

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Wood Alberto Villacrés Tello

**COMO INCENTIVAR EL TALENTO HUMANO EN
TRABAJOS DE PRODUCCIÓN PARA QUE GENEREN
MAYOR EFECTIVIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE CORTE
Y RECONEXIÓN**

Disertación presentada como requisito parcial para la obtención del Título de Master en Administración de Empresas de la Universidad Del Pacífico bajo la dirección de la Profesora Dra. Martha Vallejo

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Guayaquil, 2016

VILLACRES TELLO, Wood Alberto, Como incentivar el talento humano en trabajos de producción para que generen mayor efectividad en las actividades de corte y reconexión. Guayaquil: UPACÍFICO, 2016, 197p. Dra. Martha Vallejo. Presentado a la Universidad del Pacífico.

Resumen: SERCOEL S.A. es una empresa que presta sus servicios en el área de recuperación de cartera a diferentes distribuidoras de energía eléctrica del Ecuador, teniendo el objetivo de determinar cuál es el mejor planteamiento de metodología de bonificación para motivar al personal operativo que realiza el servicio de corte y reconexión de energía eléctrica, considerando que esta actividad es pagada de acuerdo a la producción alcanzada, obteniendo un mejor aprovechamiento del tiempo y de los recursos asignados lo que está ligada a una esfuerzo constante de los grupos de trabajo y su producción, es decir, que depende de la cantidad de cortes efectivos que se vuelven en reconexiones siendo las ultimas contabilizadas para la cancelación al contratista.

Teniendo como antecedente lo antes expresado es necesario identificar cuáles serían las estrategias más adecuadas para incentivar la producción por unidad considerando que una de las principales motivaciones es la obtención de un mayor ingreso, bajo la fijación de metas asequibles en base a los análisis de producción en cada una de las diferentes zonas de trabajo de la compañía.

Palabras claves: Ej. Bonificaciones, Corte & Reconexión, Productividad.

	ENTREGA DE TRABAJO (CONCLUSIÓN DE CARRERA DE GRADO)	Fecha: 09/07/2015
	PA-FR-67	Versión: 001
		Página: 1 de 1

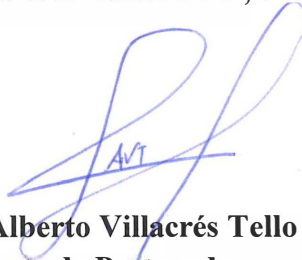
DECLARACIÓN

Al presentar este Trabajo de Conclusión de Carrera como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Del Pacífico, hago entrega del documento digital, a la Biblioteca de la Universidad.

El estudiante certifica estar de acuerdo en que se realice cualquier consulta de este Trabajo de Conclusión de Maestría dentro de las Regulaciones de la Universidad, acorde con lo que dictamina la L.O.E.S. 2010 en su Art. 144.

Conforme a lo expresado, adjunto a la presente, se servirá encontrar cuatro copias digitales de este Trabajo de Conclusión de Maestría para que sean reportados en el Repositorio Nacional conforme lo dispuesto por el SENESCYT.

Para constancia de esta declaración, suscribe



**Ing. Wood Alberto Villacrés Tello
Estudiante de Postgrado
Universidad Del Pacífico**

Fecha:	Guayaquil, agosto de 2016
Título de T.C.C.:	Como incentivar el talento humano en trabajos de producción para que generen mayor efectividad en las actividades de corte y reconexión.
Autor:	Ing. Wood Alberto Villacrés Tello
Tutor:	Dra. Martha Vallejo Luzuriaga
Miembros del Tribunal:	Teresa Erice Jurecky, PhD
	Jesús Ramón Meléndez, PhD
Fecha de calificación:	02 de agosto de 2016

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad del Pacífico y a sus docentes por las enseñanzas impartidas las cuales me permitieron desarrollar y adaptar los conocimientos en las diferentes actividades encomendadas en la compañía, permitiéndome prosperar profesionalmente.

Dedicatoria

En memoria de Mauro Alberto Tello Cedeño quien me inculcó que la única herencia que podemos dejar es el conocimiento práctico y teórico, a mis madres Elvia Arévalo de Tello y Blanche Tello y Mi familia; Yulima Zambrano y Emma Sofía Villacrés por el constante apoyo, paciencia y amor.

También a todas las personas que laboraron en SERCOEL S.A. durante este periodo de investigación.

Tabla de contenido

1.	Introducción	1
2.	Formulación del problema.....	2
2.1.	Planteamiento del problema.....	3
2.2.	Justificación del problema.....	4
3.	Planteamiento de la Hipótesis.....	5
3.1.	Diseño de la Hipótesis.....	5
4.	Objetivo General.....	7
4.1.	Objetivo Especifico.....	7
4.2.	Indicadores.....	8
5.	Marco Referencial.....	8
5.1.	Marco Teórico.....	8
6.	Breve reseña del proceso productivo de la energía eléctrica en la República del Ecuador..	12
6.1.	Generación de la energía eléctrica.....	12
6.2.	Transmisión de la energía eléctrica.....	14
6.3.	Distribución de la energía eléctrica.....	15
7.	Antecedentes del contrato con la CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD - CNEL EP, UNIDAD DE NEGOCIO MANABÍ.....	17
7.1.	Actividades que se deben cumplir de acuerdo al contrato.....	18
7.2.	División Zonal de CNEL EP, UNIDAD DE NEGOCIO MANABÍ.....	20
7.3.	Identificación del tipo de Agencias que posee SERCOEL S.A. en el área de concesión.....	21
7.4.	Estudio de la Zona.....	23
7.4.1.	Demografía.....	23
7.5.	Procedimiento de Liquidación mensual.....	25
8.	Participación de los Trabajadores en la ejecución de las Actividades de producción...	26

9.	Desarrollo Metodológico.....	27
9.1.	Descripción de la compañía y definición de los procesos metodológicos.....	27
9.2.	Estudio para la determinación metodológica y aporte al campo de conocimiento.....	28
9.3.	Breve descripción de la remuneración de los trabajadores.....	30
9.4.	Metodologías de bonificaciones a ser evaluadas	31
9.5.	Proceso de investigación.....	31
9.6.	Descripción de las metodologías de bonificaciones	33
9.6.1.	Primer proceso metodológico; Por cuantificación de actividades a partir de un rango mínimo.....	34
9.6.2.	Segundo Proceso Metodológico “Bonificación a los primeros lugares en producción”.....	38
9.6.3.	Tercera metodología “Bonificación Grupal por lo facturado en la agencia”.....	43
9.7.	Síntesis de las Metodológicas de Bonificación.....	48
9.8.	Estudio evaluativo de las Metodologías aplicadas.....	50
9.9.	Aspectos Destacados.....	62
10.	Estructuración de una metodología idónea.....	62
11.	Conclusiones.....	65
	Bibliografía.....	67
	Anexos.....	68

Índice de Cuadros

Cuadro No. 1	¿Cómo el aumento de la productividad influye en la recuperación de cartera de las agencias de SERCOEL S. A.?.....	2
Cuadro No. 2	División de las agencias de CNEL Unidad de Negocio Manabí.....	20
Cuadro No. 3	Flujo de Recuperación de Cartera de CNEL EP Unidad de Negocio.....	29
Cuadro No. 4	Proceso metodológico de bonificación.....	33
Cuadro No. 5	Rango de Bonificaciones de la primera metodología.....	34
Cuadro No. 6	Actividades de reconexiones y de retiro de acometidas alcanzado con la primera metodología.....	35
Cuadro No. 7	Actividades de reconexiones y de retiro de acometidas alcanzado con la segunda metodología.....	39
Cuadro No. 8	Tabla de rangos de bonificaciones para la tercera metodología.....	44
Cuadro No. 9	Actividades de reconexiones y de retiro de acometidas alcanzado con la tercera metodología.....	46
Cuadro No. 10	Rangos de Bonificaciones de la metodología ideal.....	63

Índice de Gráficos

Grafico No. 1	Capacidad instalada de generación.....	14
Grafico No. 2	Esquema de Generacion, transmision y Distribucion de energia electrica.....	17
Grafico No. 3	Organigrama agencia principal.....	21
Grafico No. 4	Organigrama agencias secundarias.....	22
Grafico No. 5	Actividades realizadas por agencias.....	36
Grafico No. 6	Total, cuantificado de actividades realizadas por agencias.....	36
Grafico No. 7	Actividades realizadas por agencias.....	39
Grafico No. 8	Total, cuantificado de actividades realizadas por agencias.....	41
Grafico No. 9	Decremento de producción total por agencia.....	41
Grafico No. 10	Actividades realizadas por agencias.....	46
Grafico No. 11	Total, cuantificado de actividades realizadas por agencias.....	47
Grafico No. 12	A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:.....	50
Grafico No. 13	B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual.....	51
Grafico No. 14	C) 1. Los Rangos Establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables.....	51
Grafico No. 15	C) 2. Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.....	52
Grafico No. 16	C) 3. Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.....	52
Grafico No. 17	C) 4. Recibió usted esta bonificación.....	53

Grafico No. 18	D) 1. Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.....	53
Grafico No. 19	D) 2. Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.....	54
Grafico No. 20	D) 3. El nivel de competición que genero esta metodología fue:.....	54
Grafico No. 21	D) 4. Percibió usted esta bonificación.....	55
Grafico No. 22	E) 1. Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.....	55
Grafico No. 23	E) 2. Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables	56
Grafico No. 24	E) 3. Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.....	56
Grafico No. 25	E) 4. Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.....	57
Grafico No. 26	E) 5. Percibió usted esta bonificación.	57
Grafico No. 27	F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.....	58
Grafico No. 28	Total de actividades realizadas por agencia de SERCOEL	64

1. Introducción

Durante Septiembre de 2013 hasta Septiembre de 2014 he realizado el siguiente análisis en la compañía Servicios Técnicos Especializados en Electricidad - SERCOEL S.A. durante la prestación del servicio de gestión de cobro, corte y reconexión y retiro del suministro de energía eléctrica para los usuarios del área de concesión CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO MANABÍ, en el que se apreciará el comportamiento de los rendimientos de los colaboradores que laboran en las agencias ubicadas en diferentes sectores de la provincia de Manabí principalmente en las ciudades y cantones de Manta, Jipijapa, Puerto López y Bahía de Caráquez, en los que se buscará con cada uno de los procesos efectuados durante la implementación de las metodologías de bonificación, sus resultados, alcances y el rendimiento que tuvieron los auxiliares eléctricos y el equipo administrativo comprendido de supervisores, digitadores y administradores dentro de la prestación de este servicio.

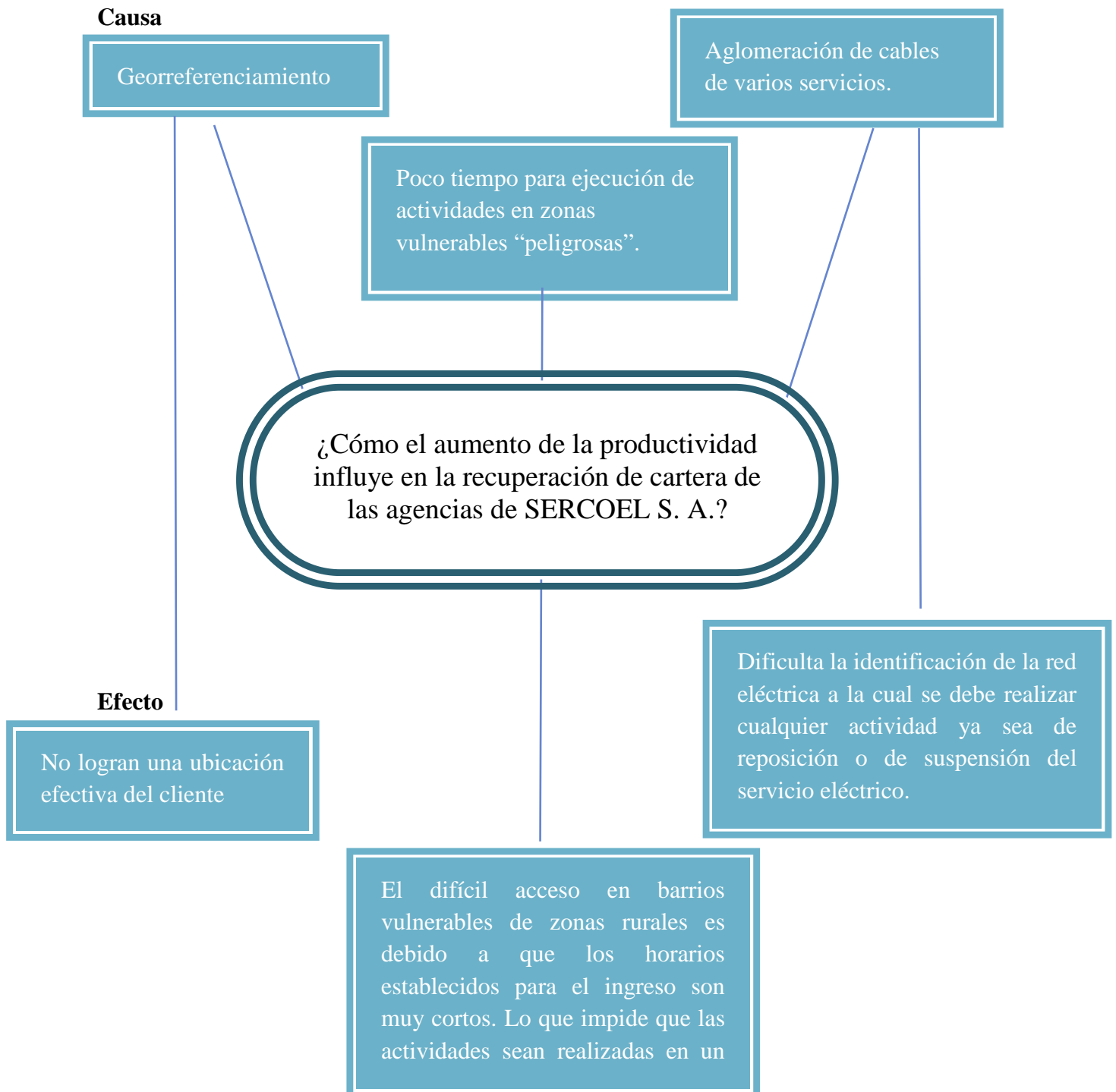
Con la finalidad de encontrar una metodología que en base a los estudios realizados del comportamiento de los trabajadores y se amplíen los conocimientos sobre sus capacidades, expectativas y que permitirá mejoras sustanciales en los rendimientos de acuerdo a las actividades ejecutadas.

A su vez se de una atención rápida a las solicitudes de reposición del servicio eléctrico beneficiando a la comunidad con una atención eficaz y la obtención de mejores compensaciones a los trabajadores lo que conllevara a lograr las metas propuestas para el buen vivir.

2. Formulación del problema

¿Cómo el aumento de la productividad influye en la recuperación de cartera de las agencias de SERCOEL S. A.?

Cuadro No. 1



2.1. Planteamiento del problema

Uno de los principales problemas de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Unidad de Negocio MANABI, es el de las pérdidas técnicas y no técnicas de energía en sus sistemas de distribución eléctrica, ya que sus niveles para el año 2013 alcanzaron el 19,15% en relación a la energía disponible. Para reducir esos niveles se han implementado en la compañía SERCOEL S.A., como contratista planes de acción que incluyen proyectos de rediseño y mejoramiento de la productividad para el beneficio del desarrollo de talento humano.

Según el análisis realizado en la problemática, en sus causas y efectos uno de los obstáculos que muchas veces impide la recuperación de carteras es el georeferenciamiento que se refiere a no tener una ubicación exacta de los clientes, lo que impide a los colaboradores hacer un trabajo efectivo. Por otro lado, la aglomeración de cables de varios servicios dificulta la identificación de la red eléctrica a la cual se le debe realizar cualquier actividad ya sea de reposición o de suspensión de un servicio.

El difícil acceso de las rutas planificadas en barrios vulnerables o zonas rurales, es un factor trascendental debido a que los horarios establecidos para el ingreso a estas zonas de riesgo son muy cortos lo que muchas veces impide que las actividades sean realizadas en un 100%, aun mas cuando se contrata personal con poca experiencia ya sea por desconocimiento de rutas o por el mal estado de las vías en las zonas rurales.

2.2. Justificación del problema

La realización de esta tesis es basada en un diseño adecuado de bonificaciones que permita mejorar los índices de recuperación de cartera de consumo de energía eléctrica en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Unidad de negocios MANABI.

Puesto que su aplicación permite que el análisis de la mora se desenvuelva dentro de una norma enmarcada en el contexto propio de una empresa. La existencia de un sistema de bonificación propende a una recuperación de cartera vencida de una manera más efectiva y oportuna ya que es de interés para la empresa éste proceso estratégico que a través de metodologías unificadas de bonificación mejoren los índices de producción y la calidad de vida de los colaboradores.

Con la elaboración de la presente propuesta la empresa “SERCOEL S.A.” adquiere los conocimientos necesarios para un apropiado desenvolvimiento operativo, de igual manera la Universidad del Pacifico cuenta con un aporte investigativo, para futuras indagaciones donde se logrará la integración de los conocimientos teóricos y prácticos en la solución de problemas laborales y de productividad de una empresa.

3. Planteamiento de la Hipótesis

3.1. Diseño de la Hipótesis

Diversos estudios ejecutados en el transcurso de la historia humana revelan una condición inicial sobre el comportamiento del ser humano y la necesidad de alcanzar mejores niveles de vida, de acuerdo a los principios de la pirámide de Maslow donde se manifiesta que a medida que las necesidades son satisfechas o alcanzadas surgen otras de un nivel superior.

Una forma óptima de canalizar este principio transformándola en un beneficio mutuo es visualizando la factibilidad de combinar los ingresos de los trabajadores mediante una compensación fija y otra variable, siendo esta última calculada de acuerdo al desempeño que generen en un periodo determinado los trabajadores, adecuando una metodología de compensación que incluso permita reducir y anular efectos de corrupción.

Dado lo anterior es necesario analizar lo siguiente:

¿Cómo afecta la compensación en los trabajos de producción?

Los trabajadores que se desempeñan en actividades operativas (de campo) que son medidos en base a la producción diaria, donde cada aporte que ellos generan es parcialmente tomado en cuenta considerando que por cada acción efectiva de corte dependiendo de la antigüedad de la cartera se puede tener un 70% de respuesta inmediata a la actividad.

Se debe entender que las reconexiones son aquellas que finalmente paga la contratante al contratista, siendo esta la forma de retribución de las contratantes de recuperación de cartera, bajo la concepción de que si el cliente realiza un pago a su deuda es habilitada la reconexión que será reconocida al contratista, es decir la condición para que sea

pagada la actividad al contratista debe existir una suspensión (corte) y una reposición (reconexión) del servicio eléctrico.

Por lo que es de vital importancia para la compañía y que los rendimientos que lograsen alcanzar los colaboradores operativos y administrativos destinados a esta actividad sean elogiados para mejorar su estilo de trabajo y de vida en base a los objetivos realizados. De esta manera se logra comprobar que el rendimiento de las personas dentro del área laboral operativa (de campo) carece de objetivos de auto superación, debido a la falta de motivación, quebrantando el deseo de ser reconocidos y tomados en cuenta dentro de un grupo u organización.

De acuerdo a esta premisa la mejor forma de alcanzar un beneficio mutuo sería combinando los ingresos mediante una compensación fija y otra variable siendo esta última generada de acuerdo al desempeño que los colaboradores obtengan en un periodo determinado.

Realizando una metodología óptima y flexible de compensación variable que permita sumar el rendimiento del trabajo y reduzca efectos de corrupción.

Al iniciar la definición de la metodología más adecuada aparecen las siguientes interrogantes:

- **¿Qué tal si motivásemos al personal operativo de forma individual?**
- **¿Qué tal si se motiva al primer y segundo lugar?**
- **¿Qué tal si motivásemos al personal operativo e involucrásemos al administrativo en bonificaciones de forma grupal?**
- **¿Qué tal si se realiza una unificación de todos los planteamientos anteriores y motívesenos al personal operativo en base a rangos de cumplimiento dándole una bonificación adicional al que se destaque y al administrativo en base a la obtención de una meta?**

El desarrollo de estas preguntas buscara una fórmula inclusiva donde todo el personal utilice sus habilidades, colabore y se identifique con el proyecto, brindando su apoyo constante para que todas las acciones sean realizadas de forma efectiva y esperando una reducción en la falta de compromiso hacia las labores encomendadas.

A su vez profundizará el conocimiento académico y operativo empresarial a nivel de servicios, sobre el comportamiento del talento humano en diversas condiciones de compensación variable, permitiendo evaluar los niveles de expectativas y adhesión a las políticas de la compañía al visualizar las fluctuaciones del rendimiento de las personas.

4. Objetivo General

Implementar un modelo de gestión socioeconómico, basado en los lineamientos del buen vivir establecidos por el Gobierno Ecuatoriano, para las empresas del sector eléctrico que a su vez pueda aplicarse en proyectos similares dentro del Litoral del Ecuador.

4.1. Objetivos Específicos

- Analizar en el entorno empresarial y su influencia en el nivel de rendimiento de los trabajadores.
- Definir las metodologías empleadas para el incentivo de las mejoras socioeconómicas de los trabajadores de la empresa
- Establecer un modelo combinado de beneficios que se ajuste a las necesidades económicas de los trabajadores
- Proponer la implementación de un modelo socioeconómico a la organización.

4.2. Indicadores:

- 4.2.1. Nivel de productividad de los colaboradores.
- 4.2.2. Optimización de recursos.
- 4.2.3. Incremento económico en base a productividad.
- 4.2.4. Motivación laboral.

5. Marco Referencial

5.1. Marco Teórico

Servicios Técnicos Especializados en Electricidad, SERCOEL S.A. es una empresa que fue constituida en el 2008 por dos empresas de generación eléctrica HIDROPAUTE S.A. y ELECTROGUAYAS S.A., el 13 de enero del 2009, ante el Dr. Remigio Poveda Vargas, Notario Décimo Séptimo del Cantón Quito se constituye la Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC S. A., como sociedad anónima mediante escritura pública de fusión de las Empresas Hidropaute S.A., Hidroagoyan S.A., Electroguayas S.A., Termoesmeraldas S.A., Termopichincha S.A. y Transelectric S.A., y de acuerdo el Decreto N° 220 suscrita el 14 de enero de 2010., se crea la Empresa Pública Estratégica CORPORACION ELECTRICA DEL ECUADOR, CELEC EP.

