



Factores motivacionales en personal operativo del sector manufacturero en la ciudad de
Medellín en el año 2022

Astrid Yurany Arroyave Restrepo

Lizeth Dayana Granobles Serna

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

mayo de 2022

Factores motivacionales en personal operativo del sector manufacturero en la ciudad de
Medellín en el año 2022

Astrid Yurany Arroyave Restrepo

Lizeth Dayana Granobles Serna

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Gustavo Alberto Cardona Ríos

Magister en Educación y desarrollo humano

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

mayo de 2022

Dedicatoria

A nuestros padres por todos estos años de amor, paciencia y sacrificio, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos hoy en día. Ha sido un orgullo y privilegio ser sus hijas, son los mejores padres.

A todas las personas que hasta ahora nos han apoyado y han hecho que este trabajo se realice con éxito, en especial a aquellas personas que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos y saberes con nosotras.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por la fortaleza que nos dio para concluir con esta meta, por darnos paciencia, sabiduría y perseverancia.

A nuestras familias por el acompañamiento durante todo este proceso formativo y por las palabras de aliento que día a día nos ayudaron para culminar este objetivo.

Al docente Gustavo Alberto Carmona Ríos, quien con su disposición, comprensión y compromiso puso al servicio de nuestra formación como estudiante y colegas sus conocimientos para contribuir a ser no solo unas mejores profesionales, sino también mejores personas.

Finalmente nos agradecemos el trabajo en equipo, el compromiso, la fuerza y la disciplina para el desarrollo y culminación de nuestro proceso formativo.

Contenido

Lista de tablas	8
Lista de ilustraciones.....	9
Lista de anexos.....	10
Resumen.....	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	15
1 Factores motivacionales en personal operativo del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022.....	15
1.1 Planteamiento del problema:.....	15
1.2 Justificación:	16
1.3 Objetivos:.....	18
1.3.1 Objetivo general:	18
1.3.2 Objetivos específicos:	18
Capítulo II. Planteamientos teóricos	19
2 Marco teórico.....	19
2.1 Antecedentes:.....	19
2.2 Marco legal:	26
2.3 Marco referencial:	30
2.3.1 Teoría de la motivación humana de Maslow:	30
2.3.2 Teoría de motivación-higiene de Herzberg:.....	32

2.3.3	Teoría de las motivaciones de David McClelland:	34
2.3.4	Teoría de las motivaciones de David McClelland:	35
2.3.5	Modelo jerárquico ERC de Alderfer:	36
2.4	Marco conceptual:.....	36
Capítulo III. Metodología		37
3	Diseño metodológico:	37
3.1	Enfoque de la investigación:	37
3.2	Alcance de la Investigación:	38
3.3	Diseño de la investigación:	39
3.4	Población:	39
3.5	Muestra:	40
3.6	Criterios de inclusión y exclusión:.....	42
3.7	Instrumento:	42
3.8	Operacionalización de variables:	43
3.9	Procedimiento y cronograma	46
3.10	Análisis de datos:	46
Capítulo IV. Resultados y discusión.....		48
4	Resultados y discusión.....	48
4.1	Resultados:.....	48
4.2	Discusión:	52
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones.....		58
5	Conclusiones y recomendaciones:.....	58
5.1	Conclusiones:.....	58

5.2	Recomendaciones:	60
	Referencias.....	61
	Anexos	65

Lista de tablas

Tabla 1:	45
Tabla 2:	47
Tabla 3:	48
Tabla 4:	49
Tabla 5:	50

Lista de ilustraciones

Ilustración 1: 32

Ilustración 2: 34

Lista de anexos

Anexo 1:.....	65
Anexo 2:.....	66
Anexo 3:.....	67
Anexo 4:.....	74
Anexo 5.....	75

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores motivacionales presentes en el personal operativo de una empresa del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022. Esta investigación es de enfoque Cuantitativo, de alcance descriptivo, No experimental y de tipo transaccional o transversal, el cual evalúa una muestra de 16 individuos. Para llevar a cabo la investigación se utilizó el instrumento de Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), con el fin de valorar los factores Motivaciones Internas, Los Medios Preferidos Para Obtener Retribuciones En El Trabajo y los factores Motivacionales Externos. Se obtuvieron resultados que evidenciaron que los trabajadores de esta organización se encuentran mayormente motivados referente a los factores Motivaciones Internas como el Reconocimiento con una prevalencia del 63% y menos incentivados en cuando al factor de Logro con una prevalencia del 19%, referente a Los Medios Preferidos Para Obtener Retribuciones En El Trabajo el factor con más prevalencia es Aceptación de la norma con un porcentaje de 50% y menos inclinados por los factores de Aceptación de autoridad y Expectación, con un porcentaje de 94%. Finalmente, en cuanto a las condiciones Motivacionales Externas se encuentran más motivados por el factor de Grupo de trabajo con una prevalencia de 69%, seguido del factor Salario con un porcentaje de 63% y menos identificados por el factor Promoción con un porcentaje de 56%.

Palabras clave: Motivación laboral, empresa manufacturera, psicología organizacional, Reconocimiento, Aceptación de normas, Grupo de trabajo.

Abstract

The objective of this research is to analyze the motivational factors present in the operational personnel of a company in the manufacturing sector in the city of Medellín in the year 2022. This research has a quantitative approach, with a descriptive scope, non-experimental and of a transactional or transversal type, which evaluates a sample of 16 individuals. To carry out the research, the Work Motivation Questionnaire (CMT) instrument was used in order to assess the Internal Motivations factors, the Preferred Means to obtain Retributions at Work and the External Motivational factors. Results were obtained that showed that the workers of this organization are mostly motivated regarding Internal Motivations factors such as Recognition with a prevalence of 63% and less encouraged when it comes to the Achievement factor with a prevalence of 19%, referring to the Media. Preferred To Obtain Remuneration At Work The most prevalent factor is Acceptance of the norm with a percentage of 50% and less inclined by the factors of Acceptance of authority and Expectation, with a percentage of 94%. Finally, regarding the External Motivational conditions, they're more motivated by the Work Group factor with a prevalence of 69%, followed by the Salary factor with a percentage of 63% and less identified by the Promotion factor with a percentage of 56%.

Keywords: Work motivation, manufacturing company, organizational psychology, Recognition, Acceptance of norms, Work group.

Introducción

En la presente investigación se analizarán los factores motivacionales presentes en el personal operativo de una empresa del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022, debido a la importancia que toma la motivación laboral y el factor humano para el éxito de las organizaciones. De acuerdo con lo anteriormente mencionado, es de gran importancia señalar algunas ventajas de tener a los empleados motivados, pues estos rendirán más y mejor, teniendo una mayor sensación de pertenencia a la empresa que le permitirá expresar y tener nuevas ideas que aportar al crecimiento de esta, al igual que a su propio crecimiento personal y laboral, volviéndose así más competitivo y ofreciendo una mejora continua a la empresa a la cual pertenece.

La motivación también es un tema de vital importancia para la psicología, puesto que no solo se relaciona con lo laboral, si no también que involucra diferentes ámbitos de la vida personal del ser humano, tal como lo menciona Alvarado (2019):

En el campo de la psicología, la motivación es un tema de constante interés, debido a que está relacionada con la regulación biológica, cognitiva y social, y sobre todo porque en el mundo real la motivación es sumamente valorada debido a sus consecuencias; en otras palabras, la motivación; produce, genera, da a lugar. (p. 8)

Teniendo en cuenta la importancia que tiene la motivación en las empresas u organizaciones, se ve la necesidad de que la ciencia cumpla su objeto social de producir conocimiento científico que ayude a resolver las necesidades de desarrollo que tienen, en este caso, las organizaciones, realizar una investigación que dé cuenta de los factores motivaciones

presentes en el personal de una empresa del sector manufacturero, que aporte a una comprensión más amplia de la rotación de personal que se presenta en la organización.

Por tal motivo se desarrolla una investigación de enfoque Cuantitativo, de alcance descriptivo, No experimental y de tipo transaccional o transversal sobre la motivación en un grupo de trabajadores de una empresa del sector manufacturera, teniendo como referentes principales a Maslow y Herzberg con sus teorías motivacionales y considerando las teorías que utiliza Toro para el diseño de su instrumento. Del mismo modo, se presenta el resultado de la búsqueda de distintos antecedentes sobre motivación laboral, que sirven como punto de partida para la comprensión y explicación del fenómeno de estudio, la interpretación y análisis de los resultados que se obtuvieron a través del análisis de los datos obtenidos por medio de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT). Este instrumento fue elegido por los diferentes factores que evalúa, tales como la Motivación Interna, Los Medios Preferidos Para Obtener Retribuciones Deseadas En El Trabajo y Condiciones Motivacionales Externas, factores que al ser evaluados permiten dar respuesta a los objetivos propuestos en la presente investigación, los cuales son presentados en los apartados de resultados y discusión.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1 Factores motivacionales en personal operativo del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022

1.1 Planteamiento del problema:

Debido a la importancia creciente que toma la motivación laboral en las empresas u organizaciones, es importante profundizar en los diferentes factores motivacionales presentes en los colaboradores que componen dichas empresas, para así llegar a alternativas que brinden bienestar laboral y planes de desarrollo que puedan ayudar a comprender y mejorar la calidad laboral de cada organización y en las diferentes problemáticas que subyacen debido a esta, como lo es la alta rotación de personal, baja motivación, pérdida del rendimiento de los trabajadores, descenso de la productividad de la empresa, entre otras.

Esta investigación tiene como principal propósito analizar los factores motivacionales del personal operativo de una empresa manufacturera de la ciudad de Medellín en el año 2022, ya que esta es considerada una problemática de dirección dentro de la organización, puesto que puede ser uno de los principales motivos de los altos índices de rotación y baja productividad presentados en la actualidad, tal como lo menciona Benavides, (2015) en su trabajo:

La alta rotación, entendida ésta como aquellos cambios de personal derivada de despidos masivos o continuos que obedecen a situaciones como nombramientos de nueva administración o dirección, contratación mediante empresas temporales o mediante contratación en la modalidad de prestación de servicios, falta de idoneidad y capacidad profesional del personal contratado para los cargos que

ocupan y finalmente los despidos que obedecen a necesidades o requerimientos políticos, en las entidades privadas de Colombia. (p. 2)

Se suma a esto la renuncia voluntaria porque el trabajador encuentra nuevas o mejores oportunidades en otras organizaciones o porque no encuentra en el escenario laboral condiciones que satisfagan sus necesidades laborales y expectativas personales y laborales, lo cual era evidenciado en las entrevistas de retiro que se realizaban en la empresa.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado y teniendo en cuenta la importancia de la motivación laboral como principal fuente de apoyo para encontrar una solución a la problemática que actualmente presenta la empresa, se plantea como base o lineamiento principal para cumplir con los objetivos planteados la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se presentan los factores motivacionales en el personal operativo de una empresa del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022?

1.2 Justificación:

La motivación laboral es un factor fundamental para el correcto funcionamiento de una organización, ya que es esta la encargada de mantener a los colaboradores de una empresa u organización en estado activo, para lograr así que estos puedan realizar las funciones de manera correcta, oportuna y positiva, de manera que el beneficio sea para ambas partes, es decir, empleados motivados, empresa productiva, lo cual se puede traducir a la palabra Éxito.

Como lo menciona Ochoa, (2014) en las conclusiones de su trabajo sobre motivación y productividad laboral:

La motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado, como lo confirma en la investigación que se realizó, en donde se demuestra que desde las motivaciones que se viven en el ambiente familiar hasta en la relación con los compañeros de trabajo tiene que ver en el desarrollo integral de los colaboradores. (p.57)

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado y soportado en la previa revisión bibliográfica como la de Álvarez y Flórez, (2019); Glover, (2019); García y Forero (2014)., etc., se logra entender la importancia del estudio de la motivación laboral en una empresa del sector manufacturero. Se ha demostrado que la motivación alta en los trabajadores baja los índices de rotación de personal, tal como lo afirma Benavides, (2015) en su trabajo sobre rotacion del personal y el impacto en la productividad de las empresas:

Crear un ambiente laboral tranquilo, estable, feliz, justo y e innovador es el reto que tienen las empresas altamente productivas que sobrevivirán a cualquier adversidad que trae la globalización en su camino y se encontrará que las ganancias serán extendidas donde se evitaran costos innecesarios por la rotación del talento humano y logrará la máxima productividad de sus empleados. (p.23)

De acuerdo con lo anteriormente mencionado se comprende la importancia de entender los factores motivacionales de los empleados, lo cual le ayudará a la empresa a crear soluciones efectivas para la problemática que actualmente está interfiriendo con el bienestar y el desarrollo de sus colaboradores.

