

MOTIVACIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA

MOTIVACIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES DEL ÚLTIMO SEMESTRE DEL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE
DIOS, SECCIONAL BELLO 2018-1

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE PSICÓLOGAS

Presentado por:

María Ramírez Granada

Juliana Múnera Atehortúa

Asesora:

Alejandra Sánchez Ceballos,

Magíster en Neuropsicología y Educación

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS UNIMINUTO- SECCIONAL
BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BELLO, COLOMBIA

2018-1

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por facilitarnos los espacios necesarios para la realización de la investigación. A Wilmar Jiménez, director del programa de psicología, por aprobar la solicitud para realizar nuestro trabajo de grado con la población estudiantil. Al Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (CINCEL), por facilitarnos el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) el cual es la base fundamental en la realización de la investigación. A Leidy Alejandra Sánchez Ceballos, docente asesora, por guiarnos, acompañarnos y brindarnos su apoyo incondicional junto con sus conocimientos. Finalmente, a los estudiantes que hicieron parte del estudio, por colaborar voluntariamente con disposición y amabilidad en la aplicación del instrumento.

Dedicatoria

Primeramente, a Dios, por todas y cada una de las bendiciones que me regala a diario, por iluminar mi vida en todo momento y por llenarme de sabiduría en los momentos más difíciles. A mis padres por el apoyo, la compañía y el amor incondicional, por estar presentes en todo momento de mi vida, por darme la oportunidad de formarme profesionalmente, por creer en mí y brindarme siempre lo mejor en todo momento, por demostrarme día a día que están dispuestos a dar todo por mi futuro, todo lo que soy y lo que tengo se los debo a ustedes. A mi hermana y a mi familia por su apoyo incondicional y por estar siempre pendientes de mi vida y de mi formación académica. A mi compañera Maria, por colaborarme en todo momento y permanecer siempre a mi lado, porque con su ayuda puedo decir que todo fue más llevadero, a ti muchas gracias.

Juliana

En primer lugar dedico todo mi esfuerzo y entrega a mi madre Patricia, por ser el pilar fundamental de mi existencia, por ser mi inspiración para seguir adelante cada día, porque ha sido ella quien me ha permitido llegar hasta este punto, y ha apoyado cada etapa de mi formación profesional con sus consejos, sus valores y esencialmente su amor sincero; gracias madre por el ejemplo de perseverancia que te caracterizan, y por haberme acompañado en la superación de los complejos instantes que se han presentado en nuestras vidas. A mi compañera Juliana, porque no habría imaginado el pasar de los días en la universidad sin su compañía, y porque gracias a ella y a su esfuerzo y dedicación, disfrute cada minuto de la realización de esta investigación, en definitiva, su compañía le dio un bonito sentido a cada día de trabajo.

Maria

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
Antecedentes Investigativos	7
Investigaciones internacionales	8
Investigaciones nacionales	9
Investigaciones locales	12
Otros estudios	13
JUSTIFICACIÓN	20
CONSIDERACIONES ÉTICAS	22
MARCO TEÓRICO.....	24
HIPÓTESIS.....	28
OBJETIVOS	29
Objetivo General	29
Objetivos Específicos	29
METODOLOGÍA	30
Diseño.....	30
Descripción del instrumento.....	31
Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT.....	31
Participantes	31
Procedimiento.....	32
Variables.....	33
Variables sociodemográficas.....	33
Unidad de análisis	36
RESULTADOS.....	38
DISCUSIÓN	48
CONCLUSIONES	51
LIMITACIONES	52
PROSPECTIVAS	52
REFERENCIAS.....	54

ANEXOS 60

Lista de tablas

Tabla 1 Distribución sociodemográfica 33

Tabla 2 Nombre y definición de las condiciones motivacionales internas. 34

Tabla 3 Nombre y definición de los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. 34

Tabla 4 Nombre y definición de las condiciones motivacionales externas. 36

Tabla 5 Resultados generales de la distribución de valores de las categorías motivacionales del CMT. 38