Por lo citado anteriormente el 100% de la participación accionaria es de pertenencia a la Corporación de Electricidad del Ecuador, CELEC EP. Siendo la finalidad de SERCOEL reducir los índices de pérdidas por no facturación del consumo de energía eléctrica de las empresas de distribución, y al tener una relación directa con el sector eléctrico ecuatoriano desde sus inicios SERCOEL, ha desarrollado proyectos de servicios que intervienen en un control de los consumos y recuperación de la cartera comercial.

Haciendo una referencia de los proyectos con que inicia SERCOEL podemos mencionar a los siguientes:

- La telemetría o tele-medición desarrollada con la finalidad de controlar remotamente el comportamiento de sus consumos a partir de datos confiables de los parámetros eléctricos que brinda el contador de energía de los clientes especiales de las distribuidoras de energía eléctrica.
- El Georreferenciamiento fue un proyecto desarrollado para poder elaborar un censo de medidores, efectuando mapas y diseños óptimos de rutas de lectura a los clientes de las distribuidoras.
- Enterprise Project Management (EPM) es un sistema de gestión y control, basado en Microsoft Office Project 2007, con la capacidad de ser una herramienta de publicación y actualización de proyectos en tiempo real. El sistema realiza un seguimiento, mediante el cual se administra y fiscaliza eficientemente los proyectos para obtener un mejor desempeño en la ejecución de estos.
- Suspensión y reposición: este proyecto es desarrollado para realizar una recuperación de cartera efectiva de los clientes masivos de las distribuidoras de energía, enfocándose en acciones coercitivas a los clientes en mora.

Desde la concepción de SERCOEL con una finalidad de contribuir directamente con actividades relacionadas al área comercial de las distribuidoras de electricidad, siendo sus proyectos desarrollados con esta finalidad, se debe entender que al ser una empresa

con sus estatutos recién elaborados y viviendo en un tiempo de cambios a nivel de estructuras publicas SERCOEL debió adaptarse a los mismos.

El desarrollo de esta tesis se enfocará en la prestación de servicios de gestión, suspensión & reposición (corte y reconexión) del servicio eléctrico.

En sus inicios esta actividad fue sub-contratada teniendo varios contratistas que agruparon a los técnicos eléctricos y logística, lo que conllevó a que el principal enfoque de SERCOEL fuese la fiscalización de trabajos ejecutados por las cuadrillas de los contratistas y de esta forma velar la apropiada ejecución de actividades de acuerdo a los lineamientos técnicos y éticos.

Por medio de la experiencia que adquirí durante la primera administración de un contrato adjudicado el 05 de septiembre de 2011 para la prestación de “Servicios de notificación, suspensión y reposición del suministro eléctrico y/o retiro autorizados de acometidas, medidores y actualización de datos a los clientes masivos del sector urbano y rural del sistema Quevedo de CNEL Regional Guayas – Los Ríos”, el que me permitió conocer de forma directa la incidencia en los rendimientos de los trabajadores en el desarrollo de las acciones contratadas para recuperación de cartera.

En el cual inicialmente solo se les reconocía el pago de un salario mínimo y comprendiendo la volatilidad de estas acciones se consideró el pago adicional de un valor unitario por ejecución de cada actividad, lo que se volvía en una metodología de compensación variable, con una base fija.

En el segundo contrato que administre fue adjudicado el 15 de agosto de 2012 siendo su objeto la prestación del Servicio técnico especializado de corte, reconexión, suspensiones y/o retiros autorizados de medidores de energía eléctrica para los usuarios de CNEL Regional Santa Elena, donde como reto empresarial asumí la dirección inmediata de una pequeña agencia en el cantón General Villamil (Playas) que agrupó a

un supervisor, un digitador y cuatro unidades de trabajo conformadas por un técnico y un auxiliar eléctrico, donde se realizó el desarrollo de la primera metodología de compensación fija y variable de acuerdo al desempeño, la fórmula para la creación de esta metodología fue partir de los costos directos e indirectos que se generaban por administración y operación de la agencia combinándolos con el mínimo de margen de utilidad esperada, una vez calculado se divide contra el precio unitario para determinar cuántas actividades debe ejecutar la agencia y este era dividido para la cantidad de unidades establecidas en esta.

Conociendo cual es el rendimiento mínimo por unidad se generó la propuesta para establecer los rangos mínimos y máximos de ejecución de actividades con su valoración en dólares americanos, teniendo la primera metodología de compensación fija y variable, durante la etapa de desarrollo del contrato se vislumbró que en esta zona la efectividad de las acciones al iniciar era menor a 350 reconexiones, durante la implantación de esta metodología se incrementó fuertemente hasta el punto de llegar a tener 700 reconexiones por cuadrilla.

Con la experiencia adquirida se augura poder resolver y determinar en esta investigación la siguiente Hipótesis; ***Cómo incentivar el talento humano en trabajos de producción para que generen mayor efectividad en las actividades de Corte y Reconexión de Energía Eléctrica.***

Se han realizado varios procesos para demostrar su impacto en el personal operativo, buscando una metodología que permita proveer de resultados confiables y fiables del conjunto de actividades desempeñadas por cada trabajador.

Durante esta investigación se logró probar como al reformar las metodologías el comportamiento y renuencia del trabajador varió ante ellas. En algunos casos se evidencia desde un inicio mejoras positivas para el grupo, donde se genera un aumento

productivo y de responsabilidad entre todos, de acuerdo al análisis ejecutado mediante evaluaciones constantes de los resultados obtenidos en cada periodo mensual y mediante grupos focales con los trabajadores. Durante cada una de las metodologías de bonificación planteadas y al entender los alcances de cada una de ellas se podrá obtener de forma sólida la metodología que más se apega a alcanzar un buen desempeño en las actividades que la empresa les encomiende y viéndose recompensados con beneficios adicionales los trabajadores, al final de todos los procesos se realizó un formulario de percepción del trabajador con el objetivo de calificar las tres metodologías planteadas con los colaboradores que mantuvieron su estabilidad durante todo el proceso del estudio, el mismo que ayudara en la determinación de una última metodología con mejores beneficios.

6. Breve reseña del proceso productivo de la energía eléctrica en la República del Ecuador.

6.1. Generación de la energía eléctrica

El sistema nacional interconectado tiene como fuente de abastecimiento las siguientes formas de generación eléctrica:

a) Hidráulica;

Es la forma de generación de electricidad mediante el aprovechamiento de las energías cinética y potencial de la corriente del agua embalsada en una represa situada a más alto nivel que la central hidroeléctrica, donde el agua es conducida mediante una tubería de descarga a la sala de máquinas, en la que mediante las turbinas hidráulicas se produce la generación de energía eléctrica en alternadores.

b) Térmica;

Se considera generación termoeléctrica a las que son producidas a partir de la energía liberada en forma del calor emitido por la combustión de los combustibles fósiles como petróleo, gas natural o carbón. Este calor es empleado por un ciclo termodinámico convencional para mover un alternador y producir energía eléctrica.

c) Energías Renovables

✓ Biomasa

- La bioenergía o energía de biomasa, es un tipo de energía renovable procedente del aprovechamiento de la materia orgánica formada mediante algún proceso biológico y debido a la naturaleza agrícola del Ecuador, la biomasa residual constituye una fuente renovable de energía con un alto potencial de aprovechamiento.

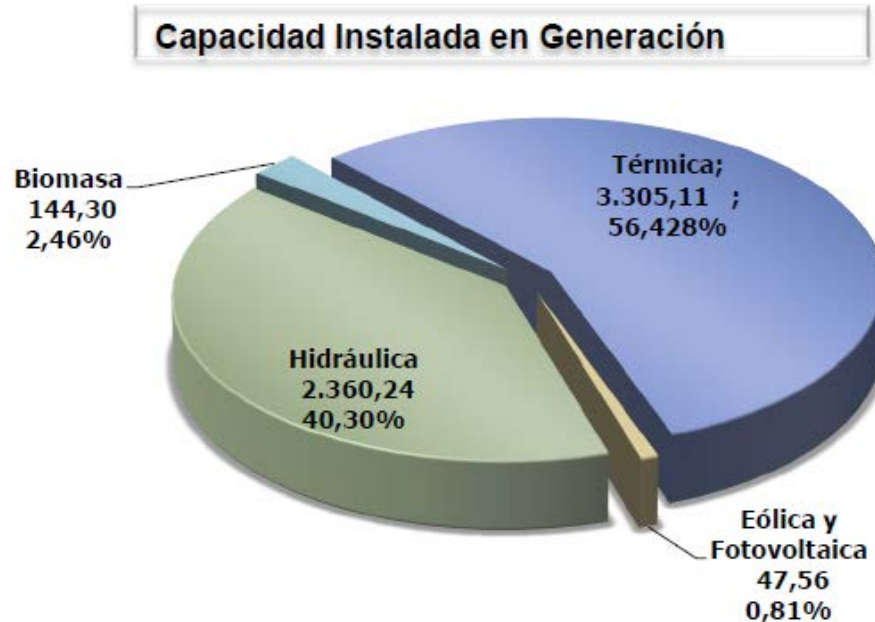
✓ Eólica

La energía eólica nace del movimiento de las masas de aire que produce el viento, creando energía cinética propia de los cuerpos en movimiento.

✓ Geotérmica

Es la que puede obtenerse mediante el aprovechamiento del calor del interior de la Tierra, considerando lo siguiente las capas subterráneas están a temperaturas elevadas; y, a menudo, a esa profundidad hay capas freáticas en las que se calienta el agua, generando incluso vapor.

Gráfico no. 1



Fuente: Ministerio de Electricidad y Energía Renovable año 2014.
Elaborado por: MEER

6.2. Transmisión de la energía eléctrica

Una vez generada la energía de los diversos procesos productivos es transportada por el sistema nacional interconectado abasteciendo a las empresas distribuidoras, por lo que, los niveles de energía eléctrica producidos deben ser transformados, elevándose su nivel de tensión.

Con esta finalidad se instalan subestaciones elevadoras en las cuales dicha transformación se efectúa empleando transformadores y son transportadas por los diferentes niveles de redes que son descritas a continuación:

- **Alta Tensión** Para transportar la energía eléctrica a grandes distancias, minimizando las pérdidas y maximizando la potencia transportada, es necesario elevar la tensión de transporte. La tensión en los circuitos de transmisión puede extenderse desde 69 kV hasta 750 kV.

- **Media Tensión** para referirse a instalaciones con tensiones nominales entre 1 y 36 kV (kilovoltios). Dichas instalaciones son frecuentes en líneas de distribución que finalizan en Centros de Transformación, en donde se reduce la tensión hasta los 240 voltios, dependiendo del uso final que requiera el abonado.
- **Baja tensión** la que se encuentra en los siguientes límites de tensiones nominales: corriente alterna, igual o inferior a 1.000 voltios; corriente continua, igual o inferior a 1.500 voltios.

6.3. Distribución de la energía eléctrica

La finalidad de esta etapa es el suministro de energía desde la subestación de distribución hasta los usuarios finales los mismos que podrán ser residenciales, comerciales o especiales (industriales).

Una breve descripción de la red de reparto, partiendo de las subestaciones de transformación, reparte la energía, normalmente mediante anillos que rodean los grandes centros de consumo, hasta llegar a las estaciones transformadoras de distribución.

Las tensiones que pueden ser utilizadas están comprendidas entre los 25 y 132 kV. Pasando a las estaciones transformadoras de distribución, encargadas de reducir la tensión desde el nivel de reparto al de distribución en media tensión.

La segunda etapa la constituye la red de distribución propiamente dicha, con tensiones de funcionamiento de 3 a 30 kV y con una característica muy radial. Esta red cubre la superficie de los grandes centros de consumo (residencial, comercial, industrial, etc.), uniendo las estaciones transformadoras de distribución con los centros de transformación, que son la última etapa del suministro en media tensión, ya que las tensiones a la salida de estos centros es de baja tensión (110v o 220v).

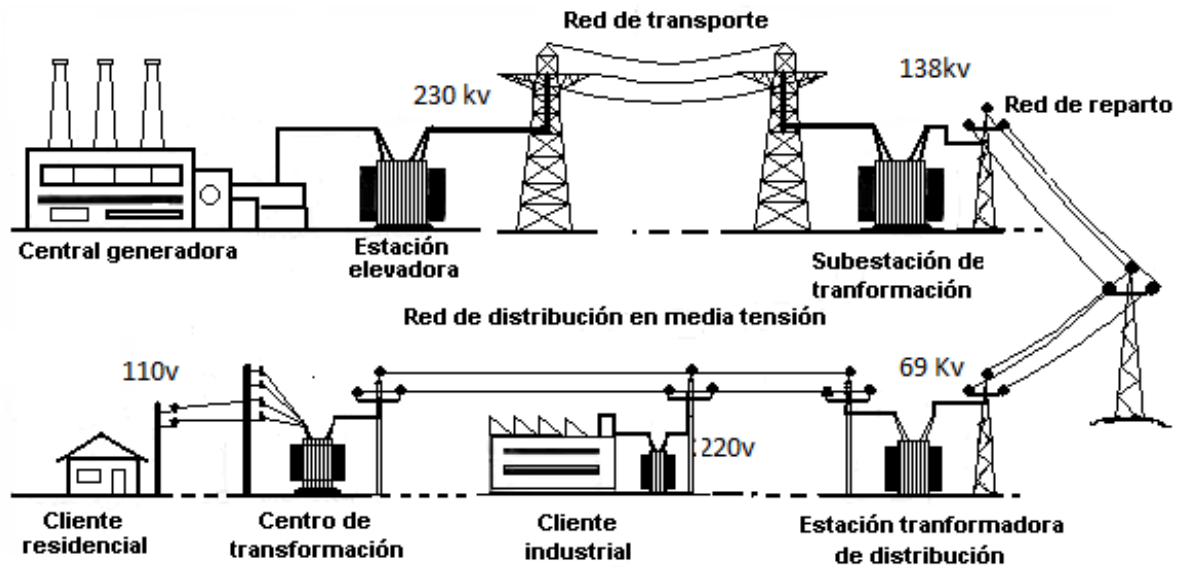
A continuación mostramos las empresas eléctricas de distribución existentes en el Ecuador, donde a su vez tras la fusión de varias empresas regionales para conformar la Corporación Nacional de Electricidad (CNEL), quedando las siguientes:

- Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A.
- Empresa Eléctrica Azogues C.A.
- Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A.
- Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A.
- Empresa Eléctrica Galápagos S.A.
- Empresa Eléctrica Regional Norte S.A.
- Empresa Eléctrica Quito S.A.
- Empresa Eléctrica Riobamba S.A.
- Empresa Eléctrica Regional de Sur S.A.
- Corporación Nacional de Electricidad - CNEL EP

Conformada por 11 Unidades de Negocio

- Bolívar
- El Oro
- Esmeraldas
- Manabí
- Milagro
- Guayas – Los Ríos
- Guayaquil
- Los Ríos
- Santa Elena
- Santo Domingo
- Sucumbíos

Esquema de Generacion, transmision y Distribucion de energia electrica



7. Antecedentes del contrato con la Corporación Nacional De Electricidad - CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIOS MANABÍ

En Agosto del 2013 SERCOEL S.A. obtuvo por Régimen Especial el contrato de Gestión y Cobro, Corte y Reconexión y Retiro autorizado del servicio eléctrico para los clientes de CNEL EP - Unidad de Negocio Manabí, el cual dentro de sus actividades se debe realizar el corte a todos los clientes que tengan una deuda superior o igual a USD 10.00 y el retiro de medidores y/o acometidas a los clientes que adeuden un monto superior o igual a US\$500.00 y/o 6 meses, para lo que se realizó la contratación de personal operativo capacitado con conocimiento de las rutas, según los términos legales dictaminados por el **Código De Trabajo** (H. Congreso Nacional 2) según el **“Título I Del Contrato Individual De Trabajo, Capítulo I De Su Naturaleza Y Especies, Parágrafo 1ro. Definiciones Y Reglas Generales, Art.15”** contrato a un año con periodo de prueba.

Para ilustración de las actividades que realizaran los trabajadores dentro de este proyecto se realiza la referencia de cada una de las actividades contratadas para la prestación de los servicios a CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO MANABÍ.

7.1. Actividades que se deben cumplir de acuerdo al contrato.

- **Notificación o Gestión:** actividad de que se ejecuta realizando una gestión de notificación verbal o escrita al abonado en mora 24horas previo a la suspensión.
- **Reporte de Novedades;** es aquella donde al realizar los recorridos por las rutas de trabajo se identifican sucesos como; conexiones directas, casas abandonadas, medidores manipulados o dañados.
- **Corte o Suspensión:** Es una actividad en la que se procede de la siguiente manera, se llega al sitio en un vehículo dotado con los equipos, herramientas e indumentaria de seguridad;
 - **Caja de distribución o Barras del tablero;** se comunicar al cliente la suspensión del servicio por falta de pago y se procede a desconectar las fases de la caja de distribución de salida al medidor, y se coloca un sticker en donde constará la fecha, la hora, ejecutor de esta actividad.
 - **Acometida al poste;** Corte o suspensión realizado a la acometida del medidor que conecta con la red de baja tensión en la cual el técnico deberá subirse al poste y desconectar los conductores fases de la acometida. Colocar señalización en la acometida indicando que está suspendida

- **Reconexión**

Es una actividad en la que se procede de la siguiente manera, se llega al sitio en un vehículo dotado con los equipos, herramientas e indumentaria de seguridad y se efectúa dependiendo de en donde se realizó la suspensión

- **Acometida al poste:** Se le indica al cliente acerca de la reconexión del servicio suspendido por falta de pago. Una vez listo el técnico deberá subirse al poste y conectar los conductores fases de la acometida a los conectores y finalmente verificar que el cliente quede con servicio eléctrico
- **Caja de distribución:** Se comunica al cliente la reconexión del servicio suspendido por falta de pago. Y se realiza la conexión de las fases en la caja de distribución que se encontraban desconectados.

- **Corte con Retiro de Acometidas y/o Medidores** (Deuda mayor a 6 meses y/o USD 500). Se comunica al cliente del retiro del servicio por falta de pago. Donde inicialmente se procede a desconectar los disyuntores y se inicia el desmontaje el medidor y acometida, a su vez se llenan los datos en un formulario correspondientes al metraje de cable retirado y número de serie del medidor, se los identifica y se procede a trasladar a bodega permaneciendo en poder de SERCOEL hasta el fin del periodo mensual y luego son trasladadas a la bodega de CNEL.

Re-instalación de Acometida a realizar la reinstalación de la acometida desde el poste empalm ndola a la red y posteriormente conectándola contra el medidor

De las actividades antes mencionadas las de mayor ejecución son el corte y la reconexión del suministro eléctrico.

7.2. División Zonal de CNEL EP Unidad de Negocios Manabí,

El área de concesión de CNEL UNIDAD DE NEGOCIOS MANABÍ se encuentra agrupada en Seis Zonas, para mayor cobertura y mejor prestación de servicios a la comunidad, en esta distribución se encuentran tanto agencias principales como sub-agencias las cuales presentan diversas características geográficas y culturales.

En el Cuadro No. 1 se muestra la división de las Zonas según lo provisto por los pliegos publicados en el portal de Compras Públicas (SERCOP) con Código de Proceso RE-CNELCORP-017-2013.

Cuadro No. 2

División de agencias en CNEL Unidad de Negocio Manabí					
ZONA 1	ZONA 2	ZONA 3	ZONA 4	ZONA 5	ZONA 6
Manta *	Jipijapa *	Portoviejo *	Santa Ana *	Chone *	Bahía *
		Crucita	Olmedo	Canuto	
Montecristi	Puerto López	Calderón	24 De mayo	Junín	San Vicente
Jaramijó	Paján	San Placido	Noboa	Calceta	Charapoto
	Guale	Rocafuerte	La Unión	Tosagua	

Fuente: CNEL EP UN MANABÍ

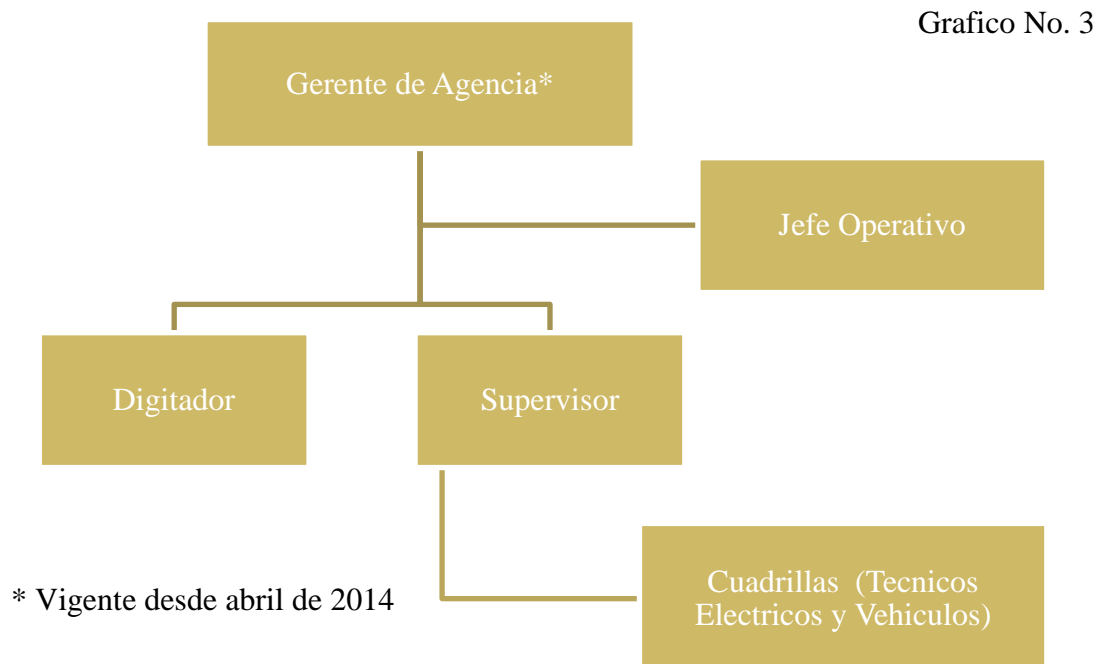
De acuerdo a lo permitido por la contratante CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO MANABÍ, SERCOEL S.A concesiono las Zonas 3, 4 y 5 a otra compañía para enfocarse directamente en las Zonas 1, 2 y 6 que son las bases para este estudio siendo las agencias Manta, Jipijapa, Puerto López y Bahía las que agrupan a todo el personal.