Los resultados obtenidos en la presente investigación serán aportes importantes para futuras investigaciones, debido a la importancia que cada día está tomando la motivación en el

campo organizacional y de este modo se beneficiara no solo la empresa, si no también todos sus colaboradores y hasta sus familias, conocidos y demás personas que los rodean, ya que esto representa un beneficio social. También la ciencia se beneficia, ya que al ser una investigación científica que aporta en la mejora continua de empresas y colaboradores cumple con los objetivos generales de la ciencia y aporta a la optimización de los procesos del componente humano y en este caso se amplía específicamente el conocimiento sobre el fenómeno objeto de estudio de esta investigación como un aporte desde la psicología organizacional.

1.3 Objetivos:

1.3.1 Objetivo general:

Analizar los factores motivacionales presentes en el personal operativo de una empresa del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos:

- ✓ Describir los factores Motivacionales internos presentes en el personal operativo de una empresa manufacturera en la ciudad de Medellín.
- ✓ Establecer mediante el análisis de los datos obtenidos a través del Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT) Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo de los empleados de la población evaluada.
- ✓ Explicar los factores Motivacionales externos presentes en el personal operativo de una empresa manufacturera en la ciudad de Medellín, a través del análisis de los datos obtenidos por medio del Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT).

Capítulo II. Planteamientos teóricos

2 Marco teórico

2.1 Antecedentes:

Como punto de partida de esta investigación se hace necesario definir inicialmente el concepto general de “motivación” la cual es entendida como un comportamiento de carácter psicológico que está dirigido hacia un fin específico, teniendo en cuenta que la motivación puede llegar a presentar diferentes grados de activación, además en esta se tiene en cuenta nociones de dirección, de intensidad y de duración (Navarro 2008).

Ahora que ya se tiene un concepto más claro sobre que es la motivación, se centra la atención específicamente en qué es la motivación en el ámbito laboral, la cual es la fuerza interior que impulsa a las personas a realizar determinadas tareas en el ámbito laboral, es un estado interno que activa o induce a realizar algo y que, por ende, da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados (Navarro 2008).

De este modo la motivación laboral es un factor fundamental para el correcto funcionamiento de una organización, ya que es esta la encargada de mantener a los colaboradores de una empresa u organización en estado activo, para lograr así que estos puedan realizar las funciones de manera correcta, oportuna y positiva, de manera que el beneficio sea para ambas partes, es decir, empleados motivados, empresa productiva, lo cual podemos traducir a la palabra Éxito.

Con el fin de tener una mayor comprensión sobre la motivación en el entorno laboral, se realiza entonces la revisión de algunos antecedentes teóricos e investigativos encontrados que están directa o indirectamente relacionados con dicha temática, para esto se tuvieron en cuenta

estudios desde el 2013 hasta el 2021 en los cuales se identificaron temas de gran importancia que sirvieron como complemento para esta investigación. A continuación, se relacionan dichos antecedentes.

Teniendo en cuenta las investigaciones de carácter internacional se tienen en cuenta los siguientes antecedentes que presentan información relevante para la construcción de la presente investigación.

Olvera (2013) en su estudio llamado “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos” encontró que:

Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani. (p.55)

En el estudio llamado “Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México”, se encuentran también resultados relacionados con la Motivación laboral, en donde se puede aseverar que esta tiene un impacto positivo en el aumento de la productividad, mostrando una mayor inclinación por factores como oportunidad de ascenso, buen salario, reconocimiento, bonos de productividad por semana, buen liderazgo y ambiente laboral (Rodriguez et al., 2020).

También en el estudio llamado “Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz” se identifica que según los resultados obtenidos existe una relación entre la motivación y la gestión del desempeño de la población objeto de estudio y además se evidencio que la mala gestión del desempeño ha repercutido negativamente sobre la motivación de los trabajadores en el de servicio automotriz (González, 2014).

Un antecedente más que se encontró en relación con esta temática es la tesis nombrada “Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de posventa del sector automotriz, lima 2018”, la cual tuvo como resultado final que los trabajadores del área evaluada se inclinan por evaluar constantemente el tiempo y esfuerzo invertido en la organización, al igual que el costo-beneficio de abandonar su puesto de trabajo (Alvarez y Florez, 2019).

Asimismo, se encontró la tesis realizada por Ochoa (2014), “Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)", la cual tenía como objetivo “Determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral.” (p. 31), en esta se encontraron resultados importantes en relación con la influencia de la motivación en los niveles de productividad y demás:

La motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado, como lo confirma en la investigación que se realizó, en donde se demuestra que desde las motivaciones que se viven en el ambiente familiar hasta en la relación con los compañeros de trabajo tiene que ver en el desarrollo integral de los colaboradores. Además, se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de

motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado. (p. 44).

Se encuentra también el trabajo de grado llamado “Motivación Laboral en Trabajadores del Área Administrativa de una Empresa Pública, del Distrito de San Juan de Miraflores”, la cual arroja en sus resultados que según el instrumento utilizado para evaluar la población presenta un nivel “Muy Bajo” de 50% en Motivación Laboral, lo que demuestra según la prueba aplicada que se trata de trabajadores que no poseen voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, con una baja probabilidad de éxito, evadiendo asumir nuevos retos y responsabilidades, así como oportunidades de retroalimentación que les permita descubrir sus oportunidades de mejora y capacitarse. Por otro lado, se obtiene un 2,5% con una categoría “Muy Alto”, lo que indica que estos se sienten desmotivados en cuanto a factores que tiene que ver con el desempeño de sus funciones. (Coloma y Tábatha, 2019).

También, se encontró la tesis titulada “Los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de operaciones Seprocal SAC, Ate – Lima, 2021” Esta investigación utiliza la escala de medición Likert y podemos evidenciar que tiene grandes aportes que realizar al presente trabajo ya que está centrada en trabajadores operacionales, al ser una empresa dedicada a la minería y construcción maneja altos índices de rotación que se pueden comparar con los relacionados en el presente trabajo, ya que sus resultados dan cuenta de la importancia de los factores motivacionales presentes en la entidad y demuestran que del total de los trabajadores el 60% presenta un nivel alto; el 30.57% presenta un nivel medio; mientras que el 9.43% presenta un nivel bajo considerando de esta manera la importancia de los factores motivacionales en la empresa con un nivel alto (Contreras y Enríquez, 2021).

Finalmente, dentro de las referencias internacionales encontradas se tomó la tesis llamada “Elaboración de una propuesta basada en la motivación predominante en los colaboradores para mejorar la satisfacción laboral en la zona la identificación del factor registral N°II – Sede Chiclayo, 2016.”, esta investigación Genera una fuente de referencia importante a buscar la elaboración de una propuesta y querer mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores, lo que permitirá tener una idea de un trabajo desarrollado en esta área y la importancia de conocer la motivación laboral de los colaboradores, igualmente es un trabajo que se realizó con la aplicación del cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) que es también la herramienta para utilizar en la presente investigación, obteniendo resultados que dan cuenta del nivel de satisfacción del personal, nivel que se encuentra en un rango bajo, ya que solo 27%, es decir, que solo 27 de cada 100 trabajadores, se encuentran satisfechos frente al trabajo, del mismo modo se observa que 67% se muestran regularmente satisfechos, resultado que fue un indicador alarmante para esta investigación (Fernández, 2020).

Teniendo en cuenta las investigaciones de carácter nacional se tienen en cuenta los siguientes antecedentes que presentan información relevante para la construcción de la presente investigación.

Reales (2014), “Análisis comparativo de los factores motivacionales de los empleados de un instituto de poligrafía de la ciudad de Bogotá según el tipo de contratación”, el cual tenía por objetivo describir las diferencias motivacionales de los empleados de dicho instituto, en este estudio se pudo evidenciar que:

El factor motivacional interno que predomina en la población es el reconocimiento (73.2%), como medios preferidos para obtener retribuciones en

el trabajo se encontró que el factor requisición tiene el puntaje más alto (67.1%), por último, se determinó que el factor motivacional externo de mayor porcentaje (77.1%), corresponde a salario. En conclusión, se mostraron que no hay diferencias reveladoras en cuanto a las diferencias motivacionales entre las personas que tienen un tipo de contrato a término indefinido y las personas que tiene un contrato por prestación de servicios. (p.25)

También se halló el estudio titulado “Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales”, en donde se obtuvieron resultados que evidencian que los colaboradores que están satisfechos son mas productivos y generar una mayor ganancia a la empresa y se determinan cuatro factores principales que hacen que la satisfacción prevalezca, estos son la personalidad del trabajador, los valores del mismo, la influencia social y la situación del trabajo en sí mismo, logrando así que se disminuyan en gran medida los altos índices de rotación de personal en las empresas (García y Forero, 2014).

Seguidamente se encontró el trabajo de grado titulado “Factores motivacionales de los trabajadores de una supertienda de cadena de las sedes Montenegro y Quimbaya” el cual hace aportes a la presente investigación en cuanto que describe los factores motivacionales y utilizó el mismo cuestionario (CMT) para la recolección de información, el cual da unos resultados importantes que pueden contribuir al desarrollo del presente trabajo. Los resultados obtenidos refieren que el Reconocimiento y la afiliación son factores a los cuales se les da una gran importancia, lo que significa que estos se sienten altamente motivados en el trabajo al recibir admiración, respeto y aceptación como personas y como trabajadores. Del mismo modo se precisa que estos empleados no perciben que estén realmente perfeccionando sus conocimientos

o aplicándolos en lo que realmente saben hacer, es decir, no se están sintiendo autorrealizados. (Echeverri, 2020).

Finalmente teniendo en cuenta los antecedentes nacionales se toma como referencia la tesis de maestría titulada “Relación entre autoeficacia y los factores de motivación laboral en docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga”, la cual tiene aportes que pueden ser importantes y de gran ayuda para la presente investigación, teniendo en cuenta la relación que se buscó realizar y la aplicación del cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) que dará luces a la interpretación de la presente investigación. En los resultados de esta investigación se puede identificar que hay una gran tendencia por la autoeficacia, lo que no necesariamente sostienen razones intrínsecas para implicarse en la enseñanza. La autoeficacia sólo tiene un papel crucial en los casos en los que los factores motivacionales de autorrealización, reconocimiento y supervisión sean considerados los más importantes por la población evaluada (Meza y Jaimes, 2021).

Por ultimo y teniendo en cuenta las investigaciones de carácter local se tienen en cuenta los siguientes antecedentes que presentan información importante para la construcción de la presente investigación.

Heno (2019) en su estudio “Motivación laboral en conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín en el año 2019”, el cual tuvo como objetivo describir los aspectos motivacionales presentes en los conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín. Se obtuvieron resultados como:

Los conductores se encuentran medianamente motivados, en el primer factor encontramos que la motivación interna con una puntuación alta es el

reconocimiento, por su lado el que puntea más bajo es el logro. Por su parte en los medios preferidos la aceptación a la norma presenta una puntuación alta, mientras la expectativa es quien nos da el porcentaje más bajo. La motivación externa es quien presenta la desviación más significativa tanto en su puntuación baja con el factor de promoción, como en su puntuación alta el cual es el grupo de trabajo.

