVA COMO RECURSO POTENCIADOR DE LA MOTIVACIÓN. Vivat Academia, 18(132), 1-37. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1726724541?accountid=4879>.
<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1726724541?pq-origsite=summon>.

Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones, 29(2), 59. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1498441017?accountid=48797>.
<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1498441017?pq-origsite=summon>.

González, A; Jiménez, A; Reyes, M. (2015). Procedimiento para el diagnóstico y mejora del clima organizacional. Revista Ingeniería Industrial. 14, 2, 25-41, Julio 2015. ISSN: 07179103 recuperado de http://bn7wh5mk3f.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Asid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=Procedimiento+para+el+diagn%C3%B3stico+y+mejora+del+clima+organizacional&rft.jtitle=Ingenieria+Industrial+%282015%29&rft.au=Azucena+Gonz%C3%A1lez+Verde&rft.au=Alfredo+Caridad+Jim%C3%A9nez+Su%C3%A1rez&rft.au=Magaly+Reyes+Rold%C3%A1n&rft.date=2015-08-01&rft.pub=Universidad+del+B%C3%ADo-B%C3%ADo&rft.issn=0717-9103&rft.externalDBID=DOA&rft.externalDocID=oai_doaj_org_article_d0e4738eed164e3fa0145919914b3a9d¶mdict=es-ES

Hernández. (2011). Introducción a la administración. (5a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. Página 82. Tomado de <http://www.ebooks7-24.com>

Hernández, S. (2012). Administración. (3a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. Página 58, 62, 63, 111, 112. Tomado de <http://www.ebooks7-24.com>

Hernández, M. Isabel S. (2013). COMPROMISO LABORAL Y ESTRÉS EN LOS EMPLEADOS DE BANCOS Y CAJAS. Pecvnia, (16), 85-100. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1562452521?accountid=48797>.
<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1562452521?pq-origsite=summon>

Iglesias, A. Sánchez, Z. (2015). Pag, (456). Generalidades del clima organizacional. MediSur 2015, 13 Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180039699016>> .

Koontz, H. (2012). Administración. (14a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. Página 391-392-393. Tomado de <http://www.ebooks7-24.com>

L de Guevara, C. (2001). Teorías organizacionales y administración. (2a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. Página 94-95. Tomado de <http://www.ebooks7-24.com>.

Libro 992-(2005). la motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca. Recuperado de www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html.

Marulanda. F. Montoya, I. & Vélez, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. Pensamiento & Gestión, (36) recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1622338636?accountid=48797>.
<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1622338636?pq-origsite=summon>.

Pagina linio, <http://blog.linio.com.co/incentivar-colaboradores-aumenta-productividad/>

Plaza y Janes Editores Colombia s.a., (2004). (P.27). Constitución política de Colombia. ISBN 9581403647, 9789581403646. Obtenido de

https://books.google.es/books?id=GPn7MQcHLYkC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Rodríguez, M.(1988).(P. 2). Motivación al trabajo (2a. ed.), Editorial El Manual Moderno, 1988. ProQuest Ebook Central,
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniminosp/detail.action?docID=3226531>.

Rodríguez, M.(1988).(P. 31). Motivación al trabajo (2a. ed.), Editorial El Manual Moderno, 1988. ProQuest Ebook Central,
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniminosp/detail.action?docID=3226531>.

Sánchez, M. Sánchez, P. Cruz, M. & Sánchez, F. (2014). CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA. Revista De Administração De Empresas, 54(5), 537-547. Recuperado de
<https://search.proquest.com/docview/1560678135?accountid=48797>.
<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1560678135?pq-origsite=summon>.

Segredo, A. (2013). (P.386). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública. 2013, 39. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>> .

Servós, C. M., & Calderón, P. N. (2013). LA SOCIEDAD COOPERATIVA: MOTIVACIÓN Y COORDINACIÓN. UN ANÁLISIS DESDE LAS TEORÍAS ECONÓMICAS DE LA

EMPRESA Y LA ECONOMÍA SOCIAL. REVESCO: Revista De Estudios Cooperativos, (110), 192-222. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1427435808?accountid=48797>.

Tamara, P. P., & Livia de, O. B. (2015). El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo. Revista Colombiana De Psicología, 24(1), 165-n/a. recuperada de <https://search.proquest.com/docview/1694861455?accountid=48797>. <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1694861455?pq-origsite=summon>.

Tena, S. , Carlos, J. (2015). Estudio motivacional del consumidor de área urbana. Pearson Educación. Página 16. Tomado de <http://ebooks7-24.ezproxy.uniminuto.edu:8000>

Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, A., y Meza, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. Interciencia, 40(11), 736-743. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1749277467?accountid=48797>.
<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1749277467?pq-origsite=summon>.

Veloso, C. Gil, F. González, D. Cuadra, A., & Valenzuela, V. (2018). EVALUACIÓN DE MODALIDADES DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR SATISFACCIÓN VITAL, SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL. Interciencia, 43(5), 336-342. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2058577518?accountid=48797>.
<https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2058577518?pq-origsite=summon>.

Visbal Pérez, Elsy Thamara, Clima organizacional para una cultura de calidad. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas 2014, 10 Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70932556007>> .

Zarauz, A. Ruiz, F, (2016). (P. 38). MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN, PERCEPCIÓN Y CREENCIAS SOBRE LAS CAUSAS DEL ÉXITO EN ATLETAS VETERANOS ESPAÑOLES. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, 2016, Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311143051004>> .