7.3. Identificación del tipo de Agencias que posee SERCOEL S.A. en el área de concesión:

1. Agencia Principal (*)
2. Sub - Agencias

Para efectos de Trabajo en las diferentes Zonas se establecieron los siguientes organigramas funcionales:

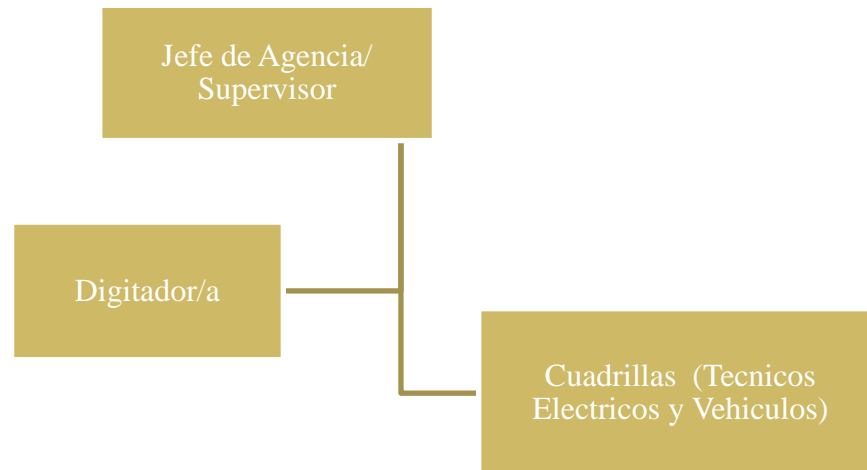
A continuación, se genera una breve descripción del organigrama estructural del proyecto. Se exponen dos modelos de acuerdo al tipo de Zona en la cual se prestan los servicios, dado que en cada una de ellas existen agrupaciones diferentes de trabajadores; El primero muestra la forma de trabajo en la Agencia Principal (Manta – Zona 1) donde se agrupan actualmente 25 unidades, es decir 60 colaboradores entre personal operativo y administrativo, siendo concebido de la siguiente forma:



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo SERCOEL S.A.
Elaborado por: Ing. Alberto Villacrés Tello

El segundo Modelo se ha adaptado para las Agencias Pequeñas donde no sobrepasen un número de 6 unidades es decir un total de 14 colaboradores y está concebida del siguiente modo:

Grafico No. 4



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo SERCOEL S.A.
Elaborado por: Ing. Alberto Villacrés Tello

En base a estas estructuras se busca brindar una atención completa a los usuarios/clientes de CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIOS MANABÍ. De la misma forma se logra un control administrativo oportuno al momento de realizar las actividades de corte y reconexiones del servicio eléctrico en las diferentes agencias.

Para el desarrollo de este estudio nos concentraremos en la evolución de las operaciones de la Agencia Principal y Secundaria a cargo directo de SERCOEL S.A., ubicadas en las ciudades de Manta, Jipijapa, Puerto López y Bahía, las mismas que comprenden como área de trabajo los cantones de Montecristi, Jaramijó, Jipijapa, Paján con su Parroquia Rural Guale, Puerto López, el cantón Sucre con su Parroquia Rural Charapoto, San Vicente y Manta como agencia principal.

7.4. Estudio de la Zona

7.4.1. Demografía

Manta posee 248.473 habitantes en todo el cantón, centrándose en el área urbana de la ciudad del mismo nombre con una población de 224.317 habitantes.

Aunque bien en datos reales de población, se determina por una aglomeración urbana y conurbación formada con las ciudades de Montecristi y Jaramijó, así con las áreas sub-urbanas de las mismas, con lo que llega a tener una población real de 307.450, la población de los otros cantones es la siguiente;

- Jipijapa 71.083
- Paján 37.073
- Puerto López 20.451
- Sucre 57.159
- San Vicente 22.025

CNEL EP Unidad de Negocios Manabí posee la siguiente cuantificación de clientes, la misma que ha sido contabilizada de una base comercial generada a enero de 2014, para efectos evaluativos.

Entre los tres cantones que conforman la Zona 1 de CNEL EP Unidad de Negocio Manabí posee un total aproximado de 96.760 Clientes agrupados de la siguiente forma;

- Manta 71.425
- Montecristi 20.296
- Jaramijó 5.039

Entre los tres cantones y la parroquia que conforman la Zona 2 se obtiene un total aproximado de 31.517 Clientes agrupados de la siguiente forma;

- Jipijapa 17.646
- Puerto López 5.815
- Paján 8.056
 - Cantón Paján 6.329
 - Parroquia Guale 1.727

Entre los dos cantones y la parroquia que conforman la Zona 6 se obtiene un total aproximado de 19.041 Clientes, agrupados de la siguiente forma;

- San Vicente 5.576
- Sucre 13.465
 - Bahía de Caráquez 7.356
 - Charapoto 6.109

De forma ilustrativa se elige la Zona 1, siendo los siguientes clientes entregados para las actividades de gestión de recuperación de cartera por cumplir con los parámetros de deuda mayor o igual a \$10,00 y desde un mes de vencimiento.

- Manta 16.836
 - Montecristi 5.956
 - Jaramijó 1.630
- Total 24.422

Representando el 25,24% del total de clientes, se debe considerar que las cantidades de abonados pueden diferir de un mes a otro en base a las acciones y parámetros de recuperación de cartera. (Fuente: CNEL EP UN MANABÍ).

7.5. Procedimiento de Liquidación mensual

Para efectuar la liquidación de las actividades ejecutadas mensualmente son cuantificadas de acuerdo a su categorización es decir por Urbano, Rural e Industrial y multiplicadas por el precio unitario de cada una de estas actividades convirtiéndose en el total de los valores a facturarse.

Al inicio de cada mes se realiza la liquidación de las actividades realizadas por la compañía durante el mes anterior, donde según lo estipulado en el contrato se cancelan lo siguiente:

- **Novedades:** son aquellas que comprenden lo reportado por la compañía contratista correspondiente a la información recabada en campo por los operadores, que es verificada y depurada por los diversos departamentos de CNEL EP Unidad de Negocio Manabí involucrados en las actividades de recuperación de cartera y pérdidas de energía.
- **Reconexiones efectivas:** ésta se produce al momento que el cliente de la empresa eléctrica realiza la cancelación total de su deuda o convenio de pago, por la ejecución de alguna acción de cobro al abonado, considerando que se puede realizar una **gestión**; catalogada como notificación escrita o verbal, **corte de energía y retiro autorizado de medidor y/o acometida.**
- **Retiros de acometidas y/o medidores:** esta se efectúa de acuerdo a los parámetros acordados entre CNEL y SERCOEL, tanto en monto y meses de morosidad de los clientes de CNEL EP Unidad de Negocio Manabí. La facturación es variable porque depende de la producción generada mensual, es decir el ciclo inicia el primer día de cada mes culminado el último día del mismo ej. Del 01 al 31 de Julio/ 2014.

8. Participación de los trabajadores en la ejecución de las actividades de producción

Por las circunstancias especiales de estas actividades que conllevan a una alta interacción entre los técnicos y los usuarios del suministro eléctrico es fundamental para la compañía generar las condiciones propicias para garantizar un trabajo eficaz con nulos efectos de corrupción y necesarias para que todas las cuadrillas posean una producción adecuada en los tiempos laborales establecidos. Al ser un trabajo de campo, es decir fuera de oficina, donde los colaboradores pueden ejecutar las labores encomendadas, como no, se incluye un equipo de supervisión que se encargue de velar por el cumplimiento de las directrices impartidas a los trabajadores y de esta forma poder proveer de un buen servicio, por lo que ambos equipos deben sentirse motivados y respaldados en la ejecución de sus actividades.

Considerando que el plan Nacional del Buen vivir desarrollado por el gobierno ecuatoriano que busca garantizar el trabajo digno, la relación familiar y el desarrollo personal, buscando el fiel cumplimiento de las labores del talento humano dentro de una jornada laboral de ocho horas diarias.

La compañía con la finalidad de aumentar el desempeño de sus colaboradores y considerando que la prestación del servicio de recuperación de cartera posee una alta sensibilidad dada que la producción que genere cada trabajador es determinante para el monto que se podrá facturar,

es necesario que aparte de la remuneración base por sus servicios se estudie la posibilidad de generación de bonificaciones en base al esfuerzo, bajo el principio; a mayor producción unitaria mejor será la facturación al final del periodo, SERCOEL S.A. se ve comprometido a incentivar a los trabajadores en general y más aún aquellos que demuestren un buen desempeño en la ejecución de sus labores, velando que se

garantice el cumplimiento de todas sus obligaciones sin afectación a sus actividades fuera de la jornada laboral.

Fundamentándose en lo que permite el Reglamento *Interno de SERCOEL S.A.* (Freire). *En su CAPITULO DECIMO PRIMERO “Beneficios” en el ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO PAGINA TRECE, menciona lo siguiente “El Trabajador que se haya desempeñado excelentemente para con la empresa se lo incentivara con Beneficios Adicionales.*

9. Desarrollo Metodológico

9.1.Descripción de la compañía y definición.

El presente estudio busca determinar cuál es la mejor metodología para incentivar a los trabajadores en las actividades del contrato de *“Gestión de Cobro, Corte y Reconexión del suministro de energía eléctrica para los usuarios del área de concesión de CNEC Unidad de Negocio Manabí”*

Nombre de la compañía prestadora del servicio: Servicios Técnicos Especializados en Electricidad - SERCOEL S.A.

Tipo de Compañía: Subsidiaria del Estado

Accionista Único: CELEC EP - Empresa Pública Estratégica Corporación Eléctrica del Ecuador.

Área de actividad: Prestación de Servicios

Sub-área: Servicios para la recuperación y gestión de cartera de las empresas eléctricas del Ecuador.

9.2. Estudio para la determinación metodológica y aporte al campo de conocimiento

En la búsqueda de adaptar el conocimiento de diferentes apreciaciones tanto de personas inmersas directamente o indirectamente en actividades de recuperación de cartera, en la exploración de las capacidades o habilidades de los colaboradores.

¿Cómo se los puede mantener constantemente motivados?

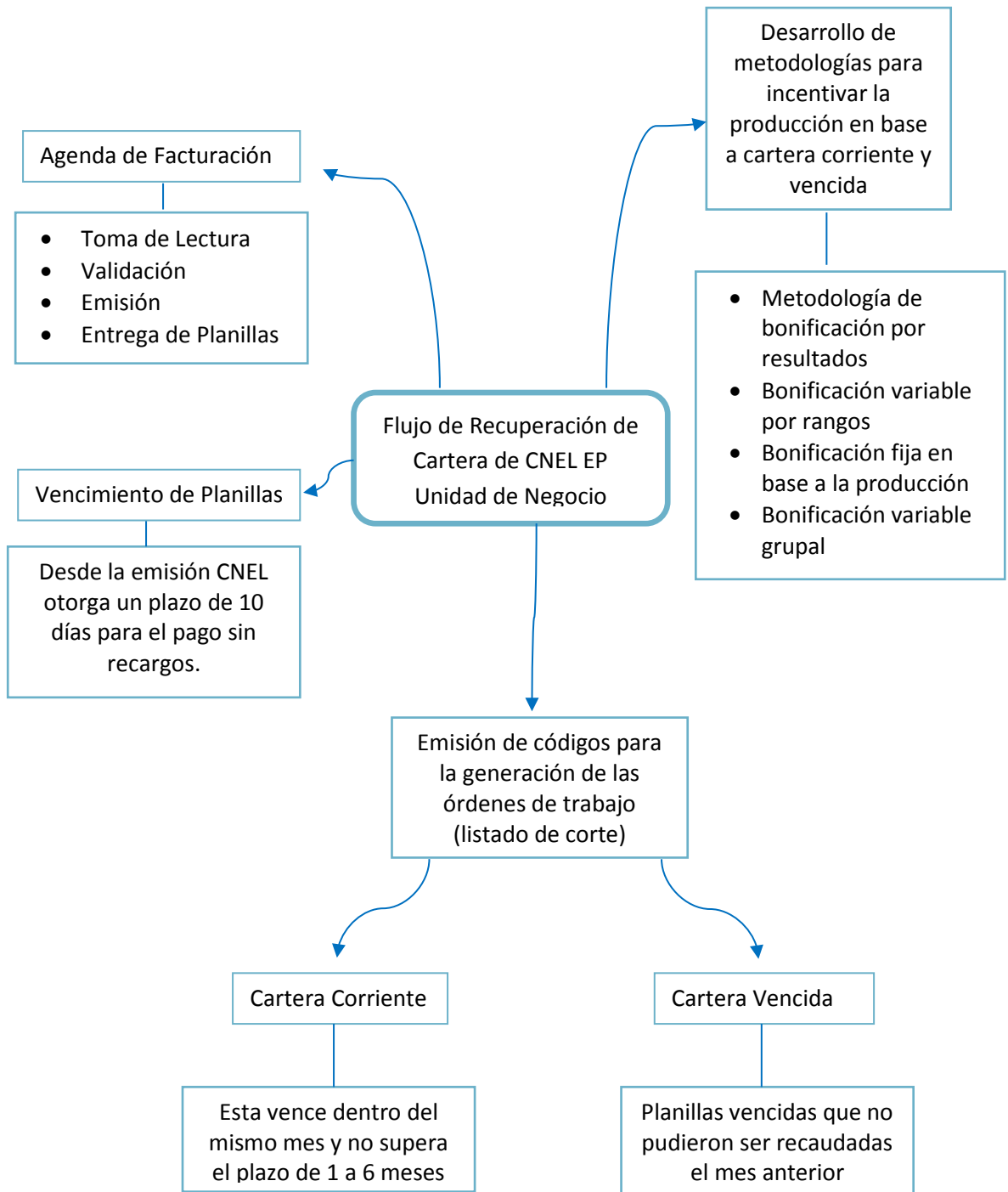
Valorizándose y potencializando la forma de ejecutar las actividades que sean solicitadas, se inicia con una premisa de construcción de un esquema que permita una metodología que sea evolutiva de acuerdo a la geografía, las personas y sus capacidades tratando que pueda ser adaptable a los diferentes escenarios de programas de corte y reconexión estableciendo un procedimiento adecuado buscando *“Como incentivar el talento humano en trabajos de producción para que generen mayor efectividad en las actividades de Corte y Reconexión de Energía Eléctrica.”*

Se Considera que el aporte de este estudio es metodológico y relativo a las variables que se generen a la toma de decisiones, fluctuación de la cartera comercial de CNEC la misma que se determina considerando que la primera quincena se trabaja en cartera vencida 2 meses a 99 meses y en la segunda quincena de 1 mes a 6 meses.

Al realizarse varios procesos que puedan demostrar su impacto en el personal operativo, ejecutando una metodología que permita contribuir con resultados confiables y fiables dentro del conjunto de actividades desempeñadas por cada trabajador.

En algunos casos se evidencia desde un inicio mejoras positivas para el grupo, donde se genera un aumento productivo y de responsabilidad entre todos, de acuerdo al análisis ejecutado mediante evaluaciones constantes de los resultados obtenidos en cada periodo mensual y mediante grupos focales con los trabajadores, los mismos que ayudaran en la determinación de la metodología con mejores beneficios.

Cuadro No. 3



9.3. Breve descripción de la remuneración de los trabajadores;

Desde el inicio de la relación contractual con los colaboradores tanto el técnico eléctrico como el auxiliar perciben un pago mensual como compensación por todas las actividades realizadas durante un periodo de 22 días laborales, considerando a su vez provisionarlos de las herramientas, equipos de seguridad, transporte y logística necesaria para el cumplimiento de sus labores, de la misma forma se diseñan procedimientos de control administrativo y operativo.

Donde los procedimientos dictaminados por la compañía permitirán premiar o sancionar a todos los colaboradores que se encuentren involucrados en los procesos de recuperación de cartera.

Se debe considerar que en un principio se establecen cancelaciones quincenales, y de percibir bonificaciones las mismas serán incluidas en los pagos del siguiente mes una vez consolidadas, verificadas y facturadas a CNEL EP UN MANABÍ las actividades realizadas durante el periodo correspondiente.

Después se realizó una modificación a este compromiso realizando el pago de las bonificaciones de forma quincenal y el pago total del salario lo percibirían a fin de mes. Es decir, como ejemplo, todas las actividades ejecutadas en septiembre para ser consideradas como bonificaciones serán canceladas hasta el veinte de octubre.

9.4. Metodologías de bonificaciones a ser evaluadas.

Las metodologías de bonificación a ser evaluadas durante el proceso de corte y reconexión en las Agencias de SERCOEL en Manabí localizadas en los cantones de Manta, Jipijapa, Puerto López y Bahía de Caráquez fueron las siguientes;

- Por cuantificación de actividades a partir de un rango mínimo.
- Por alcanzar la primera y segunda posición según las actividades globales y primer lugar de industrias.
- Metas establecidas por rangos grupales bonificando todas las unidades y adicionalmente la que ocupe el primer lugar.

9.5. Proceso de Investigación

El desarrollo de esta investigación ha sido ejecutado desde el 03 de septiembre del 2013 hasta el 01 de septiembre de 2014, efectuando doce meses de visualización, estudio y comparaciones de las tendencias de los colaboradores, en los cuales se evaluó diferentes aspectos como:

- Históricos de producción
- Impacto en la producción por cambios metodológicos
- Cuantificación de personas que bonificaron por cada metodología

Una de las fuentes de obtención de datos fue la aplicación de grupos focales, en los que se dialogó con un grupo aproximado de 20 trabajadores en cada agencia, tratando los siguientes puntos:

- Colaboración entre compañeros
- Percepción del trabajo y actividades desempeñadas
- Ejecuciones de Ordenes de Trabajo

- Apreciación de las bonificaciones
- Testimonio de los objetivos planteados

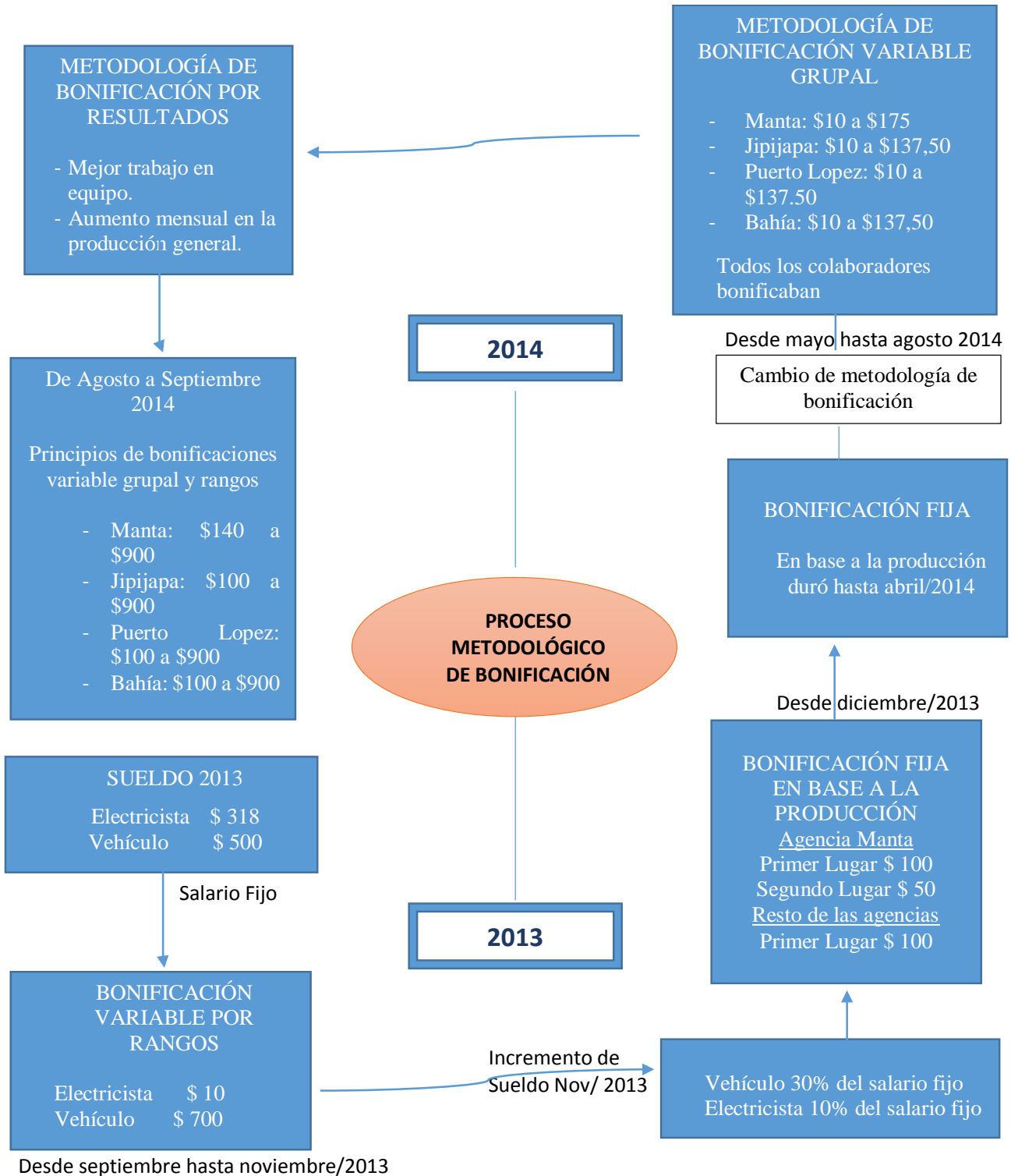
Una vez considerado lo anterior y de acuerdo a las verificaciones en base al desempeño, ingresos por facturación a la compañía, variaciones en los índices socio económicos y actualizaciones de mínimos salariales se consideró el rediseño de cada esquema en particular.

Como validación final de la percepción de los trabajadores se realiza un formulario de investigación a un total de 38 colaboradores lo que representa el 43% de los trabajadores que presenciaron los tres procesos metodológicos planteados en este estudio y aun se encontraban laborando.

9.6.Descripción de las metodologías de bonificaciones

Detalle evolutivo de las metodologías durante el proyecto

Cuadro No. 4



9.6.1. Primer proceso metodológico; Por cuantificación de actividades a partir de un rango mínimo.

Durante los tres primeros meses de ejecución del contrato se estableció una metodología que fue utilizada en un proyecto similar, en la zona de concesión de CNEL Unidad de Negocio Santa Elena Agencia Playas obteniendo excelentes resultados, superando las expectativas y las metas iniciales generando una producción por unidad aproximado de 700 reconexiones mensuales considerando que al inicio se obtenían cerca de 350 reconexiones en un mismo periodo.