(p.8)

Finalmente, el estudio de “Estado de la motivación en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista” da cuenta de que el factor motivacional interno que tiene una valoración más alta es la Afiliación, el medio preferido para obtener retribuciones en el trabajo, presenta una mayor frecuencia la aceptación de normas y valores, y finalmente el factor motivacional externo con mayor valoración y al mismo tiempo el más característico de la población evaluada es el factor del Salario (Tirado, 2015).

2.2 Marco legal:

La presente investigación se encuentra debidamente soportada por el Código Deontológico del Psicólogo (2010) en el cual se relacionan algunas disposiciones para tener en cuenta para efectuar este tipo de investigaciones. Estas disposiciones son:

- ✓ **Capítulo IV**, de la investigación y docencia, artículo 37º: La investigación psicológica, ya experimental, ya observacional en situaciones naturales, se hará siempre con respeto a la dignidad de las personas, a sus creencias, su intimidad, su pudor, con especial delicadeza en áreas, como el comportamiento sexual, que la mayoría de los individuos reserva para su privacidad, y también en situaciones -de ancianos, accidentados, enfermos, presos, etc.- que, además de cierta impotencia

social entrañan un serio drama humano que es preciso respetar tanto como investigar. (p.10)

- ✓ **Capítulo IV**, de la investigación y docencia, artículo 40: Toda la información que el/la psicólogo/a recoge en el ejercicio de su profesión, sea en manifestaciones verbales expresas de sus clientes, sea en datos psicotécnicos o en otras observaciones profesionales practicadas, está sujeta a un deber y a un derecho de secreto profesional, del que, sólo podría ser eximido por el consentimiento expreso del cliente. El/ la psicólogo/a velará porque sus eventuales colaboradores se atengan a este secreto profesional. (p.10)
- ✓ **Capítulo V**, de la obtención y uso de la información, artículo 39: En el ejercicio de su profesión, el/la psicólogo/a mostrará un respeto escrupuloso del derecho de su cliente a la propia intimidad. Únicamente recabará la información estrictamente necesaria para el desempeño de las tareas para las que ha sido requerido, y siempre con la autorización del cliente. (p.10)
- ✓ **Capítulo V**, de la obtención y uso de la información, artículo 46: Los registros escritos y electrónicos de datos psicológicos, entrevistas y resultados de pruebas, si son conservados durante cierto tiempo, lo serán bajo la responsabilidad personal del/a psicólogo/a en condiciones de seguridad y secreto que impidan que personas ajenas puedan tener acceso a ellos. (p.11)

Adicionalmente se relacionan algunos artículos del capítulo número uno (1) de los aspectos éticos de las investigaciones en los seres humanos de la resolución número 8430 de 1993, por la cual el Ministerio de Salud (1993) establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Estos artículos son:

- ✓ **Artículo 5.** En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar. (p.2)
- ✓ **Artículo 6.** La investigación que se realice en seres humanos se deberá desarrollar conforme a los siguientes criterios:
 - a. Se ajustará a los principios científicos y éticos que la justifiquen.
 - b. Se fundamentará en la experimentación previa realizada en animales, en laboratorios o en otros hechos científicos.
 - c. Se realizará solo cuando el conocimiento que se pretende producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo.
 - d. Deberá prevalecer la seguridad de los beneficiarios y expresar claramente los riesgos (mínimos), los cuales no deben, en ningún momento, contradecir el artículo 11 de esta resolución.
 - e. Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.
 - g. Se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Etica en Investigación de la institución. (p.2)

- ✓ **Artículo 8.** En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice. (p.2)

- ✓ **Artículo 11.** Para efectos de este reglamento las investigaciones se clasifican en las siguientes categorías:
 - a. Investigación sin riesgo:** Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta. (p.3)

- ✓ **Artículo 12.** El investigador principal suspenderá la investigación de inmediato, al advertir algún riesgo o daño para la salud del sujeto en quien se realice la investigación. Así mismo, será suspendida de inmediato para aquellos sujetos de investigación que así lo manifiesten. (p.3)

- ✓ **Artículo 14.** Se entiende por Consentimiento Informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a

que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

(p.3)

Finalmente se realiza consentimiento informado para la participación en la investigación y aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) el cual se relaciona en el apartado de Anexos.

2.3 Marco referencial:

La psicología se interesa enormemente por la motivación, ya que por un lado es la fuente de energía para llevar a cabalidad tareas o funciones que son propuestas, y por otro lado es un factor que influye en variables emocionales y psíquicas como el estrés, la autoestima, la concentración, entre otras. En general la motivación juega un papel fundamental en la vida humana, ya que el mantenerse motivado es primordial para desempeñar las tareas del día a día. Por esta razón, se relacionan algunas de las teorías encontradas de autores que se han preocupado por realizar investigaciones importantes acerca de la motivación.

2.3.1 *Teoría de la motivación humana de Maslow:*

Según Universidad Americana de Europa “UNADE” (2020) Abraham Maslow formuló la teoría piramidal conocida como “Pirámide de las necesidades de Maslow”, la cual da cuenta de las necesidades y las motivaciones del ser humano, dando respuestas a las cuestiones sobre la motivación, es decir, de dónde vienen nuestros impulsos para actuar de un determinado modo, planteando que los seres humanos perseguimos nuestros objetivos siempre que el ambiente sea óptimo. Por ello, nuestras metas varían en función de nuestra situación en cada momento.

Esta pirámide se compone de cinco niveles que representan las necesidades básicas ordenadas en base al bienestar humano. Estos niveles son:

- ✓ **Nivel 1: Necesidades fisiológicas:** Estas son vitales para la supervivencia, en esta se encuentra: respirar, alimentarse y beber agua, dormir, mantener la temperatura corporal, evitar el dolor, tener relaciones sexuales.
- ✓ **Nivel 2: Necesidades de seguridad y protección:** Estas no serán planteadas hasta que las necesidades del nivel 1 sean satisfechas. En estas se encuentra: Seguridad física, disponer de empleo e ingresos, seguridad moral, familiar y de propiedad privada.
- ✓ **Nivel 3: Necesidades de afiliación:** En este nivel el individuo intenta establecer vínculos con los agentes de la sociedad. En esta se encuentra: Asociación, participación, aceptación.
- ✓ **Nivel 4: Necesidades de reconocimiento o estima:** Estas tienen que ver con cómo nos valoramos nosotros mismos y el resto de la sociedad. Por ello Maslow estableció una división interna de este nivel:
 - **Estima alta:** es la que nos concierne a nosotros mismos. El respeto que infundimos en nuestra persona, la confianza, la independencia o la libertad.
 - **Estima baja:** es aquella que tiene que ver con los demás. Destacan la reputación, la dignidad o la fama.
- ✓ **Nivel 5: Necesidades de autorrealización o autoactualización:** Esta es la etapa final o cima de la pirámide e invita al cuestionamiento y se menciona que cada individuo tiene unas necesidades propias y diferentes del resto. En esta se

encuentra: Desarrollo espiritual, moral, búsqueda de una misión en la vida, ayuda desinteresada a los demás.

Para tener un concepto grafico de esta pirámide se toma la referenciada por Glover, (2019)

Ilustración 1:

Pirámide de las necesidades de Maslow



Fuente: Glover, (2019)

Referente a lo anterior, es importante mencionar la importancia de esta pirámide en áreas laborales como en el área de Recursos Humanos, ya que está directamente relacionada con la motivación de los trabajadores, conllevando a que los empleados sean felices y así puedan producir mejor, por lo que se infiere que las empresas que apuestan por conocer las necesidades de sus trabajadores y satisfacerlas, tienen un mayor rendimiento. (Universidad Americana de Europa “UNADE”, 2020)

2.3.2 Teoría de motivación-higiene de Herzberg:

También se toma como referencia la teoría de motivación-higiene de Herzberg, la cual, Ceolever (2015), menciona en su trabajo:

Frederick Irving Herzberg (1923-2000) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas. Herzberg propuso la «Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

- **La satisfacción** que es principalmente el resultado de los factores de motivación [...]. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
- **La insatisfacción** es principalmente el resultado de los factores de higiene [...]. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. (p.1)

Para tener un concepto gráfico de lo anteriormente relacionado se toma como referencia a Ceovel (2015) el cual realiza una descripción gráfica de esta teoría, dividiendo en dos este apartado: Factores de higiene y Teoría de la motivación de Herzberg, así:

Ilustración 2:
Teoría de motivación-higiene de Herzberg



Fuente: Herzberg Ceovel (2015)

2.3.3 *Teoría de las motivaciones de David McClelland:*

También se relaciona la teoría de las motivaciones de David McClelland, la cual, es una de las más conocidas en ámbitos empresariales y de las organizaciones, puesto que en esta se definen tres tipos de motivaciones compartidas por las personas, independientemente de su cultura, su sexo u otra variable, ya que estas influyen directamente en la preponderancia de unas u otras necesidades.

Para esto David McClelland plantea tres tipos de necesidades, las cuales son:

- ✓ **Necesidad de afiliación:** Necesidad de pertenecer a grupos sociales, buscando gustar a las demás personas, por lo que se gesta la necesidad de aceptación de las opiniones y preferencias del resto.
- ✓ **Necesidad de logro:** Las personas que obtienen un alto puntaje en esta variable tienden a tener intensos impulsos de alcanzar metas que comportan un elevado

nivel de desafío y no se oponen a tomar riesgos por tal de conseguirlo, siempre que sea de forma calculada.

- ✓ **Necesidad de poder:** En esta se disfruta competir con otras personas con el objetivo de ganar, además se tiene una alta necesidad de poder y que esto sea reconocido, además se busca controlar a otras personas e influir en su comportamiento, frecuentemente por motivos egoístas (Torres, s.f.).

2.3.4 Teoría de las motivaciones de David McClelland:

También se relaciona la Teoría X e Y de McGregor, la cual se basa en la teoría de Maslow y analiza las características de las teorías y modelos de la psicología de las organizaciones, sobre esto Torres (s.f.) dice que:

La teoría X supone una aproximación mecanicista al trabajo, viendo al trabajador como un elemento pasivo y tendente a la evasión de sus responsabilidades que necesita ser espoleado con castigos o bien premiando su productividad con dinero con el fin de obligarlo a trabajar. Ello implica que la gerencia debe mostrar gran control y asumir todas las responsabilidades, no siendo el trabajador capaz de gestionar cambios o conflictos sino se le indica cómo. Por contra, la teoría Y es una visión más novedosa (hay que tener en cuenta que esta teoría fue propuesta en los sesenta, con lo que en aquella época y hasta hacía pocos años, predominaba la consideración típica de la teoría X) y de carácter humanista en la cual el trabajador es un ser activo y con necesidades no solo fisiológicas sino también sociales y de autorrealización. (p.7)

2.3.5 *Modelo jerárquico ERC de Alderfer:*

Este modelo jerárquico intenta reformular el modelo de Maslow, este modelo agrupa las necesidades de los individuos en tres categorías y trata de reformular las relaciones jerárquicas existentes entre ellas. En este se generan tres tipos de necesidades en las que a menor satisfacción existente mayor el deseo de suplirla. Dicho de otra manera, este modelo busca valorar la existencia de las necesidades básicas, las necesidades de relación interpersonal y necesidades de crecimiento o desarrollo personal, necesidades que generan motivación para alcanzar la satisfacción (Torres, s.f.)

2.4 Marco conceptual:

Con el objetivo de contar, a primera mano, con conceptos explicativos sobre el tema objeto de estudio de la presente investigación, y tener un conocimiento más amplio del instrumento que se aplicará en dicha población, se toma como referencia principal a Bustamante (s.f.), el cual expone contenido importante para el presente trabajo. Por lo anterior, se agrega al presente documento, en calidad de Apéndice, el texto completo de Bustamante (s.f), el mismo que se puede encontrar en Referencias.