Tabla 6 Resultados de los factores motivacionales según mujeres. 43

Tabla 7 Resultados de los factores motivacionales según hombres. 44

Lista de gráficas

Gráfica 1 Categoría Condiciones Motivacionales Internas 39

Gráfica 2 Categoría Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo. 40

Gráfica 3 Categoría Condiciones Motivacionales Externas. 41

Gráfica 4 Diferencias de resultados según genero 45

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es identificar los factores motivacionales predominantes en el ámbito laboral, de los estudiantes del último semestre del programa de Psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-seccional Bello, esta identificación se realizó a partir de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), teniendo en cuenta cada una de las categorías de este instrumento de medición; Igualmente, se desarrolló bajo un diseño cuantitativo, descriptivo de tipo no experimental, transeccional, administrando el cuestionario a una muestra de 115 estudiantes, entre los cuales, 91 de ellos son mujeres y 24 corresponde a hombres. En los resultados se evidenció que los factores motivacionales más significativos son: Afiliación de la categoría de motivación Interna, Aceptación de Normas y valores en la categoría de medios preferidos para obtener retribución en el trabajo y salario en la categoría de motivación externa, a su vez los factores con la puntuación más baja fueron respectivamente: poder, requisición y contenido de trabajo.

Para finalizar se recomendaron algunas líneas de investigación que pueden surgir con base en los resultados obtenidos, teniendo en cuenta la importancia que tiene la motivación en el ámbito laboral y de esta manera cumplir con los objetivos planteados por la organización.

Palabras claves: motivación, motivación laboral, factores motivacionales, CMT

Abstract

The objective of this research is to identify the predominant motivational factors in the work environment of the students of the last semester of the Psychology program of the University Corporation Minute de Dios-Bello charter, this identification was made from the application of the Motivation for the Work questionnaire (CMT), taking into account each of the categories of this measurement instrument; Likewise, it was developed under a quantitative, non-experimental and descriptive transectional approach, administering the questionnaire to a sample of 115 students, among which 91 of them are women and 24 correspond to men.

The results showed that the most significant motivational factors are: Affiliation of the Internal motivation category, Acceptance of Standards and values in the category of preferred means to obtain pay at work and salary in the external motivation category, in turn, the factors with the lowest score were respectively: power, requisition and work content.

Finally, some lines of research that may arise based on the results obtained were recommended, taking into account the importance of motivation in the workplace, to meet the objectives set by the organization.

Keywords: motivation, work motivation, motivational factors, CMT

INTRODUCCIÓN

La motivación es uno de los aspectos más importantes en la realización de un determinado trabajo, por esta razón, es fundamental en el área organizacional contar con trabajadores motivados que faciliten el desarrollo y cumplimiento de los objetivos o tareas planteadas, de ahí reside el deseo y la necesidad de conocer los principales factores motivacionales predominantes, que los próximos profesionales en el área de psicología tendrán para desempeñarse laboralmente.

La siguiente investigación tiene como propósito principal, identificar los factores motivacionales predominantes en el ámbito laboral de los estudiantes del último semestre del programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello; tal identificación se realizará partir de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) de la autoría de Fernando Toro Álvarez, el cual evalúa tres categorías que agrupan 15 factores asociados con la motivación en el ámbito laboral, las categorías son: condiciones motivacionales internas, condiciones motivacionales externas y medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo; este estudio es de diseño cuantitativo, descriptivo de tipo no experimental y transeccional.

En referencia a la revisión de la literatura, se postuló un principio teórico que facilita la comprensión del concepto de motivación entendiéndolo como: Procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo (Robbins & Judge, 2009). A su vez el fundamento teórico tuvo en cuenta principalmente las teorías de David McClelland, Fernando Toro y Abraham Maslow.

De acuerdo a la revisión de los antecedentes de investigación, no se hallaron investigaciones con el interés enfocado en este tipo de población y que a su vez utilizaran el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) para la recolección de los datos, ambos factores se encontraron por separado, por esta razón, desde este proyecto se puede plantear la posibilidad de que surjan nuevas líneas de investigación basadas en los hallazgos, ya que es un estudio único en su clase, sin embargo, sí existen investigaciones previamente realizadas en ámbitos organizacionales y con la población de la misma agencia, estos son los antecedentes que soportan la presente investigación; a su vez se describen investigaciones realizadas en estudiantes universitarios recién egresados.