Siendo la metodología planteada el establecimiento de metas por rangos de actividades considerando que cada cuadrilla sería responsable de su ingreso en base a la producción de actividades globales que alcancen en el mes.

Para ilustración se expone la siguiente tabla:

Cuadro No. 5

Rango de Actividades.	Bono
450-460	\$ 10,00
461-470	\$ 30,00
471-480	\$ 50,00
481-490	\$ 80,00
490-500	\$ 110,00
501-520	\$ 135,00
521-540	\$ 175,00
541-560	\$ 210,00
561-600	\$ 250,00
601-650	\$ 325,00
651-700	\$ 450,00
701-750	\$ 600,00
751 o mas	\$ 700,00

Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

Se establecen rangos mínimos y máximos de producción por cada agencia realizando un estudio previo en base a la producción esperada por cada cuadrilla, de alcanzar alguno de los rangos mostrados se divide el monto para los dos integrantes.

En base a lo expuesto anteriormente y considerando el esfuerzo que se debe realizar en base a las diferentes sectores donde se pueden ubicar los usuarios de energía eléctrica, se ajusta con los siguientes multiplicadores por cada reconexión o retiro de acometida efectuado efectivamente por las unidades.

- Urbanas x 1
- Rurales x 1.5
- Industriales x 3

Dado que con esto se justifica el esfuerzo tanto por recorrido y búsqueda de todos los clientes cuantificando la productividad de cada una ellas, midiéndolas equitativamente.

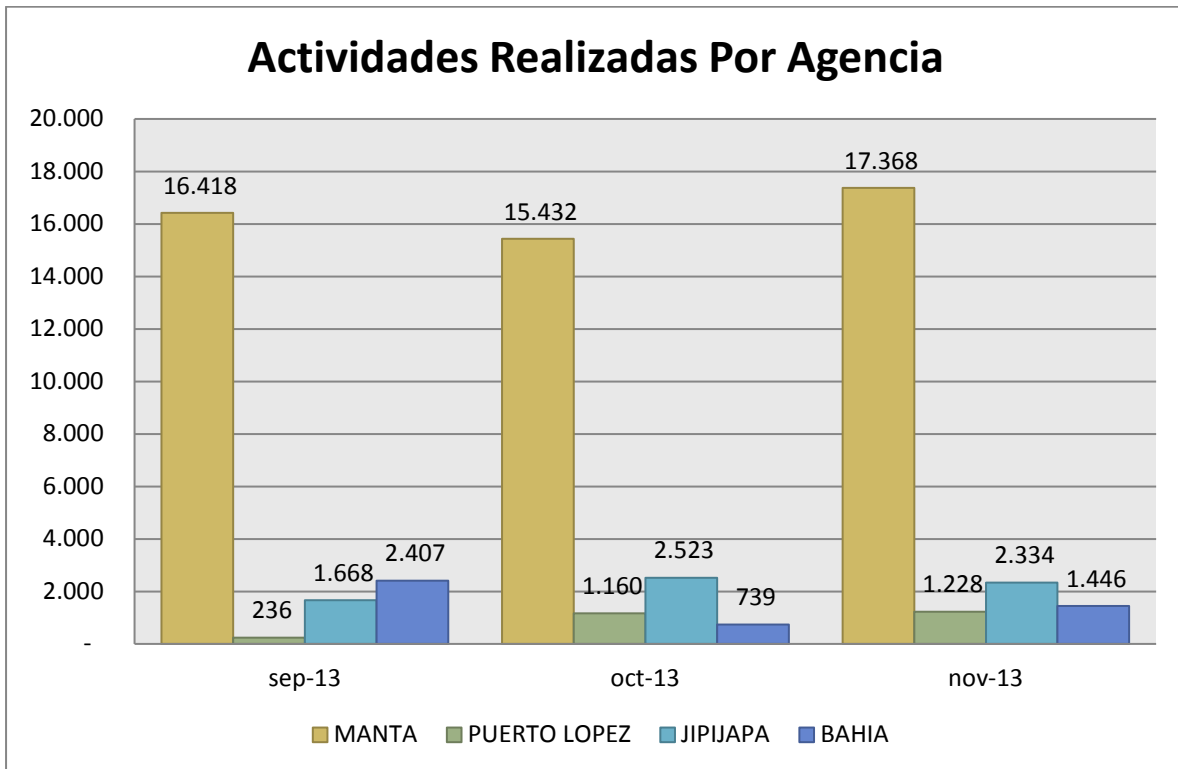
A continuación, se exponen las actividades tanto de reconexiones como de retiro de acometidas alcanzado con esta metodología:

Cuadro No. 6

AGENCIAS	Sep-13	Oct-13	Nov-13
MANTA	16,418	15,432	17,368
PUERTO LOPEZ	236	1,160	1,228
JIPIJAPA	1,668	2,523	2,334
BAHIA	2,407	739	1,446
TOTAL	20,729	19,854	22,376

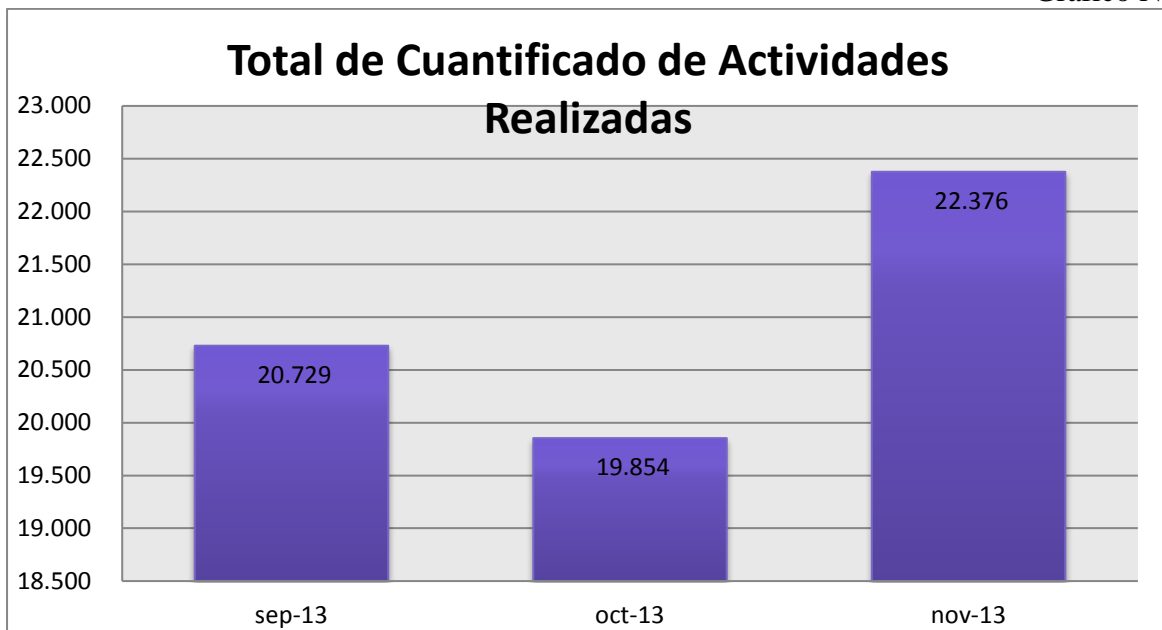
Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

Grafico No. 5



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
 Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

Grafico No. 6



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
 Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

Durante la vigencia de esta metodología, hubo un incremento en la producción por unidades, dado que la motivación para alcanzar mejores niveles de compensaciones, los incentivo a realizar de forma efectiva sus actividades, siendo esto beneficioso tanto para los trabajadores como para la compañía.

El efecto originado en septiembre donde pocas unidades recibieron una bonificación, para las unidades que no completaron la cantidad requerida se derivó en un desafío para alcanzar una mejor remuneración.

En octubre alcanzaron una mayor cantidad de unidades la bonificación en un 70% comparado al 50% del mes anterior, percibiendo un beneficio hacia ellos, para el período de noviembre continuo el incremento al percibir el 90% de las cuadrillas la bonificación.

El inconveniente que se derivó de esta metodología y considerando que con ella se inició el proyecto, es la inconformidad de un grupo de trabajadores que busco boicotear las actividades realizadas en la Zona en investigación, dado que buscaban un mayor nivel de ingresos aduciendo que eran los únicos capaces de realizar esta labor y los valores cancelados no eran suficientes.

Esto fue controlado realizando un estudio a las compensaciones de todos los colaboradores inmiscuidos en las actividades de corte y reconexión, de la misma forma se mejoró la supervisión a las unidades problemáticas lo que termino en la salida de los cabecillas de estos problemas concluyendo con una variación de la tabla de bonificaciones para continuar motivando el desempeño eficaz con el objetivo de un mejor nivel de ingresos.

9.6.2. Segundo Proceso Metodológico “Bonificación a los primeros lugares en producción”.

Dado los inconvenientes con los trabajadores se realizó una modificación a las remuneraciones de los técnicos eléctricos, choferes y el valor del alquiler del vehículo aumentándolas en un 30% y eléctricos en un 10%, lo que conllevó a variar la metodología de bonificación, realizando una reestructuración completa del proyecto en base a los fondos presupuestados para su ejecución.

Se destaca a su vez que para este momento del proyecto nos encontramos en el cuarto mes de actividades, donde nos enfrentamos con cambios de dignidades (dirección comercial, jefatura de cartera) cargos que influyen directamente en el trabajo de recuperación de cartera, donde a la vez se encontró resistencia por parte de los mandos medios y fiscalizadores para la gestión efectiva, siendo la primera solicitud de los jefes de área un mayor trabajo en cartera vencida e irrecuperable, los mismos que no contaban con la información necesaria para la ubicación del abonado, además que los libros de trabajo eran entregados por parte de CNEL en formato de hoja de cálculo, los mismos que generaron inconvenientes ya que no se mostraban la totalidad de los abonados, los mismos que tenían una gran dispersión lo que no permitía ser eficiente, lo que afectó directamente la producción de la compañía.

Para ilustrar la caída en Producción de la compañía en la Zona 1 - Agencia Manta durante estos meses, se adjunta la siguiente tabla:

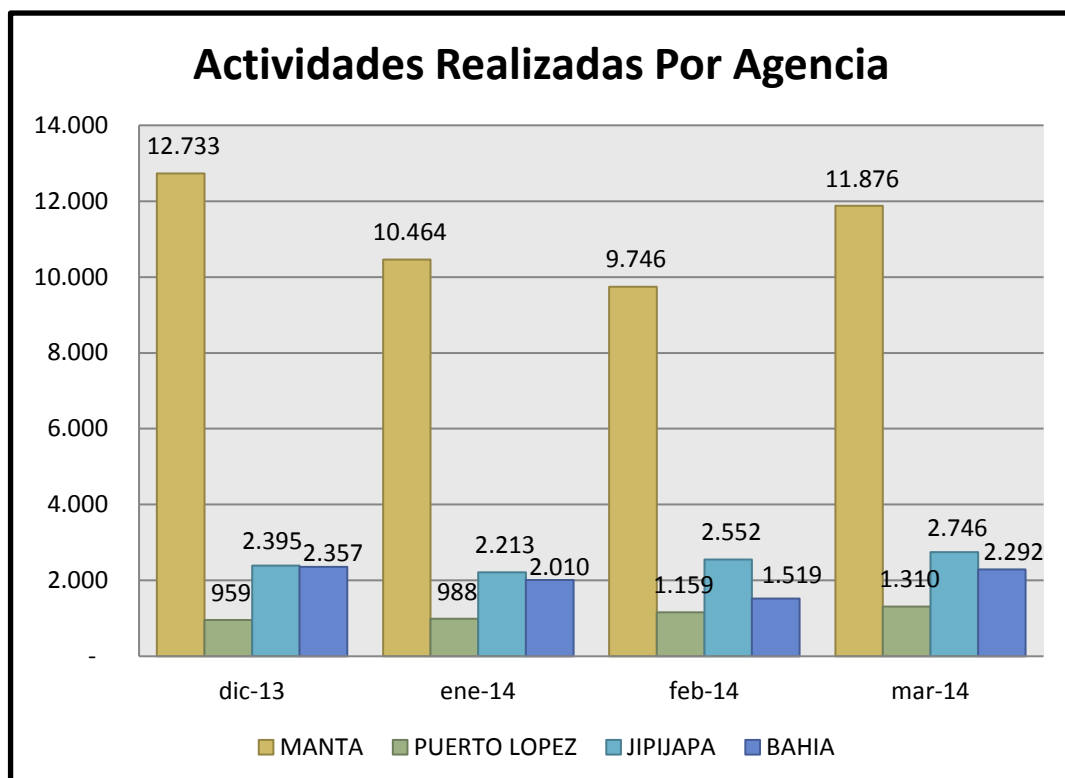
Cuadro No. 7

AGENCIAS	Dec-13	Jan-14	Feb-14	Mar-14
MANTA	12,733	10,464	9,746	11,876
PUERTO LOPEZ	959	988	1,159	1,310
JIPIJAPA	2,395	2,213	2,552	2,746
BAHIA	2,357	2,010	1,519	2,292
TOTAL	18,444	15,675	14,976	18,224

Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

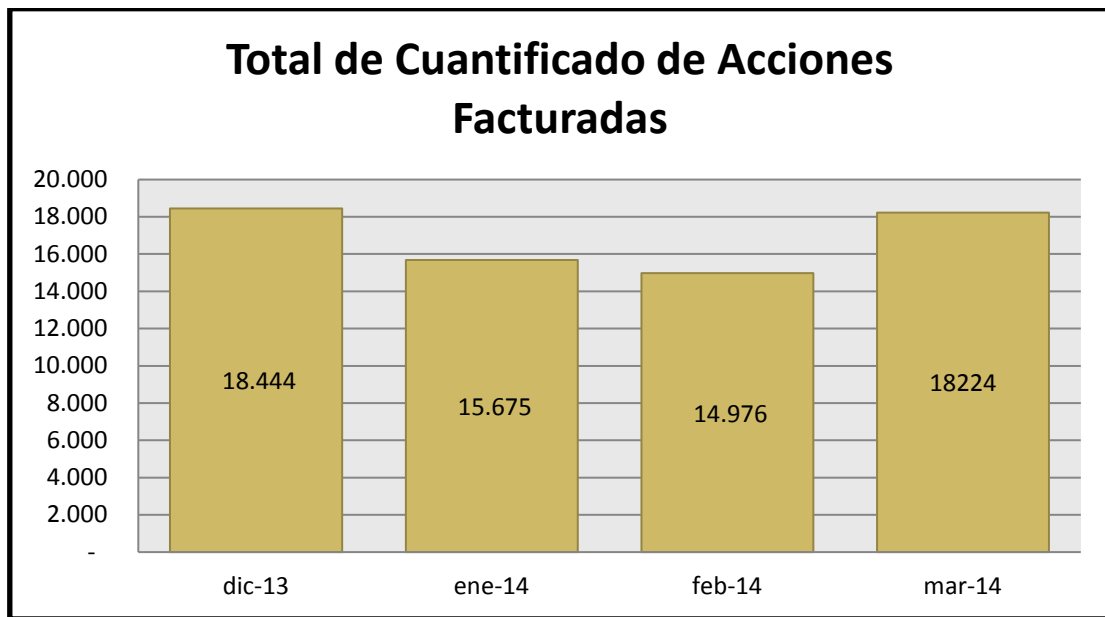
Considerando que en este periodo de tiempo únicamente se generaba la bonificación a las unidades que estuviesen en los primeros lugares en cada una de sus agencias, lo que analizaremos en los siguientes gráficos es la evolución del total de actividades ejecutadas en cada agencia.

Gráfico No. 7



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

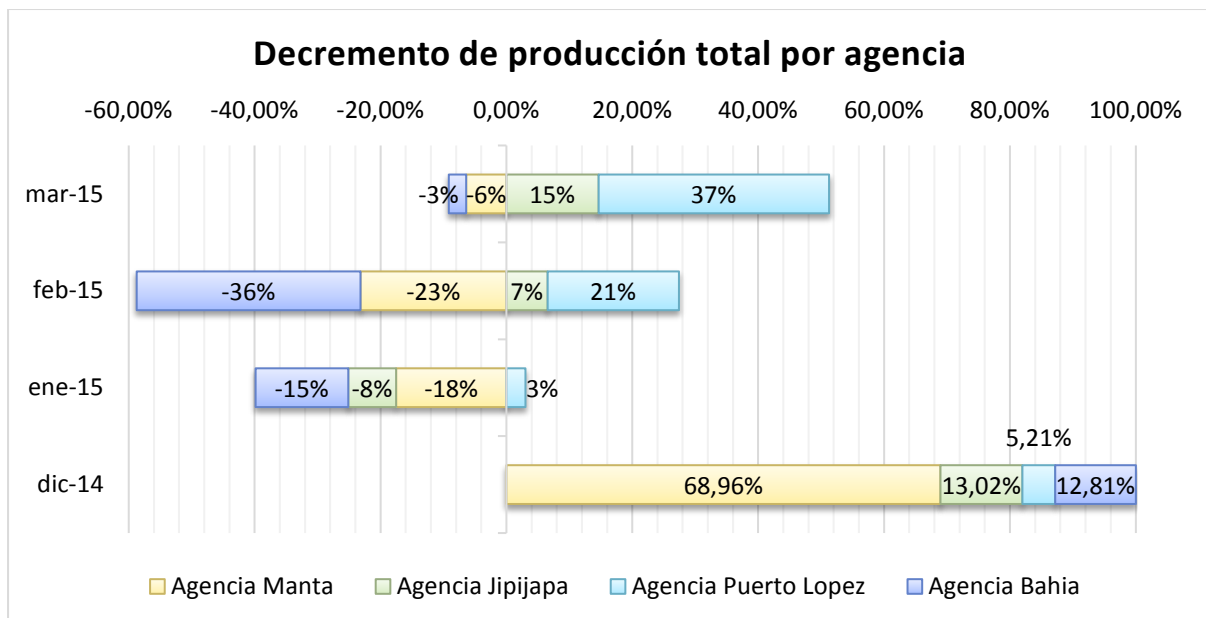
Grafico No. 8



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
 Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

Se debe comprender que durante esta etapa las únicas cuadrillas que bonificaban eran aquellas que alcanzaban los primeros lugares en cada una de las agencias en las que laboraban.

Grafico No. 9



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
 Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

La metodología utilizada durante este periodo fue la generación de una bonificación a tres categorías, al primer y segundo puesto de actividades masivas y al primer puesto de las actividades industriales.

Al analizar los datos se muestra que los índices entre los periodos de diciembre/2013 a enero/2014 se producen una baja en la producción del 15.01%. Este evento también tiene una afectación dado que en diciembre se aumenta el consumo de diferentes bienes, lo que limita el poder adquisitivo de las personas y se vuelve más dura la recuperación de cartera en enero/2014 dado que priorizan el pago de otras deudas, antes que el del consumo de energía, lo que produjo una reducción en la recaudación de CNEL, afectando la producción de SERCOEL. El mes de febrero se ve impactado porque hay menos días de recaudación, lo que impide generar una mejor producción.

Durante estos meses se continua con una revisión del Sistema Comercial de CNEL el mismo que presenta inconvenientes al momento de la extracción de abonados con deuda, ya que la forma de creación de los listados es en base a códigos generados de acuerdo al vencimiento del tiempo máximo de pago y son generados dos veces en el mes para poder tener una cartera de clientes en mora actualizada, considerando que si los abonados presentan algún pago parcial antes de la fecha de vencimiento el sistema los bloquea y no vuelve a aparecer hasta una próxima actualización.

Considerando los antecedentes expuestos durante la práctica de este proceso de bonificación, se ve altamente afectada ya que, por los parámetros establecidos para alcanzar una bonificación, impulsa a todas las cuadrillas a competir entre sí para llegar una mejor remuneración, lo que se transformaría en una mejor producción para la compañía.

Se genera una preocupación al visualizar que los listados de trabajo no son productivos generando recomendaciones de lugares en los que se podrían realizar gestiones más efectivas y que acciones por parte de la empresa serían necesarias para la mejora en sus actividades.

Un segundo grupo se conforma por los que simplemente se limitan a cumplir con las actividades, pero no buscan mejorar sus rendimientos, lo que conlleva a no cumplir con las órdenes de trabajo tanto para corte y reconexiones, empezando a bajar su producción dado que los únicos que alcanzarían bonificación sería los que se encuentren en los primeros lugares. El mes de Febrero/2014 marca un hito en la producción de SERCOEL en la Zona siendo la más baja desde que inició el contrato. Las unidades no alcanzaron ni a cubrir la meta inicial 450 Reconexiones, lo que incide en una pérdida del 22 % en ese mes.

Al no ser los resultados los esperados en el periodo en mención, se determina realizar una reestructuración completa en el mes de marzo, desde la parte administrativa y operativa, culminándola en abril.

Durante la aplicación de esta metodología se puede concluir que las unidades al verse presionadas a llegar a una posición determinada para obtener una bonificación causaba una competencia entre las que constantemente ocupaban los 10 primeros lugares, las 15 restantes se conformaban con lo poco que realizaban, ya que no se sienten recompensadas dando el mínimo esfuerzo por aumentar su compensación, lo que conllevó a presionarlos a su vez de forma anímica para que mejoren sus labores o serían retiradas.

Conclusión de esta etapa, durante la vigencia de esta metodología, existió el descontento de varias unidades ya que no podían alcanzar las primeras posiciones y permanentemente no quedaban entre los 10 primeros, dado que el grupo cada vez

se veía desmotivado e incluso no cumplían con todas las actividades encomendadas se genera una reestructuración integral modificando las actividades tanto del personal Administrativo, Operativo y sistema de Bonificaciones.

9.6.3. Tercera metodología “Bonificación Grupal por lo facturado en la agencia”

El inicio del mes de abril fue un desafío dado que al realizar una reestructuración, iniciando con una redistribución de las funciones administrativas; creando un nuevo cargo Gerente de Proyecto, quien se encargaría de velar por que lo planificado en SERCOEL Matriz se cumpla y a la vez de gestionar con CNEL Unidad de Negocio Manabí, temas inherentes al trabajo diario en la provincia enfocándose principalmente en una mejor recaudación en la Agencia principal Manta y reducción de sanciones impuestas por la contratante.

Aparte de este cambio se redacta una nueva estructura de bonificaciones, la que consistió en generar unas participaciones en todos los niveles tanto administrativas como operativas.