Capítulo III. Metodología

3 Diseño metodológico:

De acuerdo con la pregunta de investigación planteada para el presente trabajo, la cual pretende encontrar cómo se presentan los factores motivacionales en el personal operativo de una empresa del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022 se plantea una metodología de la investigación previamente estructurada que tiene en cuenta todos los factores necesarios para desarrollar la presente investigación, los cuales se presentan de la siguiente manera:

3.1 Enfoque de la investigación:

El enfoque del presente trabajo es cuantitativo, en este se usa la recolección de datos para probar algunas hipótesis con bases de medición numérica y análisis estadísticos, esto con el fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías, tal como lo menciona, Hernandez et al. (2014):

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de las hipótesis. (p. 4)

Se realiza la previa investigación de literatura acerca de la motivación laboral e investigaciones realizadas en el tema con personal operativo en empresas del sector manufacturero y se construye un marco teórico con el propósito de explicar y entender el fenómeno de estudio, es decir, la motivación y que sirva para el análisis de los resultados obtenidos de las variables de la investigación. Se elabora una pregunta orientadora para la construcción de objetivos y la metodología de la investigación. En el presente estudio se pretende medir, por medio del Cuestionario de Motivación para el Trabajo -CMT-, la variable Motivación, con el propósito de realizar un análisis estadístico descriptivo de los datos extraídos de la población en mención.

3.2 Alcance de la Investigación:

El presente trabajo es de alcance descriptivo, el cual es útil para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación, tal como lo menciona, Hernandez et al. (2014):

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 92)

En relación con lo anteriormente mencionado se busca entonces tener una descripción más específica de las características motivacionales presentes en el personal operativo de una empresa manufacturera en la ciudad de Medellín.

3.3 Diseño de la investigación:

El diseño de esta investigación es No experimental de tipo transeccional o transversal. Es No experimental, ya que como lo mencionan Hernandez et al. (2014) “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

Con relación a lo anterior, se llega a la conclusión que en esta investigación no se va generar ninguna situación relacionada con manipular variables, si no que se observara situaciones ya existentes.

En este diseño se tiene interés particular de analizar las variables tal cual cómo se presentan y no en cómo estas van cambiando a través del tiempo. Tal como lo menciona, Hernandez et al. (2014), se “recolectan datos en un solo momento, y en un tiempo único. El propósito de este estudio es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p.157).

De acuerdo con lo anteriormente mencionado se realiza la recolección de datos en un solo momento y tiempo estipulado, en este caso se medirán los factores motivacionales en el personal operativo de una empresa del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022.

3.4 Población:

La población según López (2019) es “El total de individuos o conjunto de ellos que presentan o podrían presentar el rasgo característico que se desea estudiar” (p.1).

Con el fin de tener una mirada más amplia en la población del presente trabajo se define lo que es el personal operativo, el cual Layne, (s.f.), define así:

Los empleados operativos son aquellos empleados que directamente producen bienes y servicios para una empresa y no supervisan el trabajo de otros, de acuerdo a Eastern Illinois University Lumpkin College of Business y Applied Sciences School of Technology. Los empleados operativos pueden incluir a los trabajadores de línea de montaje, conductores de UPS e incluso contadores y doctores. Cada uno tiene una cierta habilidad o habilidades que se centran en la ejecución por parte del empleador. Los supervisores o gerentes emplean operativos directos en su labor. (p. 2)

De acuerdo con lo anteriormente mencionado se tiene que la población es el conjunto total ya sea de individuos, objetos o animales que poseen algunas características comunes que se pueden observar en un lugar y/o momento determinado. En este caso la población objeto de estudio de la presente investigación comprende a todos aquellos individuos pertenecientes al personal operativo de una empresa manufacturera de la ciudad de Medellín en el año 2022, la cual actualmente está conformada por once (16) personas en total de esta área.

3.5 Muestra:

La presente investigación tendrá como muestra a los 16 individuos que conforman el personal operativo de una organización del sector manufacturero en la ciudad de Medellín en el año 2022.

Una muestra estadística es un subconjunto de datos pertenecientes a una población de datos, tal como lo menciona, Hernandez et al. (2014):

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población (en el sentido de la validez externa que se comentó al hablar de experimentos). El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa. (p. 173)

Con el fin de definir la muestra de la presente investigación se explican los conceptos de muestra No probabilística por conveniencia. Se entiende que según Hernandez et al. (2014) en la muestra no probabilística:

La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008). Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p. 176)

Adicionalmente se entiende como muestra por conveniencia que según QuestionPro, (s,f)

Es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de

formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular. El investigador elige a los miembros solo por su proximidad y no considera si realmente estos representan muestra representativa de toda la población o no. Cuando se utiliza esta técnica, se pueden observar hábitos, opiniones, y puntos de vista de manera más fácil. (p.1)

De acuerdo con lo anteriormente mencionado se entiende que la muestra de la presente investigación es No probabilística por conveniencia, puesto que se realizó, la elección de la muestra a participar en esta investigación sin tener en cuenta datos probabilísticos y/o estadísticos, ya que las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación y a la facilidad y acercamiento de la población en mención.

3.6 Criterios de inclusión y exclusión:

En la presente investigación se plantean de manera concreta criterios de inclusión como ser parte del personal operativo de la empresa, ser mayor de 18 años, ser alfabeto, estar en plena condiciones de salud y de conciencia en el momento de la investigación, tener buena disposición y voluntariedad para ser parte de la investigación.

El criterio de exclusión que se tiene en cuenta para la presente investigación es la edad: las personas que hagan parte de la investigación deben ser mayores de 18 años.

3.7 Instrumento:

El instrumento a utilizar en el presente trabajo es el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) y de acuerdo con Bustamante (s.f.) se realiza una breve descripción de este:

- ✓ **Nombre:** Cuestionario de Motivación para el Trabajo -CMT-.
 - ✓ **Autor:** Fernando Toro Álvarez.
 - ✓ **Administración:** Individual y colectiva.
 - ✓ **Duración de la aplicación:** Entre 20 y 35 minutos.
 - ✓ **Población que se evalúa:** Adolescentes y adultos con un nivel mínimo de educación de cuatro años de bachillerato o escuela secundaria.
 - ✓ **Calificación:** Puede hacerse manualmente con el empleo de las claves de calificación o con el programa de computador para la calificación del CMT.
 - ✓ El cuestionario de Motivación para el Trabajo es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación, los cuales son:
 - **Condiciones motivacionales internas** a través de cinco factores que son: Logro, Poder, Afiliación, Auto-realización, Reconocimiento.
 - **Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo** a través de cinco factores que son: Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición, Expectación.
 - **Condiciones motivacionales externas** a través de cinco factores que son: Supervisión, Grupo de Trabajo, contenido del Trabajo, Salario, Promoción.
- (p.1)

3.8 Operacionalización de variables:

Según lo definen Hernandez et al. (2014): “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse.” (p.105).

Se tendrán en cuenta para la presente investigación variables de naturaleza Psicológica y variables sociodemográficas de la población objeto de estudio, estas están organizadas de la siguiente manera:

- ✓ **Psicológicas:** Motivación: esta es medida con el CMT y evalúa 3 aspectos de la motivación que son: condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y condiciones motivacionales externas. De estas variables se obtendrán puntuaciones directas para ser analizadas con valores estándar de la prueba (baremos).
- ✓ **Sociodemográficas:** Edad, sexo, escolaridad, estado civil. Estas variables serán cuantificadas con un cuestionario que dará cuenta de sus valores.

A continuación, se relaciona cuadro de operacionalización de variables

Tabla 1:
Operacionalización de variables

Operacionalización de las variables

Nombre de la variable	Tipo de variable	Instrumento de medición	Valor obtenido	Valor de referencia Baremos
Condiciones motivacionales internas	Cuantitativa/ Discreta	CMT: Items 1-: Entre 5-25		*0 y 20: interés o valoración excepcionalmente bajo. 21 y 40: interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada. 40 y 60: interés o valoración promedio (normal o común). 61 y 80: interés o valoración relativamente alto, posibilidad de activación del factor. 81 y 100: interés o valoración excepcionalmente alto.
Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	Cuantitativa/ Discreta	CMT: Items 6- Entre 5-25		*0 y 20: interés o valoración excepcionalmente bajo. 21 y 40: interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada. 40 y 60: interés o valoración promedio (normal o común). 61 y 80: interés o valoración relativamente alto, posibilidad de activación del factor. 81 y 100: interés o valoración excepcionalmente alto.
Condiciones motivacionales externas	Cuantitativa/ Discreta	CMT: Items 11 Entre 5-25		*0 y 20: interés o valoración excepcionalmente bajo. 21 y 40: interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada. 40 y 60: interés o valoración promedio (normal o común). 61 y 80: interés o valoración relativamente alto, posibilidad de activación del factor. 81 y 100: interés o valoración excepcionalmente alto.
Sexo	Cualitativa/ Nominal	Cuestionario	1: Femenino 2: Masculino	
Edad	Cuantitativa/ Discreta	Cuestionario	X: Años cumplidos	
Estado civil	Cualitativa/ Nominal	Cuestionario	1: Soltero 2: Casado 3: Viudo 4: Otro	
Escolaridad	Cualitativa/ Ordinal	Cuestionario	1: Bachillerato completo 2: Técnico 3: Tecnólogo 4: Pregrado 5: Posgrado	

Fuente: Creación propia

3.9 Procedimiento y cronograma

- ✓ **Contacto de Recursos humanos:** Para iniciar, se procedió a contactar la encargada del departamento de recursos humanos de la organización, se agendó un espacio con esta y el coordinador del servicio. En el espacio se les presentó el objetivo, los procedimientos y el compromiso ético que se tuvo con cada una de las personas que participo en esta investigación.
- ✓ **Selección de la muestra:** Se eligió un muestreo no probabilístico por conveniencia de 16 individuos, mayores de 18 años, que hacen parte del personal operativo, para ello, se habló con cada una de estas personas para contarles sobre propósito de la investigación e invitarlos a participar como objeto de estudio.
- ✓ **Consentimiento informado:** Se realizo una reunión con los líderes del área logística para solicitarles el permiso como objeto de estudio de la investigación y posterior a ello la firma del consentimiento informado por cada individuo. En dicho consentimiento se hizo mención explícita de las directrices éticas que se siguieron en la investigación y de la Universidad Minuto de Dios.
- ✓ **Aplicación de instrumentos:** El Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) se aplicó de forma individual durante 2 semanas consecutivas, su aplicación se llevó a cabo en horarios laborales y cada uno de los valorados dispuso de 40 minutos para presentar el cuestionario.

3.10 Análisis de datos:

Para el análisis y calificación de los datos se utilizó la base de datos manual brindada por la universidad Minuto de Dios, analizando los datos desde un enfoque de estadística cuantitativa,

con el fin de identificar los factores motivacionales en personal operativo del sector manufacturero se tiene en cuenta las variables como el ser parte del personal operativo de la empresa, ser mayor de 18 años y las motivaciones presentes en este personal. Con el fin de dar respuesta a los objetivos específicos planteados se utilizan los consolidados arrojadas por la base de datos y junto con las tablas de baremos se realiza la correspondiente conversión para obtener los puntajes totales, lo cual se convierte en un valor característico de la población evaluada, causando así, el promedio que se requiere para conocer la prevalencia de los objetivos.

Tabla 2
Cronograma de actividades

Cronograma de actividades	Septiembre		Octubre				Noviembre		
	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Agendar un espacio con encargada del departamento de recursos humanos y el coordinador del servicio.	■								
Dialogar con los líderes de la organización para presentar el objetivo, los procedimientos y el compromiso ético del estudio.		■							
Cronograma agenda para la aplicación del cuestionario.			■						
Firma del consentimiento informado y aplicación del Cuestionario					■	■			
Consolidación de los datos obtenidos.							■		
Implementación de tablas para el análisis de datos.								■	
Análisis de los resultados.								■	■

Fuente: Creación propia

Capítulo IV. Resultados y discusión.

4 Resultados y discusión

4.1 Resultados:

Se puede evidenciar que en cuanto a las **Condiciones motivacionales internas** los trabajadores se encuentran más incentivados en cuanto al factor de Reconocimiento, el cual presenta una prevalencia de 63% de las personas evaluadas y menos incentivados en cuanto al factor de Logro, el cual tiene una prevalencia de 19%. Por lo cual se infiere que los colaboradores se interesan más por la expresión de o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos, y se interesan menos por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados. (Véase información en Tabla # 3).