En la realización de esta investigación se lleva a cabo el análisis y la interpretación de los datos obtenidos en la población educativa, la misma que es objeto de estudio, por lo tanto, los participantes pueden remitirse posteriormente a la publicación de este proyecto para así conocer el resultado general de la aplicación del instrumento junto con su interpretación, y con base en los factores motivacionales predominantes hacer elección de su próximo empleo.

Las hipótesis iniciales planteadas son: La variable afiliación es el factor más alto en la categoría de motivación interna según la media, la variable aceptación de normas y valores es el factor más alto en la categoría medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo según la media y la variable salario es el factor más alto en la categoría de motivación externa según la media; las hipótesis fueron construidas teniendo en cuenta cada una de las categorías del instrumento de medición CMT.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación es uno de los aspectos más importantes e influyentes a la hora de realizar una actividad o trabajo, por esta razón, en el ámbito laboral cumple un papel fundamental, ya que el comportamiento de los colaboradores estará enmarcado por la motivación y es esta la que facilitará el desarrollo y cumplimiento de los objetivos o tareas planteadas.

Para Toro (2002) “la motivación es aquel aspecto de la realidad personal que nos mueve, que imprime orientación y energía a los deseos e intenciones del hombre hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de su logro y realización” (p. 110). Por lo tanto, la motivación para el ser humano es importante, ya que es el aspecto que conlleva a la realización de un logro u objetivo determinado. Toro indica en la cita anterior sobre la realidad personal en la motivación, sin embargo, se encuentra que las condiciones motivacionales no solo son personales, intrínsecas o internas, sino que también existen las condiciones motivacionales externas, ambas influyen en el comportamiento del hombre y en el ámbito laboral.

Las condiciones motivacionales intrínsecas como lo menciona Toro (1997) “Describen condiciones personales internas de carácter cognitivo y afectivo, que permite al individuo derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o con eventos externos específicos” (p. 7). Las mismas hacen referencia a las percepciones, concepciones o afectos del ser, mientras que las condiciones motivacionales externas según Toro (1997) son factores que influyen en el comportamiento o realización del trabajo, es decir, en el interés por el mismo; y aunque son elementos externos, pueden afectar las características personales del individuo. Dichos factores tienen influencia

directa en el desempeño laboral y el comportamiento humano, conduciendo entonces a la realización de conductas de manera determinada y siempre enmarcada a la satisfacción de las necesidades básicas, las cuales están vinculadas con la prevención de perjuicios graves, ya que estar perjudicado significa estar incapacitado para la consecución de un objetivo determinado (Actis, 2015).

Los estudiantes universitarios del programa de psicología, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO próximos a obtener su título profesional, ponen en práctica todo el aprendizaje obtenido durante los años de estudio, por lo tanto, es indispensable conocer cuáles son los factores que imprimen mayor motivación para esta población en la realización de un determinado trabajo, porque al finalizar el pregrado y hacer parte del mundo laboral, partiendo de su orientación ocupacional, capacidad en el quehacer, entre otros, pueden conocer los factores que deben ser relevantes en su elección de empleo.

En este proyecto de investigación se utilizará como instrumento de medición, el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), dicho cuestionario, se aplicará a estudiantes del último semestre del programa de psicología, los cuales, en su mayoría, debieron haber culminado las cuatro prácticas profesionales entendidas como:

Estrategias de la proyección social de todo el Sistema UNIMINUTO, la cual se concibe como una actividad pedagógica complementaria a la formación del estudiante en su área disciplinar, y que adquiere su relevancia a partir de la relación permanente entre la universidad, la sociedad y el mundo laboral.
(UNIMINUTO)

Además, la práctica profesional es una actividad curricular que forma parte del

proceso de titulación y son demandadas por la institución como requisito para graduarse.