El costo estimado para esta bonificación es de \$6.100 de los ingresos obtenidos, se estima que el 60% de las unidades alcancen una bonificación, es decir se invertiría el 5% de la facturación total para obtener un margen de utilidad del 20% adicional que sería lo empresa recuperaría en productividad.

Dado que antes de aplicar esta metodología existía una división entre los grupos que no permitía un trabajo en equipo, dificultando las actividades y bajando la producción ya que los técnicos no acataban de forma directa las ordenes de la parte administrativa incumpliendo sus labores, lo que conllevó a acciones más estrictas, en las que se aplicaron multas de acuerdo al reglamento interno, salidas de personas y vehículos que no ejecutaban las actividades encomendadas, pero esto era un

malestar general que no permitía aumentar la producción a los niveles deseados. Dado que por la aplicación de sanciones según lo permitido en el reglamento interno de SERCOEL 2012 capítulo decimo, art 28.

Sin existir una reacción positiva de los colaboradores, se empezó a visualizar de otra forma el inconveniente, al generar entrevistas individuales con los trabajadores para entender cuáles eran sus impresiones hacia la compañía y las labores encomendadas, los mismos que manifestaron un interés único en mejores condiciones salariales para poder incrementar su producción.

En base a estas afirmaciones y debido a que hasta este punto se había cambiado en más de un 50% la nómina inicial de 94 trabajadores se decide como empresa realizar una nueva modificación que consistía en mentalizar al grupo como uno solo, motivándolos a que todos ejecuten sus actividades llevándolas a un fondo en común que al final del periodo de alcanzar la meta todos tendrían una bonificación, lo que llevaría a un fortalecimiento como grupo a sabiendas que todos tendrían mejores réditos económicos y condiciones laborales.

A continuación, se muestra la tabla aprobada:

Cuadro No. 8

Bonificaciones	Como Grupo	Promedio Por Unidad	USD por Grupo	USD por Persona
Rango	11250 a 13749	450 a 549	\$ 50.00	\$ 25.00
	13750 a 16249	550 a 649	\$ 125.00	\$ 62.50
	16250 a 18749	650 a 749	\$ 75.00	\$ 87.50
	18750 a 21249	750 a 849	\$ 225.00	\$ 112.50
	21250 a 13749	850 a 949	\$ 275.00	\$ 137.50
	23750 en adelante	950 en adelante	\$ 350.00	\$ 175.00

Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

A su vez se reconoce hacia los supervisores la cancelación de una bonificación en base a la producción global alcanzada dado que ellos deben garantizar la ejecución de las actividades de acuerdo a los muestreos que se realizan a los libros de trabajo a todas las unidades. De la misma forma se consideró al personal de digitación quienes realizan el ingreso tanto de las suspensiones y reposiciones dentro en el sistema comercial (SICO), el mismo que permite al final de un periodo mensual realizar la liquidación de las reconexiones ejecutadas, lo que faculto a todas las personas que prestan sus servicios dentro del proyecto se vuelvan más colaboradoras y responsables en sus actividades en base al principio *“todos ganamos con un trabajo en conjunto”*.

También se destaca un aspecto importante para aumentar la producción como compañía, al otorgar CNEL aprobación hacia SERCOEL para la ejecución directa de la extracción de los clientes del sistema comercial (SICO), lo que conlleva a un mejor trabajo de la cartera de CNEL y a su vez la gestión por perifoneo se considera como una gestión efectiva.

En base a lo anterior y con la implementación de esta propuesta se visualizó importantes mejoras en la producción de las unidades incrementando en un 24% comparando el periodo de marzo a abril del 2014 consolidándose un grupo de trabajo más armónico y se generalizo una aspiración a mejores compensaciones.

Al realizar un análisis de cada uno de los meses en vigencia se pudo determinar que la metodología creó dos grupos de trabajadores

- Colaboradores: quienes buscaban superarse mes a mes 40%
- Conformistas: cumplían únicamente su cuota 60%

Para reducir la cantidad de trabajadores que realizaban únicamente un pequeño esfuerzo por aumentar sus índices se empezó a marcar en los listados de trabajos

la cantidad mínima de acciones que debían realizar siendo observados de no ejecutarlas.

A continuación, se muestran los resultados netos alcanzados en total de actividades por cada Agencia:

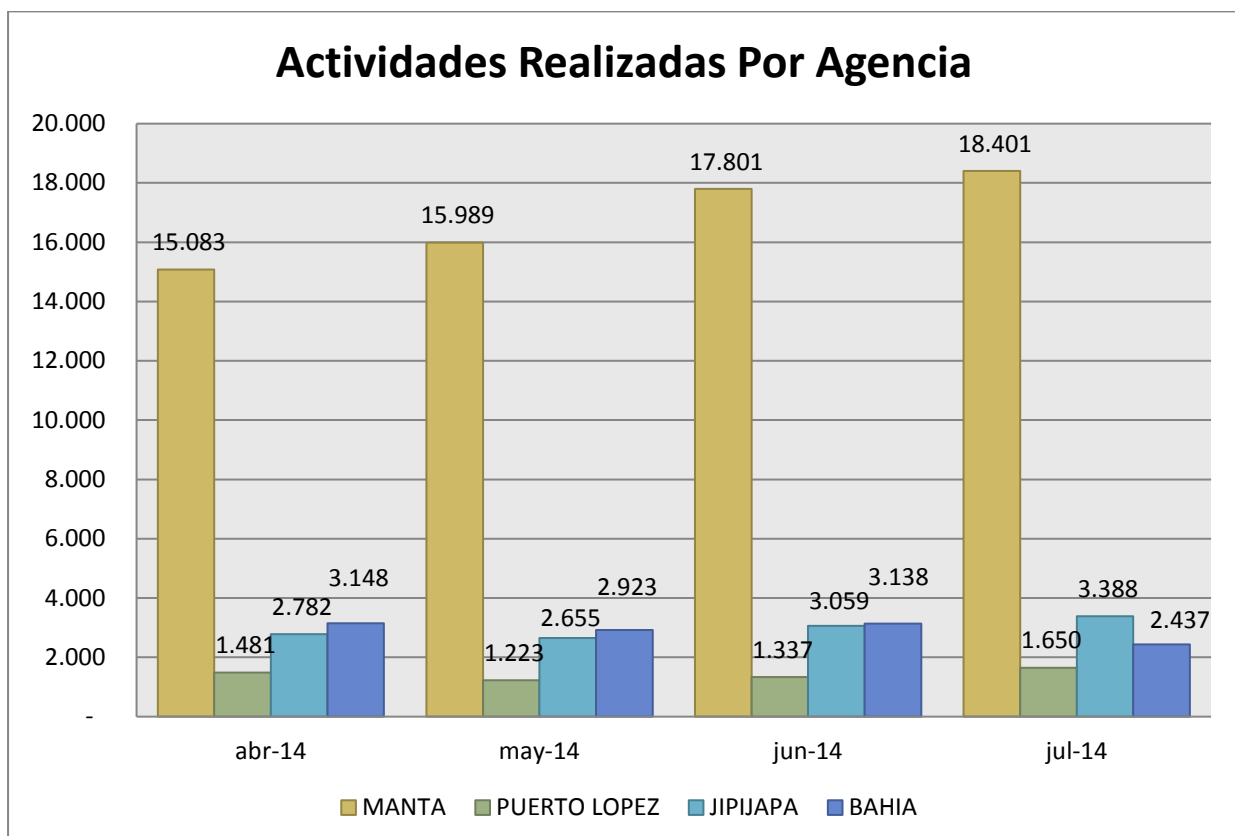
Cuadro No. 9

AGENCIAS	Apr-14	May-14	Jun-14	Jul-14
MANTA	15,083	15,989	17,801	18,401
PUERTO LOPEZ	1,481	1,223	1,337	1,650
JIPIJAPA	2,782	2,655	3,059	3,388
BAHIA	3,148	2,923	3,138	2,437
TOTAL	22,494	22,790	25,335	25,876

Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.

Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

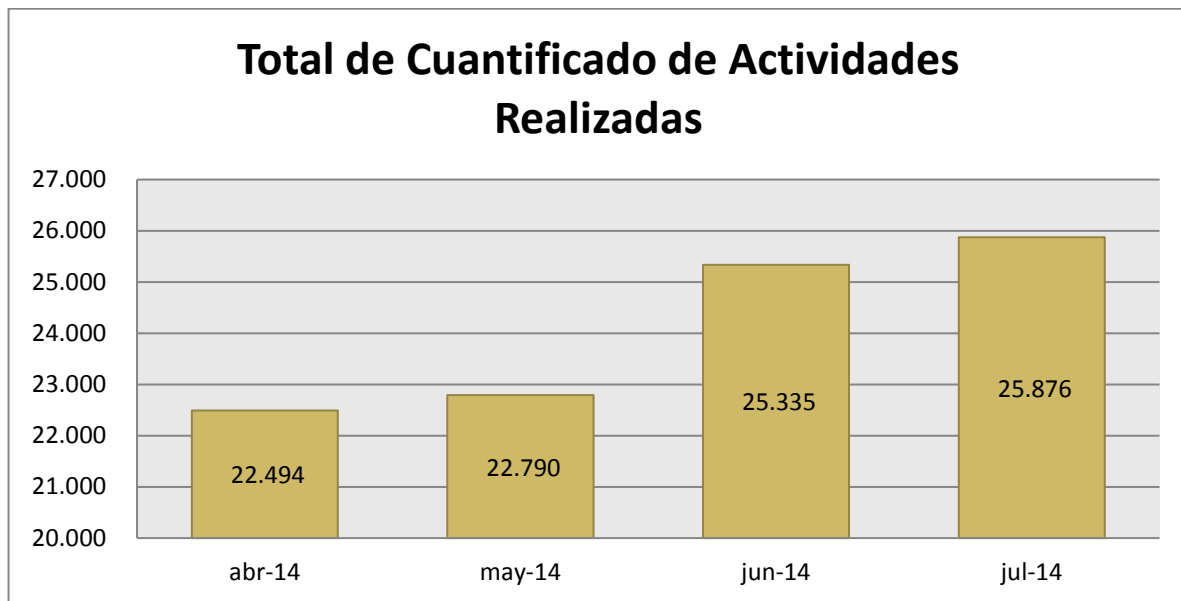
Grafico No. 10



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.

Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

Grafico No. 11



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

Al estar en el cuarto mes de actividades con esta metodología, se empezó a visualizar el descontento de ciertos colaboradores que pese a su sacrificio, no visualizaban una diferenciación contra el resto del equipo, siendo el grupo que presentaba molestias los que más colaboraban, y no dejaban actividades pendientes y cuando se requería que cubran lo no realizado por otra persona las ejecutaban sin ningún reparo, evitando que causaren sanciones a la compañía.

Al no verse retribuidos, y que las unidades que colaboraban poco o no lo hacían percibían lo mismo que ellos se generó un malestar entre todos.

Como compañía se efectuaron varias acciones durante este periodo siendo entre ellas; la suspensión del bono a las unidades que por no ejecutar alguna actividad que hubiese causado algún tipo de sanción por parte de la CNEL Unidad de Negocio Manabí y de ser reincidente se le emitían amonestaciones económicas y si reiteraban en continuar con este comportamiento su salida de la empresa.

La que se ejecutó de acuerdo a lo que estipula el Reglamento Interno de SERCOEL S.A. y el Código de Trabajo del Ecuador.

Con estos antecedentes, y el compromiso que adquirieron todas las unidades al final de este periodo metodológico en aumentar su producción como grupo solicitando una mejora en su ingreso por bonificación, siendo solicitado que se demuestre la voluntad del cambio y según lo que mostrasen se realizaría un nuevo planteamiento. Se puede concluir que esta metodología sirvió para fortalecer los lazos entre la parte administrativa y operativa ya que comprendieron mutuamente que de las actividades que ejecutan son valiosas para todos los involucrados y de no brindar su máximo esfuerzo los perjudicados finalmente serán ellos. Dado que como compañía al hablar de trabajos de producción y de la misma disminuir se deberán hacer reajustes de personal hasta que se vuelva a equilibrar económicamente este servicio de recuperación de cartera.

9.7.Síntesis de las Metodologías de Bonificación

De las consideraciones más importantes de cada metodología se puede mencionar lo siguiente:

Primera metodología “Bonificación por Rangos”

- Menores índices por actividades no ejecutadas
- Colaboración de los técnicos con la parte administrativa sobre qué sectores podrían ser más productivos.
- Niveles Tolerables de producción por unidad

Segundo Proceso Metodológico “Bonificación a los primeros lugares en producción”.

- Competencia por mejor Producción.

Aspecto negativo; Inconformidad de las unidades que no lograban ingresar en los parámetros diferenciándose altamente de los primeros lugares.

Tercera metodología “Bonificación Grupal por lo facturado en la Zona”

- Consolidación de los colaboradores
- Tanto administradores como operativos se empezaron a resolver los inconvenientes
- Mejor trabajo en equipo
- Comprometimiento de los trabajadores en realizar las acciones entregadas.
- Aumento mensual en la producción general
- Al cuarto mes de implementada la metodología las unidades más productivas solicitaban mejores condiciones.

El aspecto negativo de la metodología implementada; es la inconformidad de los trabajadores que realizan un mayor esfuerzo para obtener una producción que beneficie al grupo contra los que realizan lo mínimo.

9.8. Estudio evaluativo de las metodologías aplicadas

Para identificar cual es la percepción de los trabajadores de acuerdo a los diferentes procesos metodológicos implementados, se realizó un formulario de percepción de los trabajadores, el mismo que 38 colaboradores de un total de 94 completaron entre personal técnico, administrativo y de supervisión de las agencias Manta, Jipijapa y Puerto López, quienes participaron de estos procesos metodológicos y aún continúan laborando en la compañía hasta la fecha de su compilación (11 de marzo de 2015). A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Tema del formulario: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa

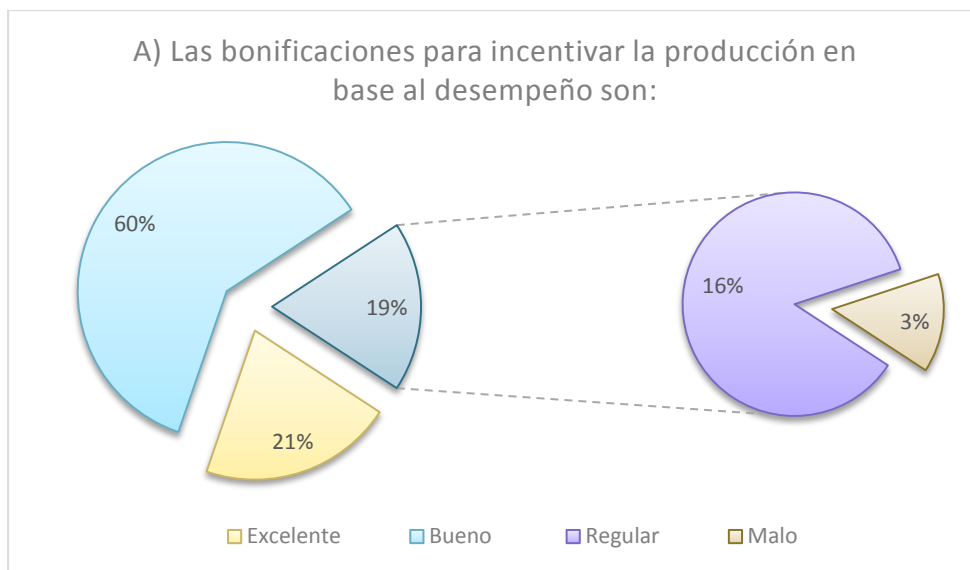
Periodo de estudio: de septiembre de 2013 a septiembre de 2014

Los dos enunciados iniciales (A y B) se refieren a la percepción de los trabajadores con respecto a percibir una bonificación.

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	21%	Bueno	60%	Regular	16%	malo	3%
-----------	-----	-------	-----	---------	-----	------	----

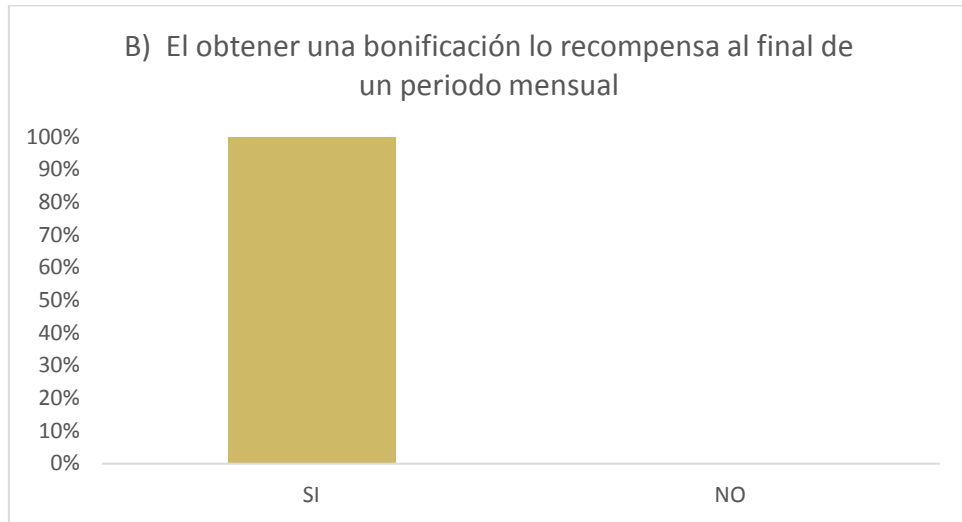
Grafico No. 12



B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	100%	NO	0%
----	------	----	----

Grafico No. 13



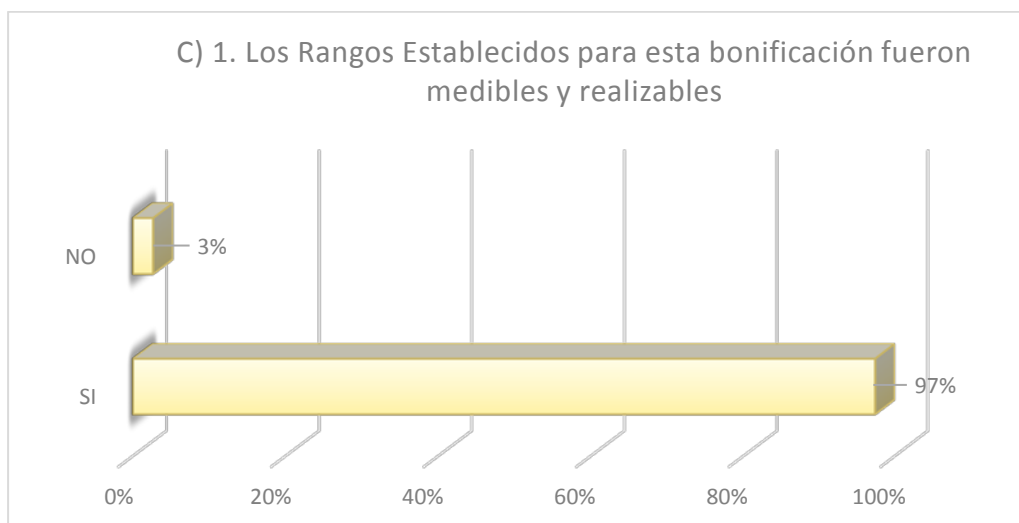
Durante el septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres  tems C, D y E, donde se permite evaluar la percepción de los colaboradores de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

- 1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	97%	NO	3%
----	-----	----	----

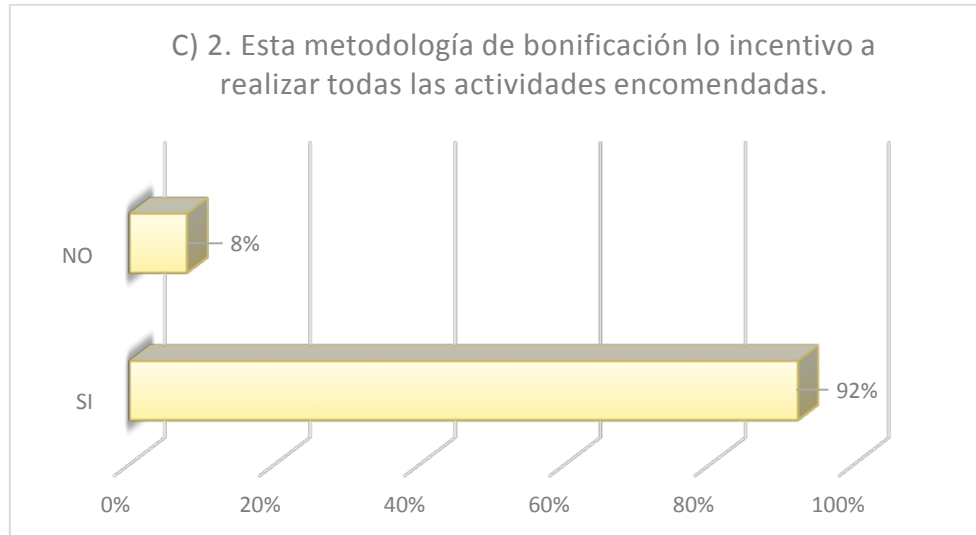
Grafico No. 14



2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	92%	NO	8%
----	-----	----	----

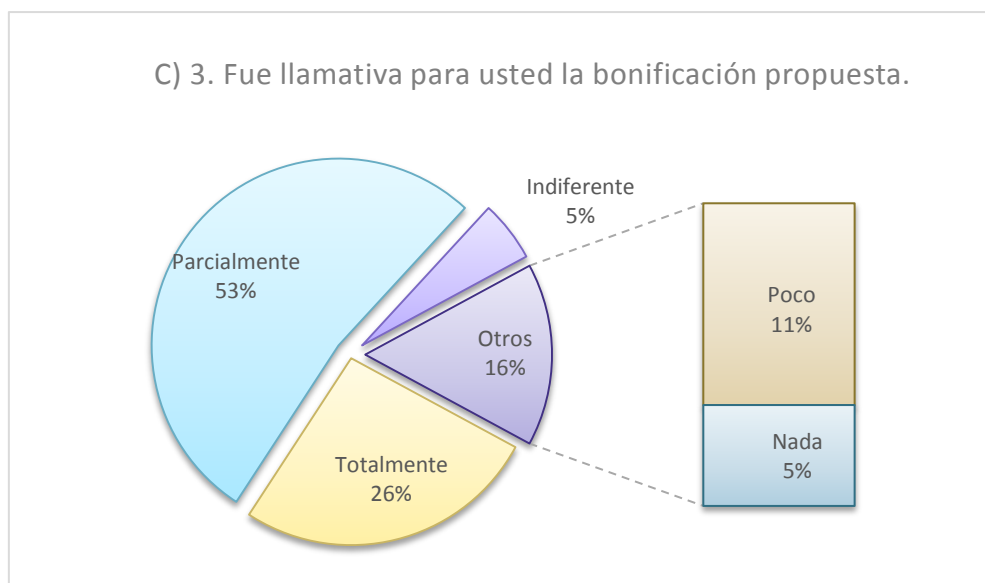
Grafico No. 15



3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	26%	Parcialmente	53%	Indiferente	5%	Poco	11%	Nada	5%
------------	-----	--------------	-----	-------------	----	------	-----	------	----

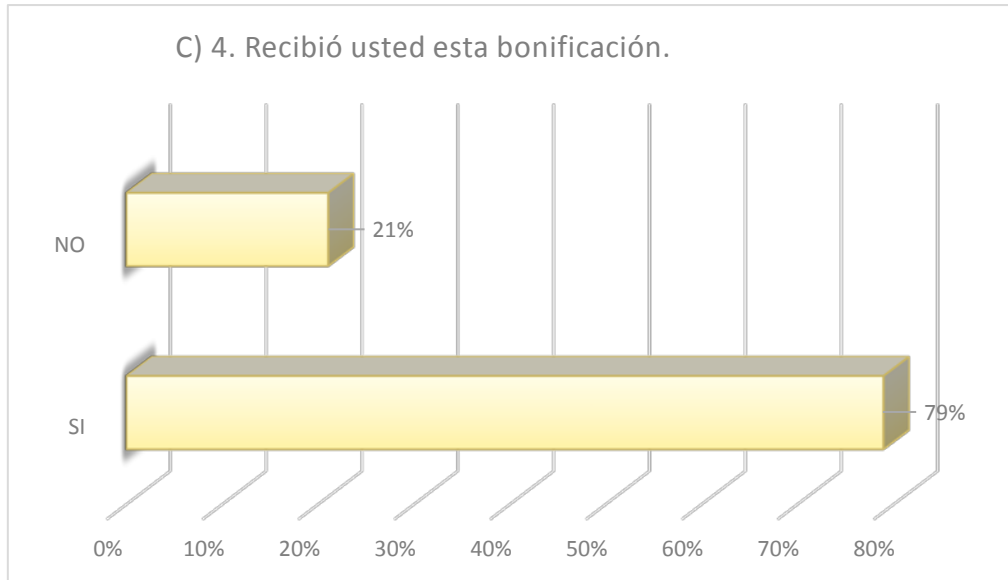
Grafico No. 16



4) Recibió usted esta bonificación.