Tabla 3
Condiciones Motivacionales Internas

Escala de valoración	Condiciones motivacionales internas				
	Logro	Poder	Afiliación	Autorealización	Reconocimiento
Excepcionalmente alto	0%	0%	0%	0%	6%
Relativamente alto	0%	25%	25%	6%	63%
Normal o común	81%	75%	56%	63%	31%
Relativamente bajo	19%	0%	19%	31%	0%
Excepcionalmente bajo	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Creación propia

Se puede evidenciar que, en cuanto a Los **medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo**, los trabajadores se inclinan más en cuanto al factor de Aceptación de normas con un porcentaje de 50% y menos inclinados a implementar los factores de Aceptación de la autoridad y Expectación, las cuales presentan un porcentaje de 94% de las personas evaluadas. Por lo cual se deduce que los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo de estos trabajadores son los modos de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, tales como evitar lo que pueda causar perjuicios al trabajo o a la empresa, cumplir sus normas, políticas y contribuir al logro de sus objetivos, y se identifican menos o tienen modos de comportamiento de desacato, poca aceptación tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas. Además, se muestra poca expectativa, desconfianza y no pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. (Véase información en Tabla # 4).

Tabla 4

Medios Preferidos Para Obtener Retribuciones Deseadas En El Trabajo

Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo					
Escala de valoración	Porcentaje de valoración del factor				
	Dedicación a la tarea	Aceptación autoridad	Aceptación normas	Requisición	Expectación
Excepcionalmente alto	0%	0%	0%	0%	0%
Relativamente alto	25%	0%	50%	13%	0%
Normal o común	69%	94%	50%	81%	94%
Relativamente bajo	6%	6%	0%	6%	6%
Excepcionalmente bajo	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Creación propia

Finalmente se puede evidenciar que en cuanto a las **Condiciones motivacionales externas** los trabajadores se encuentran más identificados con el factor de Grupo de trabajo, el cual tiene un porcentaje de 69%, seguido del factor Salario con un 63%. Es de anotar que en este último los porcentajes no muestran un valor relativamente bajo ó excepcionalmente bajo, sino Normal o común, y se identifican menos con el factor de Promoción, el cual tiene un porcentaje de 56% de la muestra. Por lo cual, se puede afirmar que los colaboradores se interesan más por las condiciones sociales del trabajo que proveen a la persona posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender de otros. Además, refieren gran interés por la retribución económica y se sienten menos identificados con la perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de la empresa. (Véase información en Tabla # 5).

Tabla 5
Condiciones Motivacionales Externas

Escala de valoración	Condiciones motivacionales externas				
	Supervisión	Grupo de trabajo	Contenido de trabajo	Salario	Promoción
Excepcionalmente alto	0%	0%	0%	0%	0%
Relativamente alto	13%	69%	0%	63%	6%
Normal o común	75%	25%	69%	37%	38%
Relativamente bajo	12%	6%	31%	0%	56%
Excepcionalmente bajo	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Creación propia

En general, se puede evidenciar que los trabajadores de esta empresa tienen una mayor afinidad en cuanto a los Factores Motivacionales internos, lo que significa que estos se identifican con elementos o características personales de carácter afectivo, que permiten derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o situaciones específicas. En este sentido, el factor con el que más se identifican es el Reconocimiento, lo cual consiste en las expresiones de los deseos y realización de actividades que buscan obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer. En otras palabras, el Reconocimiento es la necesidad que sienten las personas de que las actividades o tareas realizadas en el día a día sean alabadas o exaltadas, ya sea por sus compañeros o jefes y esta necesidad de Reconocimiento puede hacer que las personas entren en un bucle, es decir, un ciclo de repetición de trabajo y actividades del que es difícil que salga por esa alta necesidad de ser reconocidos.

Por otro lado, se encuentra que los trabajadores de esta empresa tienen una menor afinidad en cuanto a los Factores Motivacionales externos, los cuales buscan estudiar el valor o interés que las personas pueden tener referente a las diferentes retribuciones que la empresa puede ofrecer por el desempeño de cada colaborador. En este caso, el factor con más prevalencia en la aplicación de esta prueba es la Promoción, la cual es entendida como la posibilidad de ascenso que permite tener una mayor responsabilidad y prestigio dentro de una organización. Por lo cual se deduce que estas personas no son motivadas por la posibilidad de tener un ascenso dentro de la organización.

4.2 **Discusión:**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y los antecedentes mencionados a lo largo del marco teórico, se realizará el análisis desde las perspectivas teórica y de comparación. Se buscará comprender los resultados en relación con los diferentes hallazgos de las investigaciones que dan cuenta de los factores motivacionales en diferentes ámbitos laborales, para de este modo adquirir una mirada más amplia que llevará a una mejor interpretación de los resultados obtenidos en la presente investigación.

Según Herzberg la motivación es un factor de vital importancia puesto que impulsa y compromete a las personas para que rindan mejor en el trabajo y de ahí parte la necesidad de que los objetivos de la empresa coincidan con los intereses de sus colaboradores. Además, señala que el rendimiento va directamente ligado a la satisfacción laboral que una persona experimenta en su lugar de trabajo.

Además, en el modelo motivacional de Maslow se plantea que dependiendo de la importancia que tienen ciertas necesidades en la vida del ser humano, estas se pueden categorizar y jerarquizar para cubrir o suplir las necesidades y de este modo centrar dichas necesidades en busca del bienestar en general, por lo que la motivación juega un papel fundamental en la vida de las personas, ya que si se está motivado se va a cumplir más fácilmente las demandas del día a día y se podrá llegar a lo que Maslow llama en su teoría “Autorealización”, lo que convierte a la motivación en una gran herramienta para las organizaciones, manteniendo a sus empleados satisfechos y que estos a su vez rindan más y se obtengan mejores resultados.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado y en base a los resultados obtenidos se realiza la semejanza con el estudio realizado por Henao (2019) llamado “Motivación laboral en

conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín en el año 2019”, el cual tenía por objetivo describir los aspectos motivacionales presentes en los conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín y en este se encontraron resultados que tienen una gran similitud con los obtenidos en la presente investigación, lo que da a entender que la motivación de ambos estudios es similar, a pesar de que la población evaluada no cumpla con los mismo criterios en cuanto a su ocupación laboral. Estos resultados son: En cuanto a Motivación Interna presenta una alta valoración en cuanto al factor de Reconocimiento y una baja valoración en cuanto a Logro, las cuales son iguales a los resultados obtenidos en la presente investigación. Por su parte en Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo el factor que más alto puntaje tiene es Aceptación a la norma mientras la Expectación es el factor que tiene el porcentaje más bajo, lo cual es igual al resultado obtenido en la población valorada de la presente investigación. Finalmente, y en cuanto a la Motivación Externa la puntuación más baja es el factor de Promoción y su puntuación más alta es Grupo de trabajo, resultados que igualan a los obtenidos en la aplicación de la prueba CMT de la presente investigación. Gracias a los resultados obtenidos de ambas investigaciones se puede inferir que los perfiles motivacionales de ambas poblaciones son equivalentes, por lo que se puede mencionar que los trabajadores se ven motivados por factores que van enfocados en relación al Reconocimiento de las labores y actividades desarrolladas en la organización, a la Aceptación de las normas de sus lugares de trabajo y el pertenecer a un Grupo de trabajo donde puedan estar en contacto con otros y realizar actividades colaborativas.

También, se pone en contexto la comparación del estudio realizado por Tirado (2015) llamado “Estado de la motivación en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista”, en el cual se encontraron resultados que dan cuenta de la similitud en

cuanto a Los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo, en el cual el factor que mayor valoración tuvo fue Aceptación de normas y el que menor valoración presento fue el de Aceptación a la autoridad, tal como sucede en los resultados de la presente investigación, lo cual da cuenta de que en ambos estudios los trabajadores están más enfocados en los modos de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, tales como cumplir las normas, políticas y contribuir al logro de sus objetivos, y se encuentran menos inclinados con los modos de comportamiento caracterizados, ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar en él responsabilidad y calidad, manifiestan desacato, poco reconocimiento y aceptación de las personas que ejercen autoridad en la organización. En cuanto a la Motivación Interna y Externa si se presenta una diferencia representativa o notoria, ya que en cuanto al factor de Afiliación y Contenido del trabajo los resultados obtenidos de la presente investigación no son los de menor proporción, pero si tienden a estar en un nivel bajo. Por lo cual, se deduce que el perfil motivacional de los trabajadores de la investigación en relación y la presente investigación tiene mayor similitud en cuanto a Los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo presentando acato de la norma y reglas establecidas por la organización, mas no por las personas que ejercen la autoridad dentro de las mismas. Enfocando estos resultados a la teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores de Herzberg se puede mencionar que el factor que se ve directamente relacionado en este caso es la seguridad laboral, en la cual se incluyen las políticas administrativas de la organización, las cuales deben estar claramente definidas y adecuadas, para que así se alcance el nivel de satisfacción deseado y no se genere ningún tipo de frustración, confusión o insatisfacción en los colaboradores.

Otro estudio relacionado es el de Olvera (2013) titulado “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”, en el cual se encontró que el factor motivacional intrínseco de mayor influencia en el personal es el Reconocimiento, lo cual coincide con la presente investigación, en donde este factor es el que mayor influencia tiene en el personal. En cuanto a Los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo el factor que más valoración tiene es el de Expectación, lo cual presenta una diferencia con la presente investigación, ya que este factor tiene un menor porcentaje que se ubica en lo Normal o común, lo cual significa que mientras que la población evaluada de Olvera se interesa por los comportamientos de confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad, los evaluados en la presente investigación se interesan más por los comportamientos que hacen realidad las creencias, valores o normas relevantes que permitan permanecer más tiempo en la organización. Finalmente, en cuanto al factor de Motivación Extrínseco se encuentran también una diferencia que no es tan notoria en ambos estudios, ya que mientras que en el de Olvera el factor que más valoración tiene es Salario en la presente investigación este factor se encuentra en una segunda posición de valoración, por lo que se infiere que en ambas empresas los trabajadores se inclinan por la remuneración económica, siendo esta una parte fundamental a la hora de motivar a los empleados. Estos resultados se pueden ubicar desde el modelo de Herzberg en el primer un factor de higiene, el cual implica una buena estructura salarial por parte de la organización, que sea adecuada o apropiada conforme a las labores desempeñadas de los trabajadores para poder aumentar la motivación en el grupo.

Finalmente se toma el trabajo de grado realizado por Echeverri (2020) llamado “Factores motivacionales de los trabajadores de una super tienda de cadena de las sedes Montenegro y

Quimbaya”, en el cual se encontraron resultados relativamente similares a la presente investigación. En cuanto a las condiciones Motivacionales Internas se presentó mayor prevalencia en el factor de Reconocimiento, lo cual coincide con los resultados de la presente investigación, lo que significa que a pesar de que la población evaluada no cumple con el mismo perfil ocupacional, en ambas organizaciones los trabajadores se inclinan por que sus tareas o actividades sean altamente reconocidas, ya sea por sus compañeros o jefes. En cuanto a Los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo el factor que más valoración tiene en el estudio de Echeverri es el de Dedicación a la tarea, caso contrario a los resultados de la presente investigación, en la cual el factor de Aceptación a la norma fue el que mayor porcentaje obtuvo, pero cabe señalar que el factor de Aceptación a la norma fue el segundo con mayor valoración en el estudio realizado por Echeverri, por lo cual se infiere que, aunque los resultados no tienen la misma valoración, la Aceptación a la norma sigue siendo un factor muy importante para los trabajadores de ambas organizaciones. Por lo que se entiende también el interés que se tiene en que estas normas estén claramente definidas, sean justas y adecuadas para el desarrollo de las labores dentro de la entidad. Finalmente, referente a las Motivaciones externas se encuentra que ambas investigaciones coinciden en el factor motivacional de Grupo de trabajo, siendo este el de mayor prevalencia, lo que significa que los trabajadores de estas organizaciones sienten una mayor motivación al ser parte de un grupo y tener condiciones sociales que le permiten a la persona compartir, aprender y estar en contacto con otros.