El Cuestionario de Motivación para el Trabajo - CMT es aplicado por lo general en ámbitos laborales, sin embargo, todos los estudiantes en la realización de la práctica profesional, deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales según el (Decreto N° 055, 2015) del ministerio de salud y protección social el cual ordena modificar el numeral 4 del artículo 2 de la ley 1562 de 2012 que dice que son afiliados de forma obligatoria:

Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerio de Salud y Protección Social. (Ley N° 1562, 2012)

Por lo tanto, dicha práctica, es el primer acercamiento al ejercicio profesional y puede considerarse como ejercicio laboral, ya que prepara al psicólogo para su desempeño en el trabajo, dándole la oportunidad de aplicar los contenidos, métodos y técnicas adquiridos dentro de su formación académica.

Antecedentes Investigativos

Teniendo en cuenta la revisión de la literatura, existen diferentes estudios

realizados con el objetivo de medir los factores motivacionales, a partir de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), en trabajadores de determinadas organizaciones, dicha revisión se realizó en base de datos como Dialnet, Redalyc, Scielo y repositorios de diferentes universidades, tanto a nivel internacional como a nivel nacional y local, sin embargo no se hallaron investigaciones realizadas en estudiantes del programa de psicología próximos a graduarse y de esta manera determinar cuáles son los factores motivacionales que imprimen mayor deseo para ejercer laboralmente, por lo tanto este es un estudio único en su clase; a continuación se describen investigaciones realizadas tanto a nivel internacional, como a nivel nacional y local, las cuales utilizaron como instrumento de medición el Cuestionario de Motivación para el Trabajo–CMT, con el fin de identificar factores motivaciones presentes en diferentes poblaciones, en dichos antecedentes se identifican apartados como el título del trabajo, los autores, la población, la metodología aplicada y resultados obtenidos; además de las investigaciones en las cuales el CMT fue utilizado como instrumento de medición, se encontraron otros estudios investigativos en donde la metodología tiene una variación y la medición de la variable motivación se hace a partir de otros instrumentos teniendo relación con otro tipo de variables.

Investigaciones internacionales

En la investigación “*Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*” realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, por Barnett, R. Bernuy, S. Cárdenas, K. & Loza, T (2012), se plantea como objetivo, “Describir los principales factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario

peruano que influyen en su desempeño laboral y los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo por esta población”. La investigación buscaba responder a las preguntas: ¿Qué factores motivacionales internos y externos son los más importantes para los funcionarios del sector bancario peruano?, así como ¿Cuáles son los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo por este tipo de trabajadores?; Se desarrolló a partir del enfoque cuantitativo ya que a través de la medición numérica y el análisis estadístico se logró identificar los principales factores motivacionales internos y externos de los funcionarios del sector bancario peruano y conocer la relación entre ellos. Su alcance es descriptivo, debido a que buscaba describir los factores motivacionales que influyen en la actividad laboral de la población estudiada. El estudio es de tipo no experimental-transeccional, ya que los datos se recolectaron en un único momento. Esta investigación se desarrolló con un total de 168 funcionarios de diferentes entidades bancarias. En cuanto a la metodología, fue utilizado el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) como instrumento.

Los resultados en una muestra de 168 funcionarios del sector bancario muestran que, los principales factores motivacionales internos que influyen en su desempeño son: reconocimiento y poder, y los principales factores motivacionales externos son promoción y salario. De igual manera, se obtuvo que, dedicación a la tarea y requisición, son los medios más empleados por los funcionarios para obtener retribuciones en el trabajo.

Investigaciones nacionales

Este estudio de caso, tiene como título: “*Perfil motivacional de los funcionarios*”

de la empresa comercializadora de hierbas aromáticas Fresh Herbs” el cual fue realizado en la Universidad Santo Tomás de Bogotá, por González, L. Amado, M. Moreno, T. & Giraldo, J. (2008), se utilizó una metodología basada fundamentalmente en el análisis descriptivo correlacional. Para el desarrollo de esta investigación se trabajó con una muestra de 21 participantes: en los que 8 eran hombres y 13 mujeres. En este estudio se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) con el fin de conocer y establecer el perfil motivacional de los funcionarios de la empresa. Los resultados obtenidos mostraron que el factor motivacional más significativo entre los participantes es el salario, mientras que el contenido del trabajo es el factor más bajo.