SI	79%	NO	21%
----	-----	----	-----

Grafico No. 17

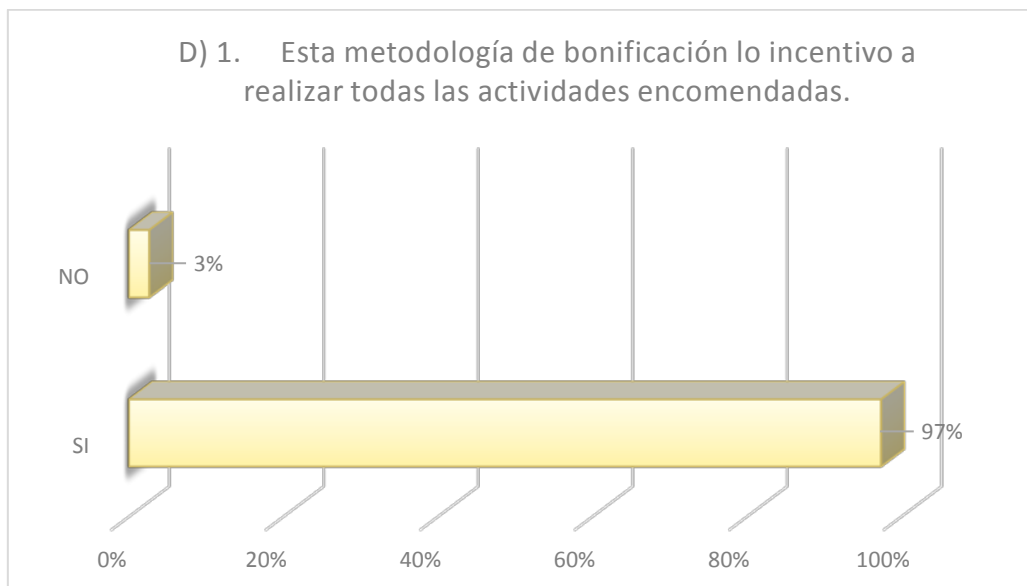


D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	95%	NO	5%
----	-----	----	----

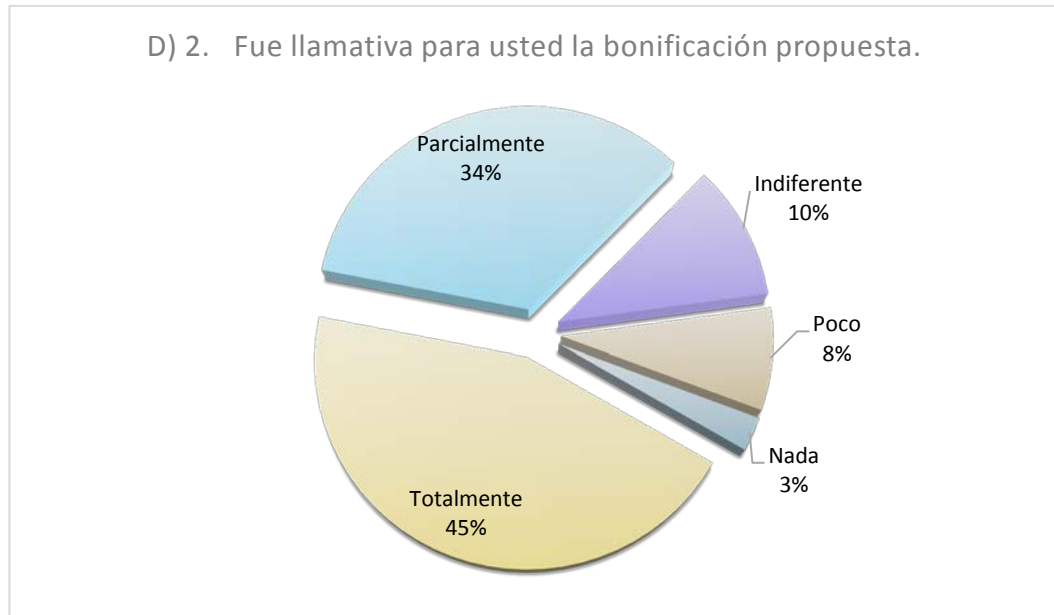
Grafico No. 18



2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	45%	Parcialmente	34%	Indiferente	11%	Poco	8%	Nada	3%
------------	-----	--------------	-----	-------------	-----	------	----	------	----

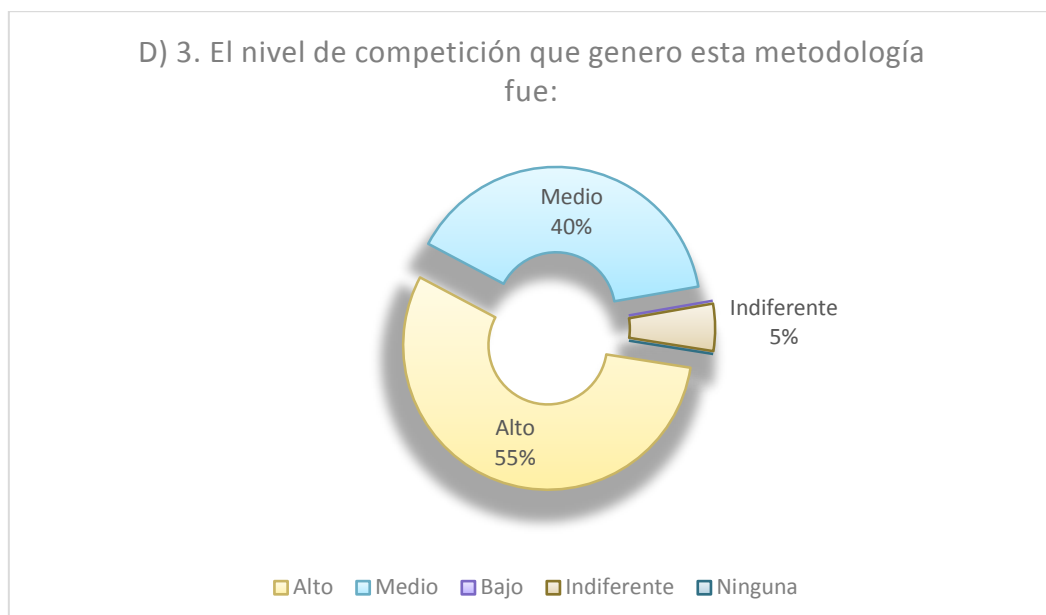
Grafico No. 19



3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	55%	Medio	39%	Bajo	0%	Indiferente	5%	Ninguna	0%
------	-----	-------	-----	------	----	-------------	----	---------	----

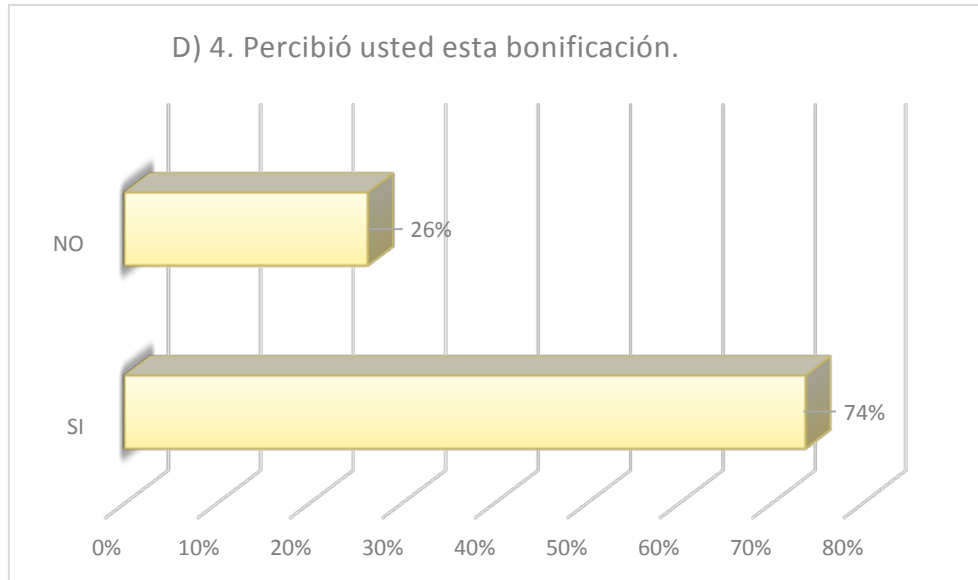
Grafico No. 20



4) Percibió usted esta bonificación.

SI	74%	NO	26%
----	-----	----	-----

Grafico No. 21

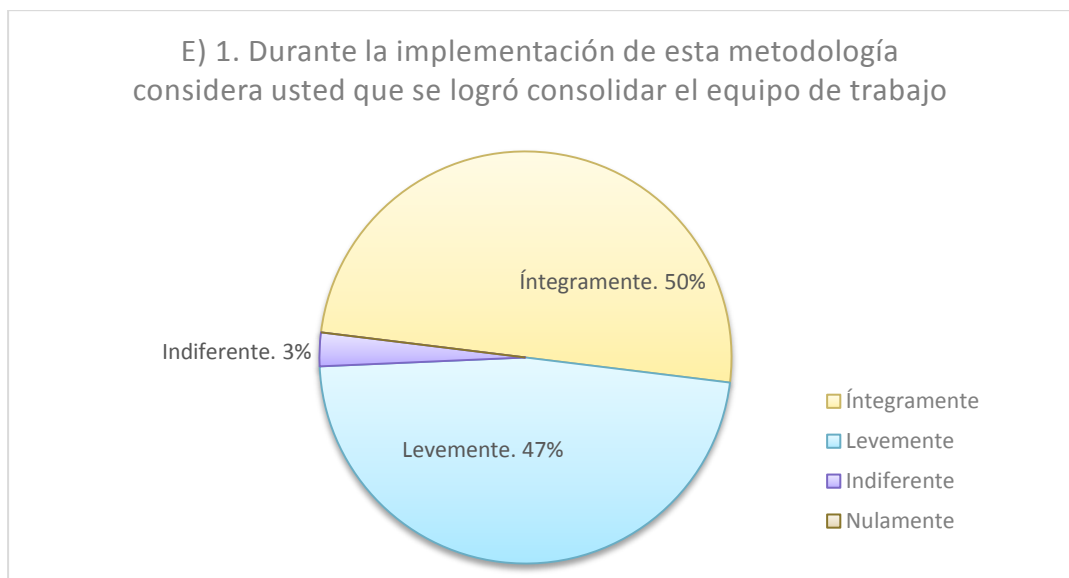


E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

�ntegramente	50%	Levemente	47%	Indiferente	3%	Nulamente	0%
--------------	-----	-----------	-----	-------------	----	-----------	----

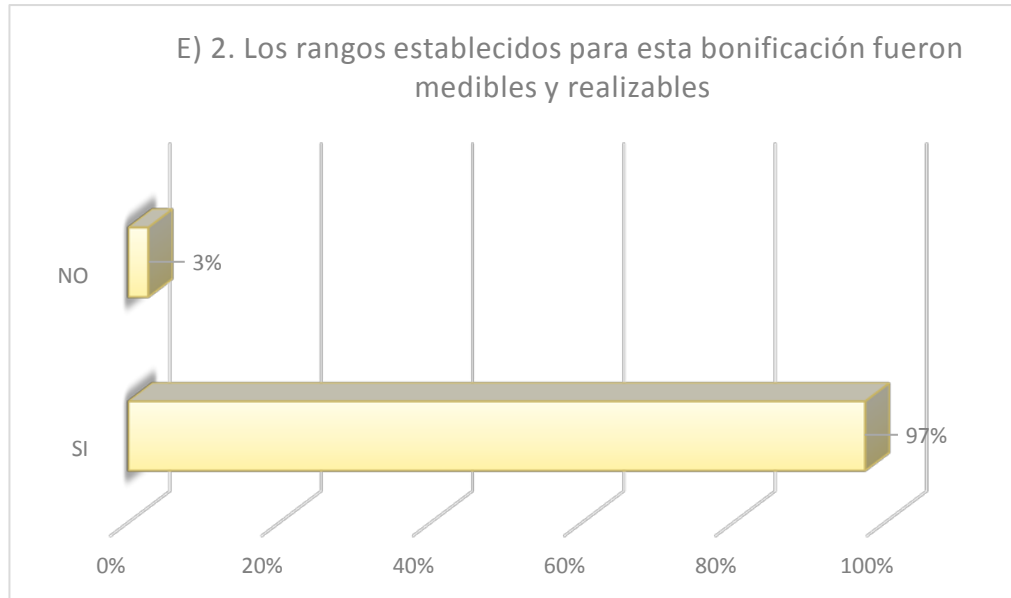
Grafico No. 22



2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	97%	NO	3%
----	-----	----	----

Grafico No. 23

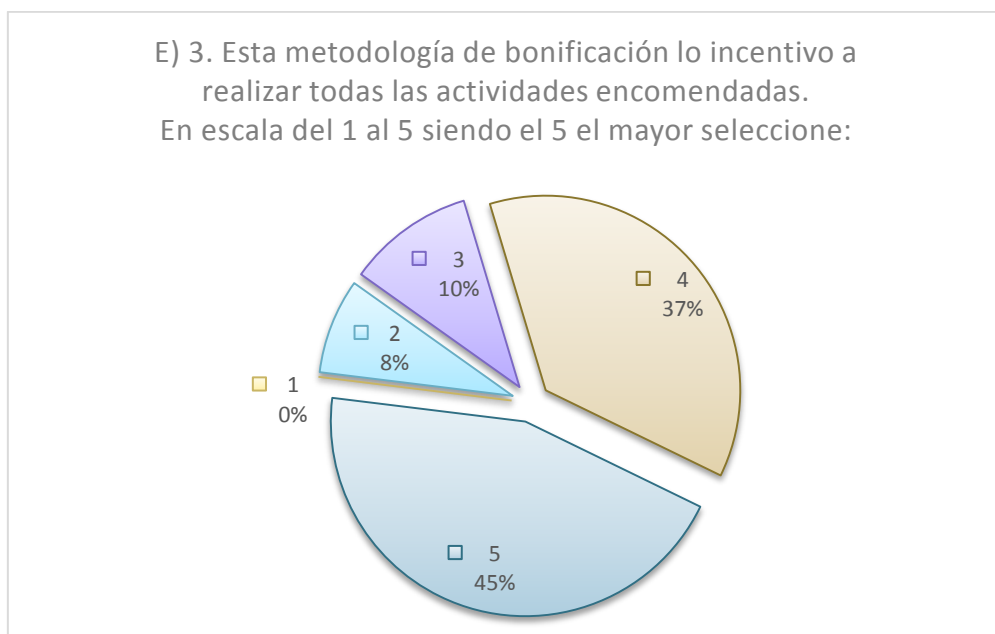


3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	0%	2	8%	3	11%	4	37%	5	45%
---	----	---	----	---	-----	---	-----	---	-----

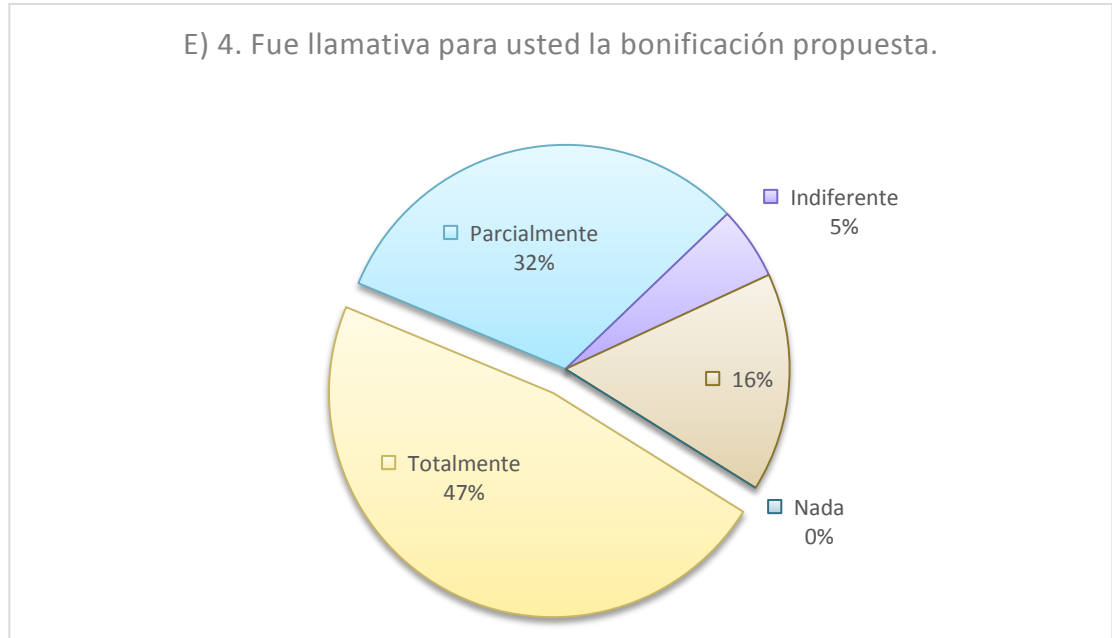
Grafico No. 24



4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	47%	Parcialmente	32%	Indiferente	5%	Poco	16%	Nada	0%
------------	-----	--------------	-----	-------------	----	------	-----	------	----

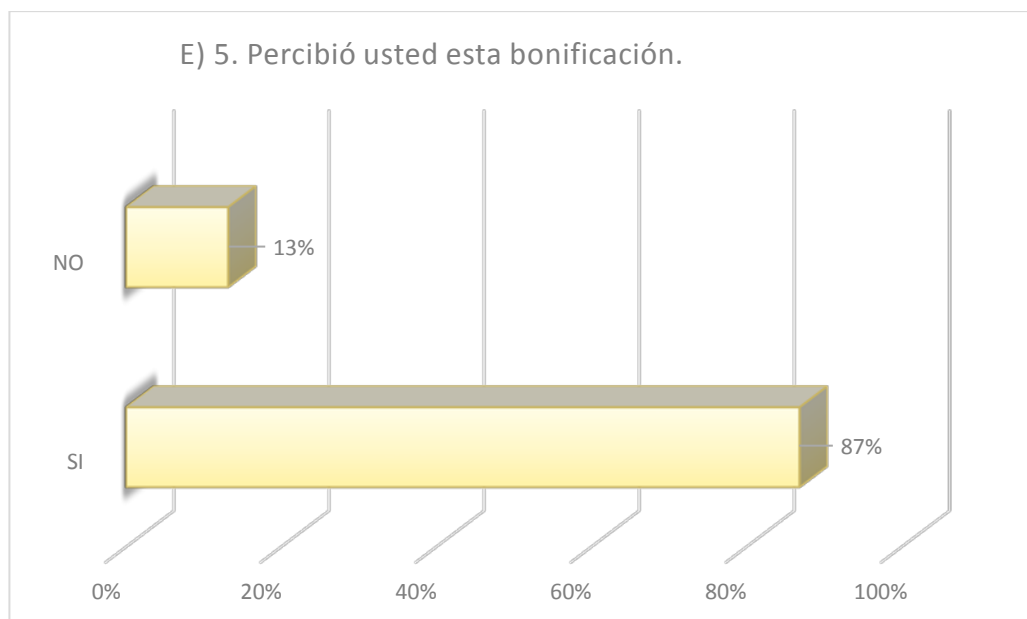
Grafico No. 25



5) Recibió usted esta bonificación.