Por tal motivo, se llega a la idea de que lo que influye en la motivación laboral y satisfacción de cada individuo va muy de la mano con las propias necesidades, por lo que las organizaciones deben saber realizar estrategias que agrupen lo individual en una colectividad,

encaminando no solo a la satisfacción de las necesidades propias de los sujetos, sino también al cumplimiento de los resultados de la empresa.

En la presente investigación se logra evidenciar, por medio del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), que los individuos de la organización en términos generales presentan unos resultados en los cuales se observa que, en cuanto a Condiciones motivacionales internas presenta mayor afinidad en cuanto a factores de Reconocimiento y menos en cuanto al factor de Logro. En el componente de Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo se observa una mayor valoración en Aceptación de norma y menos en Aceptación de la autoridad y Expectación. Finalmente, en el componente de Condiciones motivacionales externas se evidencia mayor reconocimiento al factor de Grupo de trabajo y Salario, y menos en cuanto a Promoción.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5 Conclusiones y recomendaciones:

5.1 Conclusiones:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, el análisis de estos y para dar respuesta a los tres objetivos específicos planteados inicialmente para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, se presenta los hallazgos para dar solución a los mismos, de la siguiente manera:

Referente al primer objetivo, el cual es describir los factores Motivacionales internos presentes en el personal operativo de una empresa manufacturera en la ciudad de Medellín, se encontró que el factor motivacional con mayor prevalencia es el Reconocimiento, el cual tiene una valoración de 63% de la población evaluada, quedando en la escala de valoración:

Relativamente alta, seguido de los factores de Afiliación y Poder con un 25% cada uno. Por lo que se concluye que esta población está altamente motivada porque su trabajo sea reconocido, expresando a si sus deseos de realizar actividades que permitan demostrar y mejorar sus habilidades y conocimientos. Además, manifiestan el deseo de ejercer dominio, control o influencia, no solo en algunas personas o grupos si no también en obtener posiciones e influencias de mando o control. Finalmente, también se presenta en este grupo de personas la intención de crear y conservar relaciones afectivas con otras personas, que sean cálidas y satisfactorias.

En cuanto al segundo objetivo, el cual es establecer mediante el análisis de los datos obtenidos a través del Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT) Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo de los empleados de la población evaluada, se encontró que en este factor la mayor prevalencia es la Aceptación de normas, el cual tiene un

porcentaje de 50% de la población evaluada, quedando en la escala de valoración: *Relativamente alta*, seguido de los factores de Dedicación a la tarea con un porcentaje de 25% y Requisición con un 13% ubicados en la escala de valoración: *Relativamente alta*. Por lo que se concluye que este grupo de personas están motivadas por los comportamientos que se orientan a hacer realidad las creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, cumpliendo así con las políticas y normas que les permiten contribuir al logro de los objetivos. Además, se evidencia iniciativa, esfuerzo y dedicación de tiempo en las labores que estos desarrollan, demostrado niveles de responsabilidad y calidad. Por último, se observa que estas personas expresan su motivación por medio de comportamientos orientados a ser persuasivos, de confrontación personal y/o directos a la hora de buscar obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

Finalmente, en el tercer objetivo el cual es explicar los factores Motivacionales externos presentes en el personal operativo de una empresa manufacturera en la ciudad de Medellín, mediante el análisis de los datos obtenidos a través del Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT), se encontró que el factor motivacional con mayor prevalencia es Grupo de trabajo con un porcentaje de 69% de la población evaluada, seguido del factor de Salario con un 63%, continuando con el factor de Supervisión con un 13% y finalizando con el factor de Promoción con una valoración de 6% ubicados en la escala de valoración: *Relativamente alta*. Por lo que se deduce que este grupo de personas están motivadas por la posibilidad que sus labores le dan de estar en contacto, compartir y aprender de otros, al igual que participar en acciones colectivas. También les interesa la retribución económica que está directamente asociada con su desempeño laboral. Además, dan valor a los comportamientos que realizan las figuras de autoridad de la

organización. Por último, se evidencia interés motivacional en tener la posibilidad de ascender jerárquicamente dentro de la entidad.

En conclusión, los factores motivacionales presentes en el personal evaluado tienden a estar en un nivel Normal o común, lo que significa que de estos colaboradores se puede esperar estabilidad, rendimiento, relaciones laborales estables, eficacia, responsabilidad, entre otros, lo cual contribuye al logro de metas y objetivos de la empresa, lo cual estabiliza y aumenta el rendimiento laboral. De igual forma en algunas personas de esta organización se pudo evidenciar factores motivacionales en un porcentaje más bajo, lo cual puede influir de forma negativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la entidad, al igual que en el cumplimiento de los objetivos de esta.

5.2 Recomendaciones:

Al ser la motivación un recurso fundamental en una organización para que los trabajadores tengan un buen desarrollo, crecimiento, mejora constante y que al mismo tiempo eso beneficie a la empresa, es importante identificar, fortalecer e incentivar los factores motivacionales presentes más fuertes en la entidad, en este caso los factores motivacionales con mayor valoración son Reconocimiento, Aceptación de la norma, Grupo de trabajo y Salario, por lo que se recomienda que se continúe fortaleciendo estos factores, pero que a su vez implemente un plan de mejora para los factores menormente valorados, los cuales son Logro, Aceptación de la autoridad, Expectación y Promoción.

Referencias

- Alvarado, L. (2019). Motivación Laboral en Trabajadores del Área Administrativa de una Empresa Pública, del Distrito de San Juan de Miraflores. Universidad Inca Garcilaso De La Vega, 139.
- Alvarez, G., & Florez, M. (2019). Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de posventa del sector automotriz, Lima 2018. *Facultad de ciencias empresariales Universidad San Ignacio de Loyola*, 130.
- Benavides, I. G. (09 de 2015). *Rotación de personal y su alto impacto en la productividad de las empresas*. <https://core.ac.uk/download/pdf/143451384.pdf>
- Bustamante, J. (s.f.). *CMT Manual*. <https://pdfcoffee.com/cmt-manual-5-pdf-free.html>
- Ceolevel. (22 de 06 de 2015). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. <https://www.ceolevel.com/herzberg>
- Código Deontológico del Psicólogo. (29 de Abril de 2010). *Código Deontológico del Psicólogo*. <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/codigodeontologicojunio2010.pdf>
- Contreras, L., & Enríquez, C. (2021). Los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de operaciones Seprocal SAC, Ate – Lima, 2021. *Universidad César Vallejo*, 51.
- Echeverri, A. (2020). Factores motivacionales de los trabajadores de una supertienda de cadena de las sedes Montenegro y Quimbaya. *Universidad Antonio Nariño*, 99.

Fernández, R. (2020). Elaboración de una propuesta basada en la motivación predominante en los colaboradores para mejorar la satisfacción laboral en la zona de identificación del factor registral N°II – Sede Chiclayo, 2016. *Universidad Señor de Sipán*, 69.

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (Enero-Junio de 2014). motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 120-142.

Glover, M. (06 de 02 de 2019). *Teoría de la motivación humana de Maslow*.

<https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-motivacion-humana-de-maslow-4284.html>

González Alva, S. (Enero-Junio de 2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 5(1), 14-34. Recuperado el 24 de agosto de 2021, de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1653/sme_v5n1_art2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Henao, M. P. (2019). *Motivación laboral en conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín en el año 2019*. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10898/1/T.P_MontoyaHenaoMar%c3%adaPaulina_2019.pdf

Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Layne, E. (s.f.). *La Voz de Houston*. <https://pyme.lavoztx.com/qu-es-un-empleado-operativo-7644.html>

López, J. (09 de 10 de 2019). *Población estadística*.
<https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>

Meza, L., & Jaimes, E. (2021). Relación entre autoeficacia y los factores de motivación laboral en docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga. *Universidad Pontificia Bolivariana - Seccional Bucaramanga*, 92.

Ministerio de Salud. (1993). *RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Navarro, E. (03 de 2008). *TESIS DOCTORAL* .
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf>

Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)". *Facultad de humanidades Universidad Rafael Landívar*, 70.

Olvera, Y. (2013). “*Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*”.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

QuestionPro. (s,f). <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/>

Reales, M. (2014). *Análisis comparativo de los factores motivacionales de los empleados de un instituto de poligrafía de la ciudad de Bogotá según el tipo de contratación*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3680>

Rodriguez et al. (12 de 11 de 2020).

<http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Tirado, D. (2015). *Estado de la motivación en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista*.

http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1455/1/Estado_motivacion_colaboradores_servicios%20generales_CUL.pdf

Torres, A. (s.f.). *La teoría de las motivaciones de David McClelland*.

<https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>

Universidad UNADE. (28 de 04 de 2020). *¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?* . <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>

Anexos

Anexo 1:

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN
DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN PARA PROYECTO DE GRADO FACTORES MOTIVACIONALES EN
EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR MANUFACTURERO EN LA CIUDAD DE
MEDELLÍN EN EL AÑO 2022

INVESTIGACIÓN PARA PROYECTO DE GRADO

Ciudad y fecha: _____

Yo _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevará a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a _____

_____ Psicólogas profesionales en formación, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. _____
2. _____

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en esta investigación. Sin embargo, mis resultados obtenidos permitirán realizar un estudio grupal.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Minuto de Dios bajo la responsabilidad de las investigadoras.
- Puesto que toda la información de esta investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia y a mis médicos.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

 Firma

Documento de identidad _____ N° _____ de _____

Anexo 2:*Encuesta sociodemográfica*

Encuesta sociodemográfica	
*Obligatorio	
1. Fecha *	
2. Ciudad *	
3. Nombre completo *	
4. Tipo de documento *	
<i>Marca solo un óvalo.</i>	
<input type="radio"/> Cédula de ciudadanía	
<input type="radio"/> Cédula de extranjería	
<input type="radio"/> Otro: _____	
5. Número de documento	
6. Fecha de nacimiento *	
7. Edad *	_____
8. Género *	
<i>Marca solo un óvalo.</i>	
<input type="radio"/> Masculino	
<input type="radio"/> Femenino	
<input type="radio"/> Otro	
9. Estrato socioeconómico *	
<i>Marca solo un óvalo.</i>	
<input type="radio"/> Estrato 1	
<input type="radio"/> Estrato 2	
<input type="radio"/> Estrato 3	
<input type="radio"/> Estrato 4	
<input type="radio"/> Otro	
10. Estado civil *	
<i>Marca solo un óvalo.</i>	
<input type="radio"/> Soltero	
<input type="radio"/> Casado	
<input type="radio"/> Divorciado	
<input type="radio"/> Viudo	
<input type="radio"/> Otro	

Anexo 3:

Cuadernillo del Cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT)

C M T

Fernando Toro Álvarez

CUADERNILLO DE ITEMS**Instrucciones Generales**

Este cuestionario tiene por objeto recoger una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés para usted y sobre las acciones que usted está dispuesto a emprender para conseguirlos.

Todas las respuestas dadas por Ud., son importantes para comprender sus intereses en el trabajo. Por tanto no hay respuestas buenas ni malas. Lo único que cuenta es su veracidad.

Esta encuesta esta dividida en tres partes, cada una con sus respectivas introducciones iniciales. Léalas con atención y no comience a responder hasta tanto esté seguro de haberlas comprendido.

Responda todos y cada uno de los puntos, pero no dedique demasiado tiempo. Responda con rapidez y de la manera más veraz y espontánea.

PRIMERAPARTE

En esta parte usted encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionados con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden, asignele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número cuatro (4) a la que consideró en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle uno (1) a la que consideró de menor importancia.

Una vez ordenadas las cinco afirmaciones observe la letra que precede a cada una de ellas. Ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS según el número al que pertenece. Escriba el número de orden que le dio a cada afirmación, en el círculo que está frente al número y letra correspondientes.

Ejemplo:

0. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Dirigir personal.
- b. Ser estimado.
- c. Tener amistades.
- d. Ser elogiado.
- e. Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer.