Otra de las investigaciones encontradas, se titula “*Evaluación de la motivación de los trabajadores del área operacional de ANDI ASISTENCIA S.A*” realizada por, García, A. (2012) en la Pontificia Universidad Javeriana, de la ciudad de Bogotá, con el objetivo de “Evaluar la motivación de los trabajadores del área operacional de ANDI ASISTENCIA S.A.” este fue un estudio de carácter investigativo, el cual se llevó a cabo con una muestra de 52 funcionarios de un total de 80 que laboran en el centro de operaciones, la muestra incluyó 21 hombres y 31 mujeres para un total de 52 entrevistas realizadas. El Método usado fue la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT).

Teniendo en cuenta los resultados, se logra identificar los factores motivacionales que más incitan y mueven a los trabajadores de Andi Asistencia a mantener un rendimiento laboral adecuado son: Según las condiciones motivacionales internas, el factor más destacado es el logro con una valoración más alta que los demás factores, de los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, el factor más destacado es la aceptación de la autoridad y por último en las condiciones motivacionales

externas, el factor más destacado es el grupo de trabajo.

La siguiente investigación, tiene como título “*Factores motivacionales presentes en los trabajadores forestales vinculados a Pro – Oriente S.A*” la cual fue realizada por Leal, L. (2012) en la Universidad de Manizales, con el fin de “Describir los factores motivacionales de los trabajadores forestales vinculados a Pro – Oriente S.A.”, a partir de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) identificando los factores internos, externos y medios preferidos para obtener retribuciones deseadas. La población objeto de estudio estuvo conformada por un total de 28 trabajadores forestales y corresponden a la totalidad de los trabajadores vinculados.

Dicha investigación se desarrolló a partir de un estudio cuantitativo; el diseño fue descriptivo de corte transversal, en la medida en que se buscaba describir e identificar los factores motivacionales presentes en los trabajadores forestales.

Según los resultados arrojados se logran evidenciar que de los factores motivacionales internos fueron el reconocimiento con mayor puntaje; para los factores motivacionales relacionados con los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo se identificó dedicación a la tarea con mayor prevalencia y para los factores externos se identificó el grupo de trabajo como factor más destacado.

Otra de las investigaciones encontradas, tiene como título: “*Determinantes motivacionales de los empleados de la Fundación Colombo Alemana de la Ciudad de Bucaramanga*” realizada por, Arenas, Z.& Guevara, E. (2014) en la Universidad Cooperativa de Colombia. Este estudio se llevó a cabo con el objetivo de “Identificar los determinantes motivacionales de los empleados de la Fundación Colombo Alemana de la Ciudad de Bucaramanga”, a través de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo, (CMT). Esta investigación se desarrolló de acuerdo al diseño no experimental

de tipo Transeccional descriptivo. En cuanto a población, se contó con la totalidad de la muestra, la cual está constituida por: 93 empleados: 90 Mujeres y 3 hombres de la Fundación Colombo Alemana de Bucaramanga.

El análisis de los resultados permitió identificar que el factor con mayor prevalencia en la motivación interna, es el reconocimiento con un 71% siendo este el valor más significativo e influyente, en los Medios Preferidos Para Obtener Retribuciones deseadas en el trabajo los factores con mayor prevalencia son la requisición y la aceptación a normas y valores con un 55% y de acuerdo a los resultados de las Condiciones Motivacionales Externas se puede observar que los factores con mayor prevalencia son, contenido del trabajo el cual puntuó 60% y salario con un 59.4% siendo estos los valores más significativos.

Investigaciones locales

La presente investigación, se toma como título: *“Estado de la motivación en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista”* realizada por, Tirado, D. (2015) en la Corporación Universitaria La sallista, en el municipio de Caldas, Antioquia. Este estudio tiene como objetivo: “Describir los aspectos motivacionales presentes en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria La Sallista”. Esta investigación se enmarca dentro de un estudio de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, puesto que se aplicó el Cuestionario de motivación para el Trabajo (CMT), con el que se pudo evidenciar cuáles son los factores motivacionales internos, externos y medios preferidos para obtener retribución en el trabajo en dichos colaboradores.

La población participante está constituida por 13 colaboradores: 7 hombres y 6 mujeres.