SI	87%	NO	13%
----	-----	----	-----

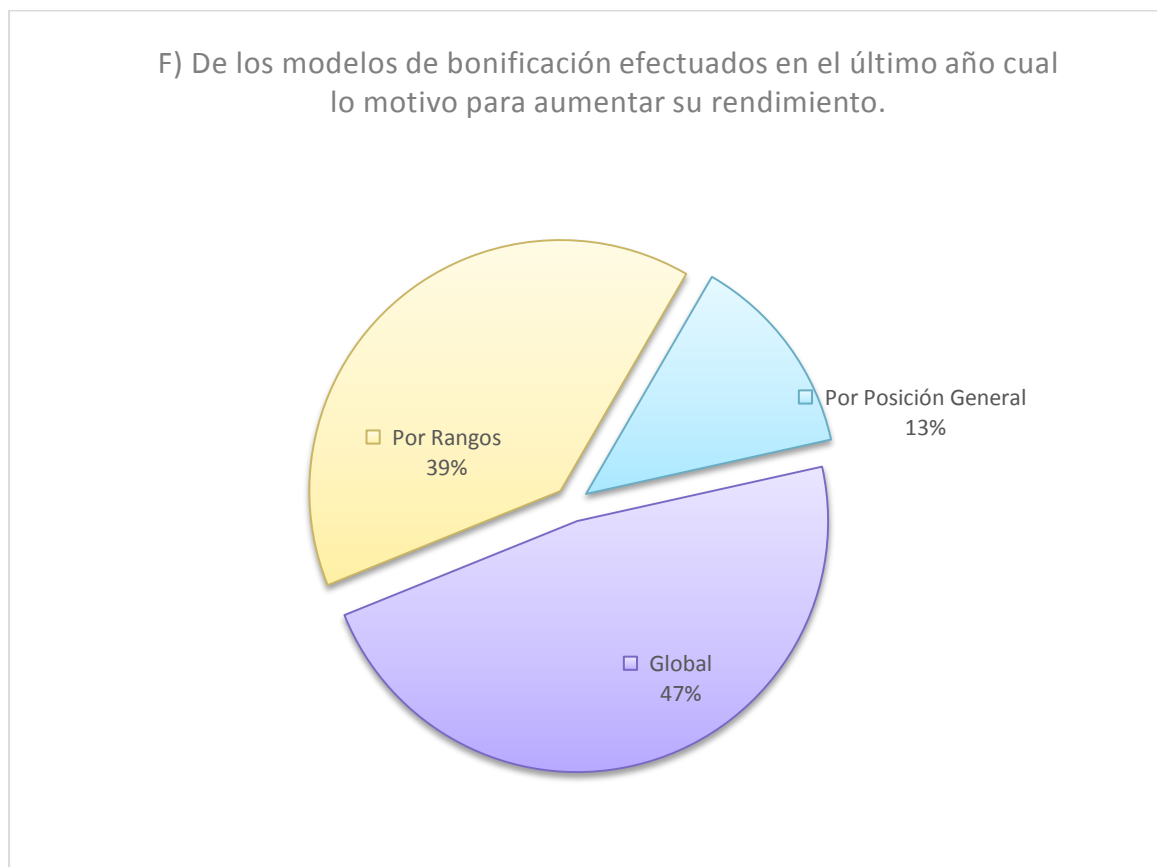
Grafico No. 26



F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- | | |
|-----|--|
| 39% | 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla). |
| 13% | 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar). |
| 47% | 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente |

Grafico No. 27



Una vez efectuado el análisis a las respuestas de cada uno de los enunciados y preguntas elaboradas en el Formulario de Percepción de los trabajadores se puede concluir lo siguiente:

De los colaboradores encuestados el 82% poseen una percepción de que toda bonificación es buena, considerando que al 100% les gustaría recibir un reconocimiento adicional en base a su esfuerzo, indicando que los tres procesos metodológicos fueron convenientes para los trabajadores, mencionando que en su mayor parte los parámetros eran alcanzables.

Al evaluar la apreciación referente a cada una de las metodologías implementadas, se evidenció que el primer proceso metodológico por rangos de actividades, con una retribución monetaria en cada uno de niveles, mostró que los trabajadores se sentían recompensados en base a su esfuerzo. Esto se lo demuestra con un 92% de afirmaciones de personas que se esmeraban en cumplir sus labores y un indicador del 26% que estaban totalmente atraídos a esta propuesta y un 53% que les era llamativa, resultando en una oferta que merece la atención. Para aumentar el interés de los trabajadores, el resultado final fue de un 79% de encuestados que recibieron efectivamente la bonificación en esta etapa.

Al revisar la percepción en el segundo proceso metodológico de acuerdo a los datos mostrados de este formulario, se percibe que en su efecto hay un 97% de aceptación y compromiso en ejecutar las actividades encomendadas, Teniendo un alto nivel de competitividad entre las cuadrillas de trabajo, siendo más atractiva por el desafío que conlleva alcanzar los primeros lugares, teniendo como resultado que el 74% de los encuestados lograron alcanzar esta bonificación.

Al revisar los datos por los análisis en grupos focales, se obtiene que esta metodología obtuvo mejores resultados en las agencias pequeñas, es decir Puerto López, Jipijapa y Bahía, dado por la cantidad de unidades no mayores a seis. Considerando que, en la Agencia Manta, al haber un mayor número de unidades, no resulto efectiva, se debe considerar que la confiabilidad de un grupo focal es

determinada por la cualificación de los integrantes, recomendadas un máximo 12 personas, teniendo un grupo de 25 colaboradores no se puede extraer información fiable debido a que los participantes se muestran intimidados por la opinión de los líderes de grupo.

La tercera metodología de Bonificación buscó integrar los lazos entre los trabajadores, evitando que se generen sanciones por no ejecución de labores.

Cabe destacar que esta metodología fue creada en base a los problemas que generó el anterior proceso, de donde un grupo de 25 cuadrillas solo bonificaban tres en la Agencia Manta. Al implantar una metodología grupal, los resultados de acuerdo a las personas fue el siguiente:

El 50% logro consolidarse íntegramente y el 47% levemente, indicando que hubo mayor colaboración entre todos los involucrados, destacándose en que el 82% de los trabajadores optimizó sus labores, ejecutándolas a tiempo, alcanzando un 97% de aceptación y recibéndola el 87% considerando que el 21% que incide en que no fue llamativa la propuesta se mostró inconforme por el efecto de que existieron unidades conformistas y renuentes a mejoras en beneficio del grupo.

Se destaca que de los modelos con mayor aceptación durante su implementación son el Global con 47% y por rangos con un 39%.

Coincidiendo que con la aplicación de la primera y tercera metodología se obtuvieron mejores resultados, dado que en ambas se atestiguó un incremento en la producción de las unidades, en base a los resultados obtenidos tanto por los índices de producción grupal mensual y de acuerdo a lo expresado por los colaboradores en los formularios de percepción se formula el siguiente planteamiento:

¿Qué tal si involucrásemos al personal administrativo y de supervisión de forma grupal, y a los operadores de forma individual?

Al considerar el desenvolvimiento de las personas de acuerdo a las actividades y tareas que deben desempeñar, bajo la teoría de que pasaría si se promoviera una solución que involucrase a todo el personal que colabora en cada una de las agencias y visualizando los diversos procesos metodológicos expuestos anteriormente en base a las fortalezas y debilidades encontradas durante su aplicación, se reflejó que el personal administrativo y el de supervisión mejoraron su desempeño proponiendo soluciones que se acoplaban a las necesidades de la empresa, las mismas que permitieron mejorar la percepción y la fidelidad de los colaboradores.

A su vez considerando la evaluación mediante grupos focales a la parte operativa se determinó que ellos desean participar en un sistema que no los recompense por igual sino de acuerdo a su desenvolvimiento, es decir que se establezcan rangos mínimos y máximos en diferentes escalas. A su vez se pudo determinar que si existiesen unidades que alcanzaban el mismo nivel, se las diferenciaría con una recompensa adicional, distinguiendo de manera extraordinaria el esfuerzo extra generado por los colaboradores.

Señalando que una de las mejores maneras de compensar a los colaboradores indistintamente de la actividad que ejecutasen contendría las mejores características de los tres métodos.

9.9. Aspectos Destacados

De las tres metodologías destaca lo siguiente:

- De la primera metodología
 - Rangos y niveles de metas
 - Eficacia de un mejor trabajo por unidad
- De la Segunda metodología
 - Competición por ser la mejor unidad
- De la Tercera metodología
 - Rangos de Metas para el personal administrativo y supervisión
 - Mayor Trabajo en equipo

10. Estructuración de una metodología idónea

En base al desarrollo de las actividades asentadas dentro de esta investigación y donde al visualizar los resultados de las distintas metodologías de bonificación implantadas durante el proceso de corte y reconexión dentro de las agencias de Manta, Jipijapa, Puerto López y Bahía de Caráquez que operan en el área de concesión de CNEL EP Unidad de Negocio Manabí, sé estableció e implanto una metodología que se ajusta a los lineamientos del buen vivir de nuestros colaboradores y productividad esperada por la compañía.

Por lo que se constituye con una combinación de los mejores aspectos de las tres metodologías de bonificaciones expuestas en esta tesis siendo la orientación de esta última metodología que todos los colaboradores administrativos y operativos involucrados en la ejecución de actividades de recuperación de cartera alcancen una

bonificación acorde a su dedicación, compromiso y cumplimiento en la ejecución de las actividades de trabajo designadas.

Estableciendo una bonificación variable, mediante rangos y un adicional por llegar al primer puesto por alcanzar la mayor producción la misma que puede estar en un rango de USD 50,00 a un aumento de USD 450,00 en una producción mínima de 500 actividades por cuadrilla, a su vez de lograr una producción global considerable resultante de la multiplicación de la producción mínima contra la cantidad de unidades el personal administrativo que comprende digitadores y supervisores recibirían una bonificación.

Cuadro No.10

Actividades		USD por Persona
Como Grupo	Por Unidad	
3000 a 3599	500 a 599	\$ 50,00
3600 a 4199	600 a 699	\$ 75,00
4200 a 4799	700 a 799	\$ 125,00
4800 a 5699	800 a 949	\$ 200,00
5700 en adelante	950 en adelante	\$ 450,00

Se refiere a las actividades de acuerdo al cálculo por agencia que de llegar a la meta se volverán en bonificación para cada uno de los colaboradores en el cargo de supervisores y digitadores

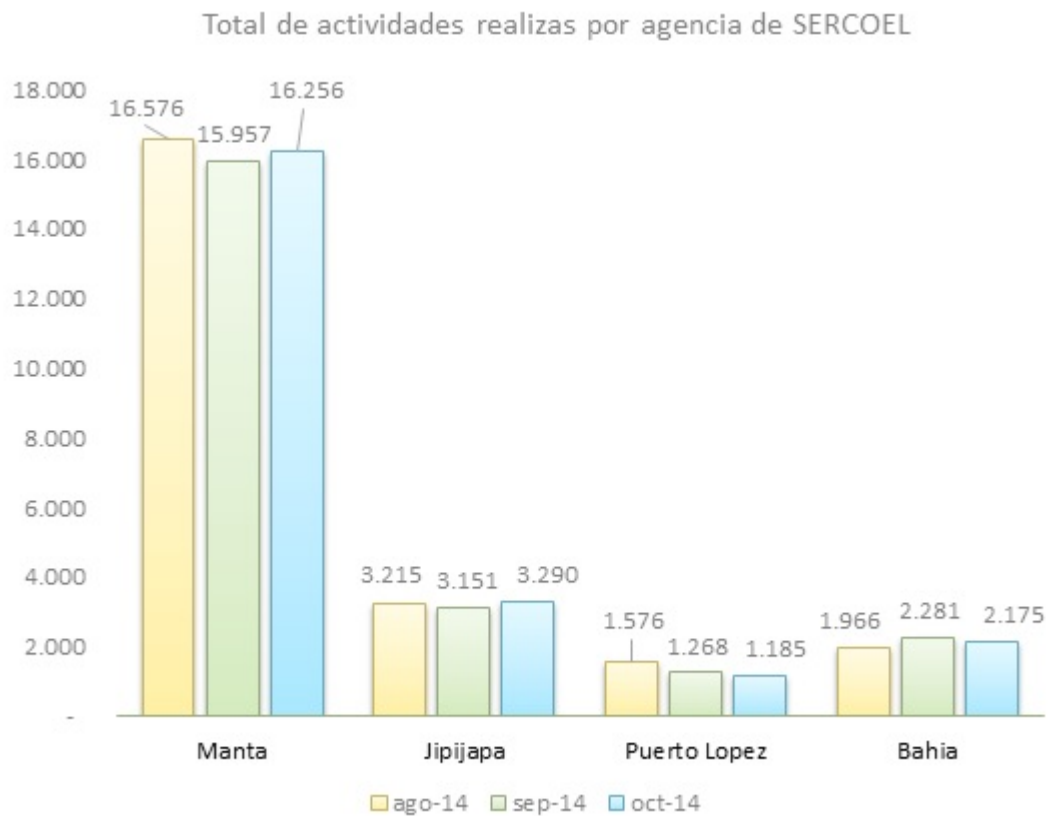
Representa a las actividades ejecutadas que de cumplirse se volverán en bonificación para cada uno de los auxiliares técnicos y choferes

Como incentivo adicional a la primera unidad se le otorgará un bono adicional, el mismo que podrá ser variable, siendo este extraído del 50% del Bono de la que obtuviere el último lugar por mayor a una diferencia de 150 actividades contra el primero.

Se optó por bonificar a todo el personal administrativo siempre y cuando no baje la producción global mínima establecida en la base de rango global de la compañía y de esta manera evitar que la producción aminore por falta de compromiso de los colaboradores en la sección de ingreso de información y elaboración de reportes para que se genere un compromiso de contribución directa, alcanzando la meta deseada.

Una vez implementada esta metodología durante los tres primeros meses se obtuvo el siguiente resultado.

Gráfico No. 28



Fuente: Coordinación de Planificación y Desarrollo – SERCOEL S.A.
 Elaborado Por: Ing. Alberto Villacrés Tello

Donde se refleja que al cambiar la metodología inicialmente se percibe una diferencia contra el mes de Julio/2014 donde se percibe por última vez la tercera metodología el que resulto un mes atípico por el pago acumulado de actividades pendientes y más días de trabajo.

En los meses de agosto, septiembre y octubre en el cual se aplica una metodología de compensación combinada en base a las tres variables rango, competitividad y eficiencia tendiendo a un crecimiento estable de la producción en cada una de las agencias.

11. Conclusiones

Se puede concluir en base a los objetivos generales y en las estrategias metodológicas implantadas dentro de esta investigación contundente, que el estudio realizado aporta de manera favorable al recurso humano permitiendo una estabilidad laboral y eficacia en las funciones encomendadas a los colaboradores, considerando que todas las personas requieren de una motivación, de acuerdo al nivel de su desempeño, donde se genera un aumento productivo y de responsabilidad entre todos.

Como sea percibida, dependerá del comportamiento y nivel de ingreso de cada uno de los trabajadores, siendo esta tesis enfocada en un área relevante del sector eléctrico del país, determinando, que indiferentemente la actividad desempeñada y el sueldo percibido, siempre será necesario incentivar a los trabajadores.

La orientación metodológica de esta tesis está dada por un diseño de investigación que se aplica coherentemente con lo señalado en los objetivos generales mediante la construcción de diálogos grupales generativos y apreciativos con los colaboradores de cada una de las

agencias de SERCOEL S.A., de acuerdo al enfoque de metodologías en la perspectiva evaluada a cada trabajador se plantea la generación de un ciclo de estrategias que considere tres fases:

“Identificación de una idea general” (Construir una visión compartida del problema a resolver).

“La exploración” o planteamiento de hipótesis de acción concebidas como acciones a realizar para cambiar la práctica concreta.

“Co-Construcción de la planificación general” Es el primer paso de la acción. En que se integra la revisión del problema inicial, la visión de los factores a cambiar, e inventario de los medios con que se cuenta y la planificación de los instrumentos para solventar las necesidades de los usuarios.

En este segmento en específico al tener políticas y metodologías que permitan a todos los involucrados gozar de los beneficios adicionales a los pactados en el contrato de trabajo.

Una vez realizada la unificación de los aspectos relevantes de las tres metodologías se lograra obtener una mejor compensación para nuestros colaboradores administrativos y cuadrillas de trabajo operativas que generasen una producción en base a los rangos establecidos, permitiéndose durante el cumplimiento de una jornada laboral de 8 horas diarias y con el correcto uso de las herramientas provistas por la empresa, reducir el tiempo de labores diarias sin generación de horas complementarias o suplementarias, pudiendo compartir con sus familias o dedicar su tiempo en actividades de superación personal, a sabiendas que en base a su esfuerzo percibirán una mejor compensación permitiéndose renovar sus condiciones de vida.

Bibliografía

- H. Congreso Nacional. «Codigo de Trabajo.» Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005 Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012. Quito: Registro Oficial, 2005. 2-4.
- Freire, Ab. Jorge Luis. Reglamento Interno SERCOEL S.A. Guayaquil: Ministerio de Relaciones Laborales, 2013.
- Fundación Wikimedia, Inc. «Fundación Wikimedia, Inc.» 20 de Agosto de 2014. Wikipedia. 27 de Agosto de 2014 <http://es.wikipedia.org/wiki/Manta_%28Ecuador%29>.
- García González, Andrés y Keyra Urdaneta. «WebProfit Ltda.» 07 de Julio de 2014. Gestiopolis. 27 de marzo de 2015 <<http://www.gestiopolis.com/estrategias-compensacion-laboral-para-mejorar-desempeno-personal/#autores>>.
- INEC. «ecuadorencifras.gob.ec.» 2010. Ecuador en Cifras. 18 de Diciembre de 2014 <<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/manabi.pdf>>.
- La Asamblea Constituyente. Ley Organica del Sistema Nacional de Contratacion Publica. Quito: Registro Oficial No. 395, 2008.
- López Estrada, Raúl Eduardo y Jean-Pierre Deslauriers. «Margen.» Vers. No. 61. Junio de 2011. Margen, Portal de Trabajo Social y Ciencias Sociales. Ed. Margen No. 61. 12 de Julio de 2014 <<http://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>>.
- Mella, Orlando. Grupos Focales Técnica de Investigación Cualitativa. Julio de 2000. 05 de Diciembre de 2015 <<http://upvv.clavijero.edu.mx/cursos/Maestria/DiplomadoMediaSuperior/modulo3/documentos/once.pdf>>.
- Ramirez, Augusto. La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. Vol. 70. Lima: An. Fac. med. [online], 2009.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES. Plan Nacional de Desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Quito: Consejo Nacional de Planificación, 2013.
- Tarantino, Salvatore. «© HispaVista Globedia.» 29 de Marzo de 2013. Globedia. 17 de Octubre de 2014 <<http://ec.globedia.com/compensacion-laboral-salario-emocional>>.

ANEXOS

Descripción del puesto referente al Organigrama correspondiente al gráfico N°1

1 Gerente de Agencia

Tiene por finalidad verificar el cumplimiento y ejecución de las siguientes actividades

- a. Hacer cumplir las políticas impartidas por la compañía en formatos y forma de ejecución de trabajos.
- b. Velar por la continuidad operativa.
- c. Verificar y dar seguimiento a la evolución de la producción de las unidades.
- d. Solución de conflictos internos y externos.
- e. Manejo de la relación entre SERCOEL y CNEL EP Unidad de Negocio Manabí.
- f. Asignación de trabajos a sus dependientes

2 Jefe de Supervisión de Operaciones

- a. Asignación de trabajos a los supervisores para verificación de las novedades
- b. Planificación de trabajos y Control de ingreso de la información.

3 Supervisor

- a. Control de los trabajos asignados a los auxiliares técnicos mediante muestreo
- b. Soporte y Monitoreo a los auxiliares técnicos

4 Digitador

- a. Verificación de la información entregada por los técnicos eléctricos
- b. Ingreso de información en el sistema
- c. Preparación y despacho de órdenes de trabajo

5 Técnicos Eléctricos

- a. Ejecución de actividades asignadas en las ordenes de trabajo
- b. Reporte de Novedades

6 Vehículos

- a. Transporte del técnico eléctrico y sus herramientas

Descripción del puesto referente al Organigrama correspondiente al gráfico N°2

1 Supervisor / Jefe de Agencia

- a. Hacer cumplir las políticas impartidas por la compañía en formatos y forma de ejecución de trabajos.
- b. Velar por la continuidad operativa.
- c. Verificar y dar seguimiento a la evolución de la producción de las unidades.
 - i. Control de los trabajos asignados a los auxiliares técnicos mediante muestreo
- d. Solución de conflictos internos y externos.
 - i. Soporte y Monitoreo a los auxiliares técnicos
- e. Manejo de la relación entre SERCOEL y CNEL EP Unidad de Negocio Manabí.

2 Digitador

- a. Verificación de la información entregada por los técnicos eléctricos
- b. Ingreso de información en el sistema
- c. Preparación y despacho de órdenes de trabajo

3 Técnicos Eléctricos

- a. Ejecución de actividades asignadas en las ordenes de trabajo
- b. Reporte de Novedades

4 Vehículos

- a. Transporte del técnico eléctrico y sus herramientas

Nota: en este segundo esquema se agrupan agencias que por su tamaño no pasan de 6 cuadrillas es decir un total de 12 personas.

Grupos de inducción de metodologías al personal administrativo y operativo



Ejecución de Actividades



Justificación y aprobación de implementación de las metodologías combinadas



Guayaquil, 22 de Agosto de 2014

A: GERENTE GENERAL
C.C: JEFA ADMINISTRATIVA FINANCIERA

CPD -2014-017

En Base a los estudios realizados durante los últimos meses se presenta un nuevo Esquema de Bonificaciones para las Zonas 2 y 6 vigente desde Agosto de 2014.

Bonificaciones Zona 2 (Jipijapa)	Actividades		USD por Cuadrilla	USD por Persona
	Como Grupo (6 U)	Rangos Por Unidad		
Rango	3000	500 a 599	\$ 100,00	\$ 50,00
	3600	600 a 699	\$ 150,00	\$ 75,00
	4200	700 a 799	\$ 250,00	\$ 125,00
	4800	800 a 949	\$ 400,00	\$ 200,00
	5700	950 en adelante	\$ 900,00	\$ 450,00

Bonificaciones Zona 2 (Puerto López)	Actividades		USD por Cuadrilla	USD por Persona
	Como Grupo (3 U)	Rangos Por Unidad		
Rango	1500	500 a 599	\$ 100,00	\$ 50,00
	1800	600 a 699	\$ 150,00	\$ 75,00
	2100	700 a 799	\$ 250,00	\$ 125,00
	2400	800 a 949	\$ 400,00	\$ 200,00
	2850	950 en adelante	\$ 900,00	\$ 450,00

Bonificaciones Zona 6	Actividades		USD por Cuadrilla	USD por Persona
	Como Grupo (6U)	Rangos Por Unidad		
Rango	3000	500 a 599	\$ 100,00	\$ 50,00
	3600	600 a 699	\$ 150,00	\$ 75,00
	4200	700 a 799	\$ 250,00	\$ 125,00
	4800	800 a 949	\$ 400,00	\$ 200,00
	5700	950 en adelante	\$ 900,00	\$ 450,00

Bonificación

- de las Cuadrillas: en base a los Rangos por Unidad
- de los Supervisores: en base al global alcanzado como Grupo
- de las Digitadoras: Valor Fijo de 100 USD desde el cumplimiento del mínimo como grupo Zona 6 (3000), grupo Zona 2 (Jipijapa 3000 y Puerto López 1500), y \$50.00 adicionales por cada rango a partir del tercer nivel.