En la hoja de respuestas usted anotará su ordenamiento (5, 1, 4, 2, 3), así:

0. a (5)
 b (1)
 c (4)
 d (2)
 e (3)

**ASEGURESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS**

1. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades.
- b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.
- c. Saber que otras personas me aprecian.
- d. Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.
- e. Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.

2. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- b. Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo.
- c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
- d. Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.
- e. Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.

3. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
- b. Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas.
- c. Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos.
- d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.
- e. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.

4. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
- b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.
- d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo.

5. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas.
- b. Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.
- c. Que las otras personas acepten mis méritos.
- d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.
- e. Poder aplicar los conocimientos que poseo.

SEGUNDA PARTE

Aquí encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con los **medios** más efectivos para alcanzar ciertos **beneficios** en el trabajo. Cada grupo está encabezado por una frase que muestra una situación de trabajo deseada. Enseguida se encuentran cinco frases que describen acciones que una persona puede realizar para lograr la situación deseada. Ordene las cinco acciones según el orden de importancia en que usted está dispuesto a realizarlas. Asignele número cinco (5) a la que realizaría en primer lugar, el número cuatro (4) a la que llevaría a cabo en segundo término y continúe en orden descendente hasta darle el valor uno (1) a la solamente realizaría en un caso extremo.

Una vez ordenadas las acciones, observe la letra que precede a cada una. Ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS y escriba, en el círculo correspondiente, el número de orden que le dio.

Ejemplo:

0. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA CONSEGUIR UNA MEJORA SALARIAL ES:

- a. Cumplir con el horario de trabajo.
- b. Colaborar con los compañeros.
- c. Solicitarlo directamente al jefe.
- d. Cuidar los equipos e implementos de la empresa
- e. Vincularme a un grupo de presión.

Si usted dio a las afirmaciones el orden (1, 4, 2, 3, 5), en la hoja de respuestas escriba así:

0. a (1)
- b (4)
- c (2)
- d (3)
- e (5)

**ASEGURESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS**

6. USUALMENTE EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRABAJO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

- a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.
- b. Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario.
- c. Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.
- d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.
- e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias.

7. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

- a. Ponerle empeño e imaginación.
- b. Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.
- c. Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.
- d. Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad.
- e. Aceptar con interés los cambios de puestos de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.

8. USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONOMICOS ES:

- a. Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.
- b. Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- c. Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo.
- d. Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.
- e. Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.

9. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

- a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.
- b. Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo.
- c. Convencer al jefe, no sólo con palabras sino con mi rendimiento, de los méritos y capacidades con que cuento.
- d. Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.
- e. Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja.

10. EL MEDIO MÁS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

- a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.
- b. Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c. Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó.
- d. Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e. Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.

TERCERA PARTE

Aquí también encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con aspectos diferentes del trabajo. Cada grupo tiene cinco afirmaciones. Léalas y ordénelas según la **importancia** que les concede. Asígnele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número cuatro (4) a la que asignó el segundo lugar y continúe en orden descendente hasta darle uno (1) a la que encontró de menor importancia.

Una vez ordenadas las afirmaciones, observe la letra que corresponde a cada una, ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS y escriba en el círculo el valor que le asignó.

Ejemplo:

0. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Viajar a otros sitios como parte de mi trabajo.
- b. Supervisar un gran número de personas.
- c. Recibir elogios por contribuciones importantes al trabajo.
- d. Ganar mucho dinero.
- e. Tener un puesto que me haga sentir competente y hábil.

Si usted asignó los valores (3, 5, 1, 2, 4), en la hoja de respuestas marcará:

0. a (3)
- b (5)
- c (1)
- d (2)
- e (4)

**ASEGURESE DE HABER COMPENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS**

11. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente.
- b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mí beneficio y el de mi familia.
- c. Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.
- d. Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.
- e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas.

12. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.
- b. Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.
- c. Poderme integrar a un equipo con gente dinámica.
- d. Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.
- e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.

13. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.
- b. Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.
- c. Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.
- d. Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- e. Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.

14. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencia.
- b. Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.
- c. Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.
- d. Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- e. Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.

15. LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.
- b. Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- c. Tener un jefe que, antes que exigir, me apoye y motive.
- d. Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas.
- e. Tener ascensos que me den a conocer que se tiene en cuenta mis capacidades.

Anexo 4:*Hoja de respuestas de Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)***HOJA DE RESPUESTAS – CMT**

Fecha examen: _____ Ciudad: _____ Número: _____
 Apellidos: _____ Nombres: _____
 Lugar y Fecha de Nacimiento: _____
 Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____
 Empresa: _____
 Cargo Solicitado: _____
 Estudios: _____ ultimo año Aprobado: _____
 Ocupación: _____ Años de Experiencia: _____

	a <input type="radio"/>	<input type="button" value="LOG"/>								
	b <input type="radio"/>	<input type="button" value="POD"/>								
1	c <input type="radio"/>	2	c <input type="radio"/>	3	c <input type="radio"/>	4	c <input type="radio"/>	5	c <input type="radio"/>	<input type="button" value="AFI"/>
	d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>	<input type="button" value="A - R"/>
	e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>	<input type="button" value="REC"/>
	a <input type="radio"/>	<input type="button" value="DT"/>								
	b <input type="radio"/>	<input type="button" value="AA"/>								
6	c <input type="radio"/>	7	c <input type="radio"/>	8	c <input type="radio"/>	9	c <input type="radio"/>	10	c <input type="radio"/>	<input type="button" value="ANV"/>
	d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>	<input type="button" value="REQ"/>
	e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>	<input type="button" value="EXP"/>
	a <input type="radio"/>	<input type="button" value="SUP"/>								
	b <input type="radio"/>	<input type="button" value="GT"/>								
11	c <input type="radio"/>	12	c <input type="radio"/>	13	c <input type="radio"/>	14	c <input type="radio"/>	15	c <input type="radio"/>	<input type="button" value="CT"/>
	d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>		d <input type="radio"/>	<input type="button" value="SAL"/>
	e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>		e <input type="radio"/>	<input type="button" value="PRO"/>

Anexo 5
Cuestionario de Motivación para el Trabajo -CMT-

CUESTIONARIO MOTIVACIONAL PARA EL TRABAJO CMT

AUTOR: FERNANDO TORO ALVAREZ

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

CARACTERISTICAS GENERALES

1.1 Ficha técnica:

- Nombre: Cuestionario de Motivación para el Trabajo "CMT".
- Autor: Fernando Toro Álvarez.
- Administración: Individual y colectiva.
- Duración: Entre 20 y 35 minutos.
- Aplicación: Adolescentes y adultos con un nivel mínimo de educación de cuatro años de bachillerato o escuela secundaria.
- Calificación: Puede hacerse manualmente con el empleo de las claves de calificación o con el programa de computador para la calificación del CMT.

1.2 Descripción general del cuestionario:

El cuestionario de Motivación para el Trabajo es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación.

Hasta el presente se conocen algunos instrumentos que evalúan aspectos motivacionales derivados de alguna teoría motivacional particular. Tales instrumentos suelen ser de poca utilidad en el medio latinoamericano por las obvias diferencias de idiosincrasia, cultura, lenguaje, nivel de desarrollo económico, social y tecnológico que existen entre los países de Europa y del norte de América y del tercer mundo latinoamericano.

El Cuestionario de Motivación para el Trabajo ha sido diseñado y estudiado por personas que participan de la cultura a la cual está dirigido, además de que involucra en su estructura semántica conceptos, sentimientos y experiencias típicas de este medio laboral.

El fundamento teórico en el cual se apoya el cuestionario está conformado por un esquema conceptual que toma, de un lado los aportes de teorías motivacionales relevantes y los resultados de investigaciones empíricas de otro lado toma en consideración un esquema conceptual, desarrollado por el autor, que integra varias dimensiones analíticas para producir una conceptualización que destaca el carácter dinámico del fenómeno (Toro, 1.982).

El cuestionario consta de tres partes así:

La primera, conformada por cinco grupos de ítems. Cada grupo contiene a su vez cinco ítems y cada ítem del grupo está representado por un factor de motivación. Esta parte está diseñada para proveer un perfil de CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS a través de cinco factores que son:

Logro, Poder, Afiliación, Auto-realización, Reconocimiento.

La segunda parte también contiene cinco grupos con cinco ítems cada grupo. Se diseñó para conformar un perfil de MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES DESEADAS EN EL TRABAJO. Esta parte está representada por los siguientes cinco factores: **Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición, Expectación:**

Al igual que los anteriores, la tercera parte está conformada por veinticinco ítems distribuidos en cinco grupos. Proporciona un perfil de incentivos valorados por la persona o CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS representadas por los factores: **Supervisión, Grupo de Trabajo, contenido del Trabajo, Salario, Promoción.**

En total el cuestionario contiene 75 ítems que en conjunto representan 15 factores motivacionales.

Los ítems están presentados en grupos de cinco y cada uno operacionaliza un factor de motivación. La persona examinada debe ordenar los ítems de cada grupo de acuerdo con la importancia que le atribuye a cada uno, visto en conjunto y en relación con los otros cuatro. En función de su escogencia debe asignarles un valor entre cinco y uno para indicar la mayor o menor importancia que les atribuye respectivamente.

Este mecanismo de ordenamiento forzoso supone para muchos examinados, en cada grupo de ítems, resolver un conflicto de interés y de valoración. Gracias a este mecanismo se hace posible identificar las prioridades personales reales. Sin la exigencia del ordenamiento forzoso la deseabilidad social, normal de los ítems dificultaría notablemente obtener un ordenamiento de los factores. Por consiguiente este tipo de ordenamiento conduce a que el valor que una persona asigna a un factor deba descontárselo a otro factor. Por la misma razón, los valores altos que aparecen en el perfil motivacional arrojado por la prueba para cada examinado revelan sus más altos valores, sus intereses, sus preferencias. Sin embargo, los valores más bajos no significan lo que rechaza o desprecia el examinado, representan aquello a lo que atribuye menos valor, en el momento en que se examina y en el contexto de los factores que el cuestionario explora.

El cuestionario de Motivación es un instrumento diseñado para recoger muestras de 15 factores motivacionales, no describe por lo tanto la totalidad del fenómeno motivacional.

1.3 Programa de computador para la calificación

Este programa no hace parte del paquete de documentos de la prueba

Consta de un manual con instalación y de manejo, un diskette (5 ¼ o 3 ½) con los archivos de calificación y un diskette con algunos archivos "exe" del programa Cobol.

El programa CMT de calificación permite, con la sola introducción de los datos de la hoja de respuestas:

- Obtener los puntajes brutos.
- Obtener los puntajes estándar.
- Elaborar el perfil motivacional.
- Consignar en archivo histórico hasta 9.999 hojas de respuestas con toda su información.
- Recuperar la información por pantalla o por la impresora.
- Introducir modificaciones.

Gracias a este programa de computador se elimina el proceso de calificación con las 3 claves y el trabajo de consultar las tablas de conversión además de la elaboración del perfil. Esta tarea manual toma cerca de 15 minutos. Con el programa puede realizarse en su totalidad, incluyendo un archivo de la información, en cerca de 5 minutos.

Este proceso puede encomendarse a una persona auxiliar. Cuando la aplicación es individual puede pedirse al examinado que digite sus respuestas directamente en el computador, reduciéndose aún más el tiempo de conversión.

DEFINICION DE LOS FACTORES

No es posible comprender una condición motivacional interna sin tener en consideración el medio externo. El hecho obedece, entre varias razones, a que estos 2 aspectos son dimensiones del mismo fenómeno motivacional. Con fines analíticos y de exploración se pueden discriminar y considerar separadamente pero ninguna de las 2 dimensiones, con independencia de la otra, puede explicar satisfactoriamente la motivación. Por esta razón se podrá apreciar cierta independencia en el contenido de los ítems de la primera y de la tercera partes del cuestionario.

2.1 Condiciones motivacionales internas

El cuestionario incluye 5 variables representativas de las condiciones motivacionales internas: Logro, Poder, Afiliación, Auto-realización y Reconocimiento (Toro, 1.983).