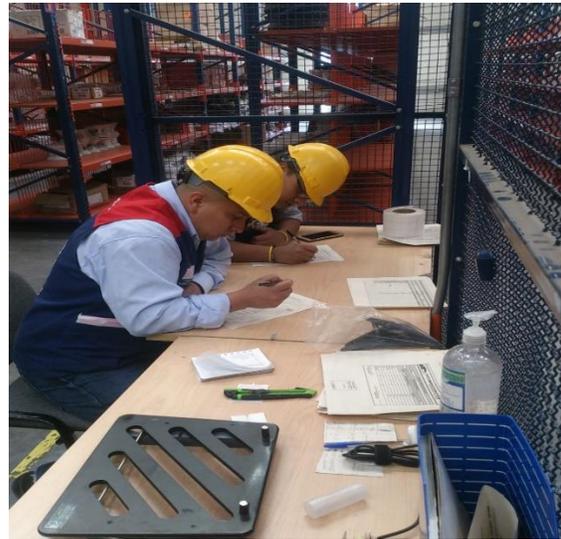
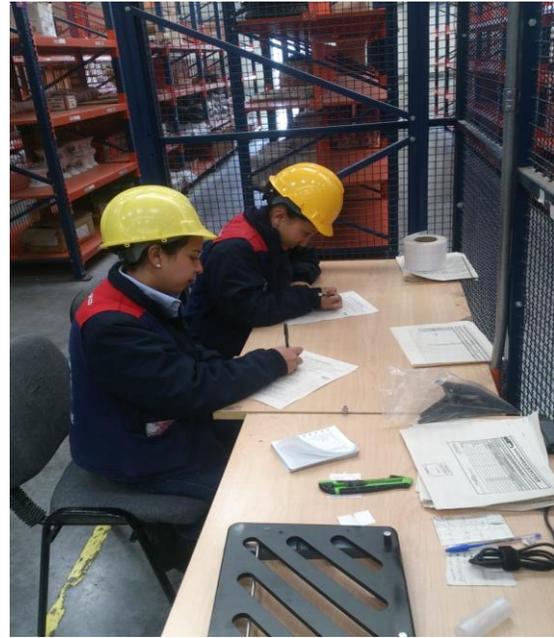
Maslow, Abraham H. Motivación y personalidad, Ediciones Díaz de Santos, 1991. ProQuest Ebook Central, obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniminutosp/detail.action?docID=3175660>

Anexos

Anexos 1. Encuesta de clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL			
EA DE LOGÍSTICA EMPRESA DE GRANDES SUPERFICIES			
<p>El objetivo de esta encuesta es realizar un diagnóstico sobre el clima organizacional en la empresa e labora.</p> <p>Lea con cuidado cada uno de estas afirmaciones y establezca si se relacionan o no con su ámbito de trabajo. Si lo enunciado se aplica a su Sección, marque el SÍ o el NO. Responda una sola de las opciones, de manera consciente. La información que Ud. entregue permanecerá en el anonimato y sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Agradecemos su sinceridad.</p> <p>Registre los siguientes datos:</p> <p>Fecha: _____ Edad: _____ Genero: _____ Antigüedad en la empresa: _____</p> <p>Estado civil _____ No de hijos: _____</p>			
Pregunta No	Preguntas	Calificación	
		SI	NO
1	¿Existe un trato justo en la organización?		
2	¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?		
3	¿La organización fomenta y promueve la comunicación?		
4	¿Se reconocen los logros en el trabajo?		
5	¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?		
6	¿Se solucionan rápido los problemas que afectan el plan de trabajo del grupo?		
7	¿Dispone de los medios y recursos requeridos para realizar su trabajo diario?		
8	¿Cree que existen buenas oportunidades en la Empresa para usted Superarse?		
9	¿Se siente motivado o estimulado en su actividad laboral?		
10	¿Considera que los programas de motivación laboral que recibe por parte de la organización son los adecuados?		
11	¿Cree que los programas motivacionales han mejorado el ambiente laboral?		
12	¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?		
13	¿Siente apoyo o motivación por parte de la empresa para ayudar o satisfacer sus necesidades?		
14	¿Considera que la motivación laboral incrementa productividad y calidad en el trabajo?		
15	¿Considera que la motivación laboral es fundamental para que la organización logre sus objetivos?		
Para la empresa es muy importante su opinión Gracias por su colaboración			

Anexos 2. Fotos evidencia realización de encuesta.



Anexos 3. Carta aprobación

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
UNIMINUTO

Formato 005 – Autorización Socialización de Proyecto de Grado/Sistematización de Práctica

Fecha: 11-Nov-2018

Señores

Dirección o Coordinación de Investigaciones
UNIMINUTO – Vicerrectoría Regional o Centro Regional

Como responsable de la asesoría del proyecto de grado o sistematización de práctica titulado: Análisis de los programas de motivación organizacionales aplicado a los trabajadores de una empresa de grandes superficies logísticas., desarrollado por el(los) estudiante(s) Yuly Lorena Rubiano Amaya, Gloria Marelbi Cruz González y Luis Alberto Tusó Torres, manifiesto que éste:

- Tiene aplicados los requerimientos metodológicos (Normas APA).
 Cumple con los propósitos investigativos de la modalidad Proyecto de Grado o Sistematización de práctica.
 Contribuye al conocimiento científico o de impacto del programa al que está adscrito.
 Necesita modificaciones de forma (presentación).
 Necesita modificaciones al contenido.
Otra: _____

Con base en estas afirmaciones:

- Autorizo la socialización del Proyecto de Grado o sistematización de práctica.
 No autorizo la socialización del Proyecto de Grado sistematización de práctica.

Fecha de socialización Sugerida: 19 / 11 / 18Observaciones:

Atentamente,


Director_____
Director