Consideraciones Especiales

Como incentivo adicional a la primera unidad se les otorgará un bono especial, el mismo que será a criterio de la administración.

Multas

Unidades que ocasionasen multas por corte o reconexión no ejecutada y no sea justificada ante los fiscalizadores de CNEC, obtendrán una amonestación de acuerdo lo que establece el reglamento interno de la compañía, en caso de reincidencia la compañía se reserva el derecho de separar a la unidad, sin derecho a bonificación.

De la misma forma trabajadores que injustificadamente faltasen a los principios y políticas de la compañía, y no utilicen los implementos de seguridad y que afecten a la imagen corporativa, serán objeto de sanciones de acuerdo a lo que estipule el Reglamento Interno.

Atentamente,


Ing. Alberto Villacrés Tello.
Coordinador de Planificación y Desarrollo



Guayaquil, 22 de Agosto de 2014

CPD -2014-016

A: GERENTE GENERAL
C.C: JEFA ADMINISTRATIVA FINANCIERA

*JAF/Agencia Mont/Archivo
AUTORIZADO, Difundir
EAS 22/AGO/2014*

En Base a los estudios realizados durante los últimos meses se presenta un nuevo Esquema de Bonificaciones para la Zona 1, vigente desde Agosto de 2014

Bonificaciones Zona 1	Actividades		USD por Cuadrilla	USD por Persona
	Como Grupo (25 U)	Rangos Por Unidad		
Rango	13750	550 a 649	\$ 140,00	\$ 70,00
	16250	650 a 749	\$ 185,00	\$ 92,50
	18750	750 a 899	\$ 340,00	\$ 170,00
	22500	900 a 1049	\$ 500,00	\$ 250,00
	26250	1050 en adelante	\$ 900,00	\$ 450,00

Bonificación

- de las Cuadrillas: en base a los Rangos por Unidad
- de los Supervisores: en base al global alcanzado como Grupo
- de las Digitadoras: Valor Fijo de 150 USD desde el cumplimiento del mínimo como grupo (13750) y \$50.00 adicionales por cada rango a partir de 18750 Rx

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno ✓	Regular	Malo
-----------	---------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	✓	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	x	NO	
----	---	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	✓	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente ✓	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	✓	NO	
----	---	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Ninguna <input type="checkbox"/>
--	--------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente <input checked="" type="checkbox"/>	Levemente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Nulamente <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Emilio Jose Nieves Figueroa **Fecha:** 23/12/14

Cargo: Auxilio Electrico **Edad:** 26

Tiempo de laboral en la compañía: 15 meses.

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) *El obtener una bonificación la recompensa al final de un periodo mensual*

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio <input checked="" type="checkbox"/>	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	---	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente <input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *MARCOS PONCE Quiñón* Fecha: *23-12-2014*

Cargo: *ELECTRICISTA* Edad: *35*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 MESES*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
--	--	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>		NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	--	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input type="checkbox"/>	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>
------------	--------------------------	--------------	-------------------------------------	-------------	--------------------------	------	--------------------------	------	--------------------------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	Ninguna	<input type="checkbox"/>
------	-------------------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	-------------	--------------------------	---------	--------------------------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input type="checkbox"/>	Levemente	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input checked="" type="checkbox"/>	Nulamente	<input type="checkbox"/>
--------------	--------------------------	-----------	--------------------------	-------------	-------------------------------------	-----------	--------------------------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	-------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input checked="" type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>
------------	--------------------------	--------------	--------------------------	-------------	-------------------------------------	------	--------------------------	------	--------------------------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *TOMÁS MARINO MARTINEZ SENE* Fecha: *23/12/2014*

Cargo: *CONTADOR RECUPERADA DE CARTERA* Edad: *49*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 MESES*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
--	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontrarán en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
--	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
--	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	
--	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	-------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Victor Vicente Menendez Gonzalez* Fecha: *23/12/2019*

Cargo: *Auxiliar Electrico* Edad: *49 años*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 MESES*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontrarán en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Integramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	-------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Frank Víctor Monendez Meza

Fecha: 23/12/2014

Cargo: Auxiliar Electrico

Edad: 25 AÑOS

Tiempo de laboral en la compañía: 15 MESES

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno ✓	Regular	Malo
-----------	---------	---------	------

B) El obtener una bonificación la recompensa al final de un periodo mensual

SI	✓	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	X	NO	
----	---	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	✓	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente ✓	Indiferente	Poco	Nada
------------	----------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	✓	NO	
----	---	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Ninguna <input type="checkbox"/>
--	--------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente <input checked="" type="checkbox"/>	Levemente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Nulamente <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Heetón FABIAN chavez L*

Fecha: *23/12/14*

Cargo: *AUXILIAR ELECTRICO*

Edad: *28*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa

Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI		NO	
----	--	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI		NO	
----	--	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI		NO	
----	--	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI		NO	
----	--	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>
------------	-------------------------------------	--------------	--------------------------	-------------	--------------------------	------	--------------------------	------	--------------------------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	Ninguna	<input type="checkbox"/>
------	-------------------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	-------------	--------------------------	---------	--------------------------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	Nulamente	<input type="checkbox"/>
--------------	-------------------------------------	-----------	--------------------------	-------------	--------------------------	-----------	--------------------------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input checked="" type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	-------------------------------------	---	--------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>
------------	-------------------------------------	--------------	--------------------------	-------------	--------------------------	------	--------------------------	------	--------------------------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *David Alejandro Jaime Muñoz* Fecha: *22/12/2014*

Cargo: *Auxiliar Técnico* Edad: *28*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	X	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	X	NO	
----	---	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	X	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI		NO	X
----	--	----	---

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	<input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------------------------------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	-------------------------------------	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Piromo Muñoz Paul Vicente*

Fecha:

Cargo: *Auxilio Técnico*

Edad: *38*

Tiempo de laboral en la compañía: *14 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Danny Cárdenas Sánchez*

Fecha: *Lipijapa 22/12/14*

Cargo: *Auxiliar Técnico*

Edad: *30 Años*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 Meses.*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa

Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	NO	
----	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	NO	
----	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	NO	
----	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	NO	
----	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---	-------------------------------------	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: BRUNO DELVALLE BOQUE

Fecha: 22-12-2014

Cargo: AUXILIAR TECNICO

Edad: 55

Tiempo de laboral en la compañía: 15 MESES

Muchas Gracias por vuestra colaboración. 15 MESES

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

- 1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente <input checked="" type="checkbox"/>	Poco	Nada
------------	--------------	---	------	------

- 4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---	-------------------------------------	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Stolo Neugen (Alain) Durmis* Fecha: *22/12/2014*

Cargo: *Auxiliar Técnico* Edad: *53 años*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI		NO	
----	--	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI		NO	
----	--	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI		NO	
----	--	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI		NO	
----	--	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	--------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---	-------------------------------------	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Sixto Marcelino Basto Pin Fecha: 22/12/2014

Cargo: Auxiliar Técnico Edad: 43

Tiempo de laboral en la compañía: 15 mes

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Ronald Gabriel Andrade Reyes*

Fecha: *22-12-14*

Cargo: *Auxiliar Técnico.*

Edad: *30*

Tiempo de laboral en la compañía: *14 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor selección:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Jaime Antonio Piguaba Lino Fecha: 22-12-2014

Cargo: TECNICO AUXILIAR Edad: 32

Tiempo de laboral en la compañía: 15 meses

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontrarán en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

- 1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

- 3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

- 4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	---	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

<input checked="" type="checkbox"/> Íntegramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
---	---	---	---	---------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Adriana Estefanía Chong García* Fecha: *22/12/2014*

Cargo: *Digitadora* Edad: *20 años*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente <input checked="" type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Malo <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----------------------------	-------------------------------------	-----------------------------	--------------------------

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----------------------------	-------------------------------------	-----------------------------	--------------------------

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Roberto Villafuerte Ponce.*

Fecha: *22/Dic/2014*

Cargo: *Auxiliar Técnica*

Edad: *41 años*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 meses.*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

↓ Excelente	Bueno	Regular	Malo
-------------	-------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	X	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	X	NO	
----	---	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	X	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	✓ Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	----------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	X	NO	
----	---	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente	<input type="checkbox"/> Parcialmente	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Poco	<input type="checkbox"/> Nada
--	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Ninguna
------	---	-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

<input checked="" type="checkbox"/> Íntegramente	<input type="checkbox"/> Levemente	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Nulamente
--	------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
---	---	---	---	---------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input type="checkbox"/> Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Poco	<input type="checkbox"/> Nada
-------------------------------------	--	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Kleber Castro Valeriano.*

Fecha: *22/12/2024*

Cargo: *Auxiliar Electrico.*

Edad: *22*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 Meses.*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	X	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	X	NO	
----	---	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	X	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	X	NO	
----	---	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---	-------------------------------------	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: CARLOS LUIS CEBOLLOS CASTRO

Fecha: 22-12-2014

Cargo: AUXILIAR TECNICO

Edad: 51

Tiempo de laboral en la compañía: 12 MESES

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente ✓	Bueno	Regular	Malo
-------------	-------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	✓	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	✓	NO	
----	---	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	✓	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente ✓	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI		NO	✓
----	--	----	---

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Amel Rome Hernandez

Fecha: 22-12-2014

Cargo: Supervisor

Edad: 34 años

Tiempo de laboral en la compañía: 15 meses

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	<input checked="" type="checkbox"/> Regular	Malo
-----------	-------	---	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
-----------------------------	--	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
-----------------------------	--	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
-----------------------------	--	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/> Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	---	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/> Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	---	------	------

3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	--	-------------	---------

4) Percibió usted esta bonificación.

S		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Integramente	<input checked="" type="checkbox"/> Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	---	-------------	-----------

2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---	-------------------------------------	---

4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/> Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	---	------	------

5) Recibió usted esta bonificación.

S		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Juan Fernando Garcia Mendoza Fecha:

Cargo: Digitador.

Edad: 24

Tiempo de laboral en la compañía: 1 año y 5 meses.

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
---	-------------------------------------	----	--------------------------

2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/> Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	---	------	------

3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	---	------	-------------	---------

4) Percibió usted esta bonificación.

S	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Integramente	<input checked="" type="checkbox"/> Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	---	-------------	-----------

2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
---	-------------------------------------	----	--------------------------

3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	-------------------------------------

4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/> Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	---	------	------

5) Recibió usted esta bonificación.

S	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

S		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Pedro Cano Maguiler*

Fecha:

Cargo: *Administrador*

Edad: *26*

Tiempo de laboral en la compañía:

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	<input checked="" type="checkbox"/> Bueno	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

S	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
---	--	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

S	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
---	--	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

S	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
---	--	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

S	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
---	--	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

4) Percibió usted esta bonificación.

S		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Integralmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
---------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	-------------------------------------

4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input checked="" type="checkbox"/>	Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
-------------------------------------	------------	--------------	-------------	------	------

5) Recibió usted esta bonificación.

S		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Rengifo Sánchez Jasmin*

Fecha:

Cargo: *Digitadora*

Edad: *26 Años*

Tiempo de laboral en la compañía: *1 año 5 meses*.

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

<input checked="" type="checkbox"/> Excelente	<input type="checkbox"/> Bueno	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Malo
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

<input type="checkbox"/> S	<input checked="" type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
----------------------------	--	--------------------------

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

<input type="checkbox"/> S	<input checked="" type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
----------------------------	--	--------------------------

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

<input type="checkbox"/> S	<input checked="" type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
----------------------------	--	--------------------------

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input type="checkbox"/> Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Poco	<input type="checkbox"/> Nada
-------------------------------------	--	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

4) Recibió usted esta bonificación.

<input type="checkbox"/> S	<input checked="" type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
----------------------------	--	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
--	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

S		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

<input checked="" type="checkbox"/> Integralmente	Levemente	Indiferente	Nulamente
---	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---	-------------------------------------	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

S		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Jesús Alberto Gilcos Macías*

Fecha:

Cargo: *Supervisor*

Edad: *28*

Tiempo de laboral en la compañía: *1 año, 4 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa

Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	<input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	-------	-------------------------------------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
---	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------------------------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

S		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
---	-------------------------------------	----	--------------------------

2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	<input checked="" type="checkbox"/>	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	-------------------------------------	------	------

3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	<input checked="" type="checkbox"/>	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	-------------------------------------	------	-------------	---------

4) Percibió usted esta bonificación.

S	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	<input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------------------------------	-------------	-----------

2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

S	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
---	-------------------------------------	----	--------------------------

3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---	-------------------------------------	---

4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------------------------------	-------------	------	------

5) Recibió usted esta bonificación.

S	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos:

Alivia Aosta Mercedes

Fecha:

Cargo:

Digitadora

Edad:

26

Tiempo de laboral en la compañía:

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio <input checked="" type="checkbox"/>	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	---	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Nulamente
--------------	---	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2 <input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
---	---------------------------------------	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco <input checked="" type="checkbox"/>	Nada
------------	--------------	-------------	--	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Zambiano Zamora Climaec Fco*

Fecha:

Cargo: *Auxiliar eléctrico*

Edad:

Tiempo de laboral en la compañía: *Año cuatro meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa

Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular ✓	Malo
-----------	-------	-----------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	✓	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	✓	NO	
----	---	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	✓	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada ✓
------------	--------------	-------------	------	--------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	✓	NO	
----	---	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada <input checked="" type="checkbox"/>
------------	--------------	-------------	------	--

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna <input checked="" type="checkbox"/>
------	-------	------	-------------	---

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Integramente	Levemente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Nulamente
--------------	---	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2 <input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
---	---------------------------------------	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada <input checked="" type="checkbox"/>
------------	--------------	-------------	------	--

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos:

Isabel Lopez

Fecha: 28-01-15

Cargo:

Contador

Edad: 30

Tiempo de laboral en la compañía:

1 año 4 meses

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa

Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular <input checked="" type="checkbox"/>	Malo
-----------	-------	---	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	<input checked="" type="checkbox"/> Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	---	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	--	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	<input checked="" type="checkbox"/> Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	---	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	<input checked="" type="checkbox"/> Poco	Nada
------------	--------------	-------------	--	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos:

Manuel Peruché Moción

Fecha:

Cargo:

Chofer

Edad:

Tiempo de laboral en la compañía:

uno cuatro meses

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno	Regular <input checked="" type="checkbox"/>	Malo
-----------	-------	---	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Alejandro Cepeda

Fecha:

Cargo: Auxiliar Electrico

Edad: 26

Tiempo de laboral en la compañía:

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	<input checked="" type="checkbox"/> Regular	Malo
-----------	-------	---	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco <input checked="" type="checkbox"/>	Nada
------------	--------------	-------------	--	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco <input checked="" type="checkbox"/>	Nada
------------	--------------	-------------	--	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio <input checked="" type="checkbox"/>	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	---	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Nulamente
--------------	---	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco <input checked="" type="checkbox"/>	Nada
------------	--------------	-------------	--	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *ADRIANO MACHADO* Fecha: *04-28-2015*

Cargo: *CHOFER* Edad: *31*

Tiempo de laboral en la compañía: *1 AÑO 4 MESES*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa

Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	NO
----	----

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontrarán en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	NO
----	----

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	NO
----	----

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	NO
----	----

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Integramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Luis Manuel Espin*

Fecha:

Cargo: *Auxiliar Electrico*

Edad: *36*

Tiempo de laboral en la compañía: *14 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Perodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular	Mal�
-----------	-------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	/	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres  tems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	/	NO	/
----	---	----	---

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	/	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	/	NO	
----	---	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor selecciono:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos:

Leon Augusto Gallo Her

Fecha:

28/01/15

Cargo:

Auxilio Electrico

Edad:

29 años.

Tiempo de laboral en la compañía:

1 año y mas

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	NO
----	----

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontrarán en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	NO
----	----

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	NO
----	----

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	NO
----	----

Formulario de percepción de los trabajadores

D) *Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares*

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) *Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia*

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Integramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor selecciono:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Alex RAFAEL G. VARGAS ZAMORA Fecha:

Cargo: AUXILIAR ELECTRICO Edad: 36

Tiempo de laboral en la compañía: 16 MESES

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	NO
----	----

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	NO
----	----

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	NO
----	----

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	NO
----	----

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------------------------------------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-------------------------------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	-------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	-------------------------------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Julio César Loos Constantine Fecha:

Cargo: Auxiliares de Electricidad Edad: 25 años

Tiempo de laboral en la compañía: 1 año 4 meses
1

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI		NO	
----	--	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI		NO	
----	--	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI		NO	
----	--	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI		NO	
----	--	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input type="checkbox"/> Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Poco	<input type="checkbox"/> Nada
-------------------------------------	--	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

<input type="checkbox"/> Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Ninguna
-------------------------------	---	-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

<input type="checkbox"/> Íntegramente	<input checked="" type="checkbox"/> Levemente	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Nulamente
---------------------------------------	---	--------------------------------------	------------------------------------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
----------------------------	----------------------------	---------------------------------------	----------------------------	----------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

<input type="checkbox"/> Totalmente	<input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente	<input type="checkbox"/> Indiferente	<input type="checkbox"/> Poco	<input type="checkbox"/> Nada
-------------------------------------	--	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	-----------------------------	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).

2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).

3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: MARIO ANDRÉS VÍCTOR RAMÍREZ

Fecha: 28/01/2015.

Cargo: AUXILIAR ELÉCTRICO

Edad: 26 AÑOS

Tiempo de laboral en la compañía: 1 AÑO

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI	Si	NO	
----	----	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	Si	NO	
----	----	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	Si	NO	
----	----	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI	Si	NO	
----	----	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	Si	NO	
----	----	----	--

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	Si	NO	
----	----	----	--

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	Si	NO	
----	----	----	--

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5 X
---	---	---	---	-----

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	Si	NO	
----	----	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Roberto Jesús Barza Chacay* Fecha: *24 / 12 / 1977*

Cargo: *Chofer* Edad: *38*

Tiempo de laboral en la compañía: *7 años - 11 meses*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) *Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:*

Excelente	Buena	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

B) *El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual*

SI		NO	
----	--	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) *Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad*

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI		NO	
----	--	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI		NO	
----	--	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI		NO	
----	--	----	--

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
------	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Integramente	Levemente	Indiferente	Nulamente
--------------	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
------------	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *FRANZ LEONARDO MACÍAS* Fecha: *28-enero-2015*

Cargo: *CORTADOR* Edad: *47 años*

Tiempo de laboral en la compañía: *UN AÑO Y TRES MESES*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa
 Período de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno ✓	Regular	Malo
-----------	---------	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	✓	NO	
----	---	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontrarán en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	✓	NO	
----	---	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	✓	NO	
----	---	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente ✓	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--------------	--------------	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI		NO	✓
----	--	----	---

Formulario de percepción de los trabajadores

D) Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Ninguna <input type="checkbox"/>
--	--------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

E) Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente <input checked="" type="checkbox"/>	Levemente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Nulamente <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	Indiferente <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: Christian Danny Castillo Anchundia Fecha: 23/12/2014

Cargo: Supervisor

Edad: 34 años

Tiempo de laboral en la compañía: 15 meses

Muchas Gracias por vuestra colaboración.

Formulario de percepción de los trabajadores

Tema: Metodologías de bonificación utilizadas en la empresa

Periodo de estudio: Septiembre de 2013 a Septiembre de 2014

La finalidad de la siguiente entrevista es determinar en vuestra evaluación el grado de satisfacción entre las metodologías utilizadas.

Favor solo seleccione una opción como respuesta

A) Las bonificaciones para incentivar la producción en base al desempeño son:

Excelente	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

B) El obtener una bonificación lo recompensa al final de un periodo mensual

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

Durante el Septiembre de 2013 al 2014 se utilizaron tres metodologías de bonificaciones las mismas que encontraran en tres ítems C, D y E favor contestar de acuerdo a lo experimentado durante la implementación de cada una.

C) Bonificación por rangos en base a la producción por cada unidad

1) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

2) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

3) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

4) Recibió usted esta bonificación.

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

D) *Bonificación por alcanzar la mejor posición en el ranking global en tabla de producción primeros lugares*

- 1) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 2) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	Indiferente	Poco	Nada
------------	--	-------------	------	------

- 3) El nivel de competición que genero esta metodología fue:

Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Indiferente	Ninguna
--	-------	------	-------------	---------

- 4) Percibió usted esta bonificación.

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	-------------------------------------

E) *Bonificación por Global en base a la producción del Grupo de trabajo por Agencia*

- 1) Durante la implementación de esta metodología considera usted que se logró consolidar el equipo de trabajo.

Íntegramente <input checked="" type="checkbox"/>	Levemente	Indiferente	Nulamente
--	-----------	-------------	-----------

- 2) Los rangos establecidos para esta bonificación fueron medibles y realizables

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

- 3) Esta metodología de bonificación lo incentivo a realizar todas las actividades encomendadas.

En escala del 1 al 5 siendo el 5 el mayor seleccione:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

- 4) Fue llamativa para usted la bonificación propuesta.

Totalmente <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente	Indiferente	Poco	Nada
--	--------------	-------------	------	------

- 5) Recibió usted esta bonificación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Formulario de percepción de los trabajadores

F) De los modelos de bonificación efectuados en el último año cual lo motivo para aumentar su rendimiento.

- 1) Por Rangos (Bonificación en base a producción por cuadrilla).
- 2) Por Posición General (Bonificación del Primer y Segundo Lugar).
- 3) Global (Bonificación percibida por producción general bonificación para todas las cuadrillas de forma indiferente).

Nombres y Apellidos: *Sildret Jessenia Ventura Asunción* Fecha: *23/12/2014*

Cargo: *Digitadora* Edad: *24 años*

Tiempo de laboral en la compañía: *15 meses.*

Muchas Gracias por vuestra colaboración.