Estas variables, en conjunto, describen condiciones personales internas de carácter cognitivo y afectivo, que permiten al individuo derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o con eventos externos específicos. Como consecuencia de los sentimientos de agrado experimentados alguna vez, se pueden activar comportamientos posteriores de aproximación a tales personas o eventos. Como consecuencia de los sentimientos de desagrado experimentados, pueden activarse comportamientos posteriores de evitación.

Logro (LOG)

Se manifiesta a través del comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o

resultados. Por lo general no se manifiesta la acción hacia el logro cuando la dificultad de la tarea o de la actividad es demasiado alta o baja. La dificultad media de la tarea o actividad parece estimular mejor los comportamientos orientados al logro. Ítems como los siguientes operacionalizan esta variable en el cuestionario:

- Idear formas más eficientes de hacer el trabajo, para aventajar a otros con la calidad de los resultados.
- Poder resolver, con más éxito que otros, los problemas difíciles del trabajo.

Poder (POD)

Se manifiesta a través de deseos o acciones que buscan ejercer, dominio, control o influencia, no solo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permitan adquirir o mantener el control, tales como las posiciones de mando, la influencia en los medios de comunicación, la acción sobre los incentivos o recompensas. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Tener personas a cargo a las cuales yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
- Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
- Poder llegar a dirigir las actividades de otras personas.

Afiliación (AFI)

Se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Establecer una buena amistad con mis compañeros.
- Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
- Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.

Auto-realización (A-R)

Se manifiesta por la expresión de deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos. Ítems como los siguientes operacionalizan esta variable en el cuestionario:

- Poderme ocupar en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.
- Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.

Reconocimiento (REC)

Se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable en el cuestionario:

- Que las otras personas acepten mis méritos.
- Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades.

2.2 Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

Como en todos los fenómenos psicológicos, se observan grandes diferencias individuales tanto en las condiciones motivacionales internas como en las condiciones motivacionales externas. Por razón de tales diferencias individuales las personas pueden diferir en cuanto a los medios que prefieren emplear para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

El Cuestionario de Motivación permite identificar estas preferencias en términos de cinco categorías de comportamiento: dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de normas y valores organizacionales, Requisición y Expectación. Los ítems a través de los cuales se operacionaliza cada categoría son una muestra de conductas instrumentales para la obtención de beneficios deseados en el trabajo, no agotan, por consiguiente, muchas posibilidades de conducta instrumental para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

Se escogieron las cinco categorías de comportamiento mencionadas, a partir de una revisión de la literatura organizacional en torno de los temas relativos a la vinculación del individuo a la organización. Ellos son la idea de "participación" de Simon y el contexto de "contrato psicológico", tal como lo conceptualiza Schein. Para Simon (1.957) el comportamiento de las personas en la organización es intencional, está orientado a la obtención de metas o resultados. Por consiguiente, en la medida en que las organizaciones provean posibilidades directas o indirectas de obtener metas personales, en esa misma medida las personas estarán dispuestas a considerar su vinculación como miembro. Por si participación en la actividad organizacional el individuo recibe beneficios o retribuciones que le interesan, como salario, buen trato, promoción, prestigio y la satisfacción de varias necesidades, (Toro, 1.982). Su participación o contribución consiste en dedicar a la empresa tiempo y esfuerzo, aceptar que las personas investidas de autoridad definan y limiten su comportamiento, es decir, aceptar las relaciones de autoridad, dentro de ciertos límites.

Schein (1.970), por su parte, considera que entre el individuo y la organización se conforma lo que él denomina un contrato psicológico. La siguiente es una definición descriptiva de su concepto: "Si una persona está trabajando con eficiencia, si genera compromiso, lealtad y entusiasmo por la organización y sus metas y si obtiene satisfacción de su trabajo depende en gran medida de dos condiciones: 1) El grado en que sus propias expectativas acerca de la organización coinciden con las que la organización tiene acerca de ella; 2) Suponiendo que existe una concordancia de expectativas, hay que considerar lo que

intercambia: dinero a cambio de tiempo y trabajo; satisfacción de las necesidades sociales y de seguridad en el empleo por trabajo y lealtad; oportunidad de auto-realización e incentivos para el trabajo a cambio de un alto nivel de productividad, calidad en los productos y esfuerzo creador al servicio de los objetivos de la organización, o varias combinaciones de éstos y otros elementos.”

El análisis de los conceptos de Simon y Schein sugirió las primeras categorías de medios preferidos, dedicación a la tarea y aceptación de la autoridad, es decir, de la influencia actual y concreta proveniente de personas específicas en la organización. Schein u otros investigadores de la socialización organizacional consideran que, a través de este proceso, el miembro organizacional conoce, asimila, acepta y se comporta de acuerdo con creencias, valores y normas importantes que forman parte de la cultura de la organización (Toro, 1982). La categoría de aceptación de normas y valores que se integró al Cuestionario de Motivación describe el hecho de la conformidad con elementos relevantes de la cultura organizacional.

Las categorías de requisición y expectación se incluyeron en el cuestionario por razones diferentes a las anteriores. Las tres primeras categorías definen modos de comportamientos útiles, importantes o deseables desde el punto de vista de la organización. Estas categorías dejan de lado otros modos de acción que pueden conducir a las mismas o equivalentes retribuciones deseadas, tales como el uso del poder individual, la acción colectiva o la actitud pasiva de esperar la benevolencia y consideración del supervisor.

Requisición y Expectación describen entonces opciones para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, desde la perspectiva del individuo independiente que se vincula libremente a una organización para obtener beneficios personales. Esta perspectiva complementa la anterior.

El concepto de requisición involucra además comportamientos que se inscriben en la categoría de control interno (*). El concepto de Expectación contempla modos de comportamiento inscritos en la categoría de control externo (*).

Esta sección del cuestionario busca evaluar la instrumentalidad que la persona atribuye a varios tipos de desempeño en relación con varios resultados o retribuciones deseadas (Toro, 1.983).

Dedicación a la tarea (DT)

Incluye modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar en él responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo. Se trata de la intención de poner al servicio de la tarea, recursos, medios y condiciones personales con que cuenta el individuo. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable en el cuestionario:

- Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.
- Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.

Aceptación de la autoridad (AA)

Modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas.

Comportamientos de sujeción a las determinaciones de personas o dependencias con autoridad formal.

Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Acatar las decisiones y orientaciones del jefe respecto al trabajo.
- Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.

Aceptación de normas y valores (ANV)

Modos de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, tales como evitar lo que pueda causar perjuicios al trabajo o a la empresa, cumplir sus normas y políticas, contribuir al logro de sus objetivos. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Hacer que mi desempeño contribuya verdaderamente a los objetivos del área de trabajo y de la empresa.
- Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.

Requisición (REQ)

Modos de comportamiento que buscan obtener retribuciones deseadas, influenciando directamente a quien puede concederlas, mediante persuasión, confrontación o solicitud personal y directa. Solicitar directamente la retribución deseada. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.
- Convencer al jefe, no sólo con palabras sino con mi rendimiento, de los méritos y capacidades con que cuento.

Expectación (EXP)

Modos de comportamiento que muestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Las retribuciones deseadas se dan por iniciativa y benevolencia del patrono más que por mérito personal. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.
- Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según el costo de vida.

2.3 Condiciones motivacionales externas

En esta parte, el cuestionario incluye cinco variables que tienen el carácter de factores que suscitan el interés por el trabajo y refuerzan o incentivan modos de comportamiento dirigidos a obtenerlos: Supervisión, Grupo de Trabajo, Contenido del Trabajo, Salario, Promoción. (Toro, 1.983).

En la segunda parte del cuestionario cada grupo de cinco modos de comportamiento instrumental está encabezado por uno de los elementos externos de motivación que se exploran en esta parte.

Esta sección del cuestionario busca estudiar el valor que una persona atribuye a varios tipos de retribución por el desempeño que una organización puede ofrecer.

Supervisión (SUP)

Valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.
- Tener un jefe que reconozca mis méritos

Grupo de Trabajo (GT)

Condiciones sociales del trabajo que proveen a la persona posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender de otros. Valoración que el individuo hace de tales condiciones. Ítems del siguiente tipo operacionalizan la variable:

- Poder estar en relación con personas que me aporten y enriquezcan.
- Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de intereses y utilidad.

Contenido del Trabajo (CT)

Condiciones intrínsecas del trabajo que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad, información sobre su contribución a un proceso o producto y la posibilidad de elaboración global de un producto. Valoración que la persona hace de tales condiciones. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.
- Poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva del trabajo que hago.
- Tener libertad para decidir sobre la forma más conveniente de hacer el trabajo.

Salario (SAL)

Condiciones de retribución económica asociadas al desempeño en un puesto de trabajo. Según su grado y modalidad esta retribución puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio, seguridad de que puede atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia. Valoración que la persona hace de la compensación económica. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable.

- Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.
- Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- Saber que periódicamente puede recibir aumentos salariales.

Promoción (PRO)

Perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional. De tal posibilidad la persona puede derivar proyecciones personales de progreso, de prestigio y aproximarse a situaciones de mayor responsabilidad. Valor que la persona atribuye a la promoción. Ítems como los siguientes operacionalizan la variable:

- Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.
- Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.

3. INSTRUCCIONES PARA LA ADMINISTRACION

Debe administrarse el cuestionario en un sitio con adecuadas condiciones de luz, ventilación, temperatura y silencio. Los examinados deben colocarse en sillas suficientemente cómodas. Conviene que el cuestionario y la hoja de respuestas se puedan colocar, de preferencia, sobre una mesa.

Una vez ubicados los examinados en el sitio que les corresponde para el examen, se les entrega la hoja de respuestas y se les solicita que diligencien íntegramente en la parte de los datos personales. El examinador cuidará de que los datos de esta parte sean correctamente llenados.

A continuación se reparte el cuadernillo del cuestionario y se llama la atención de los examinados sobre los siguientes asuntos:

- El cuestionario tiene tres partes, cada una de ella está precedida de un conjunto de instrucciones que deben leerse con atención. No debe comenzarse a responder hasta tener una comprensión suficiente de las instrucciones. En caso de duda debe consultarse al examinador.
- Por ninguna razón debe escribirse marcas o respuestas en el cuadernillo.
- Tampoco debe marcarse las respuestas de los ejemplos en la hoja de respuestas ni el cuadernillo.
- El tiempo disponible para trabajar en el cuestionario es de 20 a 35 minutos.
- Cada examinado leerá las instrucciones individualmente. En caso de que se le solicite, el examinador dará instrucciones que complementen lo escrito. Podrá dar indicaciones como las siguientes:

"Consiste en calificar grupos de cinco (5) afirmaciones con respecto a cuestiones relacionadas con el trabajo. Los valores serán de 5 a 1, siendo 5 la máxima calificación y 1 la mínima. Todas las afirmaciones de cada grupo deben calificarse. Ninguna de ellas puede quedar sin calificación. En un grupo de cinco (5) afirmaciones no se puede repetir ningún valor, cada afirmación debe tener un número diferente entre 5 y 1".

- El examinador estará atento a responder preguntas, evitando sugerir respuestas al examinado.
- El examinador igualmente estará atento para evitar el deterioro de los cuadernillos con marcas o respuestas. Además observará que las personas marquen correctamente en la hoja de respuestas.

Para la calificación se utilizan tres rejillas, cada una de las cuales recoge datos de cinco factores. El procedimiento consiste en colocar cada rejilla sobre la hoja de respuestas, sumar los valores que aparecen en cada una de las variables y anotarlos en la columna a la derecha de la hoja de respuestas. Para elaborar el perfil se convierte el PB en puntaje estándar (PT), consultando la tabla que corresponda. El nuevo valor se ubica en la columna de puntajes estándar (PT). Finalmente se toma el puntaje estándar y se ubica en el gráfico de la hoja de respuestas. Luego se unen por la línea continua los puntos, en el gráfico, para obtener el perfil individual. Los puntajes estándar y el perfil se interpretan de acuerdo con criterios definidos más adelante.