Como resultados finales se obtuvo que de las Condiciones Motivacionales Internas los factores relativamente altos fueron: Afiliación y reconocimiento, los factores motivacionales con menor frecuencia fueron: logro y autorrealización, en cuanto a las condiciones motivacionales externas, los resultados que se encontraron con frecuencia alta fue el salario, por otro lado, las condiciones motivacionales con más baja frecuencia fueron: contenido del trabajo y promoción, y con respecto a los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo se encontró que la requisición y la aceptación de normas y valores fueron los medios con más alta frecuencia en los colaboradores, los medios preferidos más bajos encontrados fueron aceptación a la autoridad.

Otros estudios

La siguiente investigación tiene como título “*La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo*” realizada por: García, M. Barbero, M. Carretero, I. & García, M. (2003) en la Universidad de Cádiz “Con el objetivo de analizar los aspectos que en mayor medida motivan a los sujetos, que acceden por primera vez a un empleo” para dicho estudio se aplicó un cuestionario biográfico, un ítem en el que se recoge el nivel de Satis-facción General que le produce su situación de alumno-trabajador y la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Fernández Seara. En este estudio participaron 500 sujetos residentes en diversas localidades de la provincia de Cádiz, que participaban como alum-nos en los programas de Escuela Taller y Casas de Oficios de formación ocupacional del Instituto Nacional de Empleo. Como conclusión se pudo determinar que su motivación se centra sobre todo en aquellos aspectos del trabajo relacionados

con las relaciones personales, las oportunidades de logro, su desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de situaciones que aumenten su auto concepto, aspectos todos de tipo extrínseco.

La presente investigación tiene como título; “*Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú*” realizada por, Tito, P. & Acuña, P. (2015) en la Gerencia de Infraestructura de Telefónica del Perú, este estudio se llevó a cabo con el objetivo de “determinar cómo la motivación contribuye en la productividad de los trabajadores,” la población está compuesta por 33 trabajadores, Para la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos un cuestionario en el cual los trabajadores encuestados manifestaron que la motivación sí influye en su desempeño laboral, mientras que solo el 10% manifestó que la motivación no influye en nada en el desempeño laboral. Como resultado se obtuvo que se comprobó que la motivación es uno de los factores determinantes, para alcanzar los objetivos.

Montenegro, F. (2016) en su investigación titulada “*Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*” realizada en la universidad del rosario, postuló como objetivo general “Identificar los factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia”, la metodología para alcanzar este fin estuvo basada en seleccionar un instrumento a partir de la revisión de la literatura y adaptarlo a través de una validación de expertos, la muestra corresponde a 190 operadores de tres empresas del sector de la construcción de la ciudad de Pasto a los cuales se les aplico un cuestionario con una escala tipo Likert ordinal, el instrumento elegido fue o “Study Of Motivators And Demotivators Affecting The Performance Of Employees In The Construction Industry – Questionare”, el cual tiene en cuenta demografía y satisfacción y motivación laboral y los resultados fueron clasificados, mediante el software estadístico SPSS. En los resultados Se encontró que los motivadores más relevantes fueron “La capacitación para el trabajo”, "El buen

salario", "El reconocimiento de sus jefes", "El desarrollo de nuevas habilidades físicas e intelectuales" y "Las tareas desafiantes", mientras que se identificaron también que los factores desmotivantes con la media más alta fueron los siguientes "Bajos salarios" y "Políticas estrictas de la empresa", seguido de "Interferencias en la vida personal".

Así mismo en la investigación de Benavidez, O. (2016) la cual busca determinar el estado de las necesidades motivacionales expuestas por McClelland en los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño y tiene por título "*Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño*" se encontró que la población universal está conformada por 276 personas y que posterior a la aplicación de un cuestionario compuesto por 15 preguntas, las cuales se califican en una escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta, se obtuvieron los resultados que mostraron que no hay diferencias significativas en la variable de logro para hombres y mujeres, pero si hay diferencias tanto en Poder como Afiliación siendo la calificación superior en los hombres.

Por otra parte, en la Universidad Cesar Vallejo, se realizó una investigación titulada: "*Motivación Laboral en los colaboradores del área de A y B en Thunderbird Salsa´s, del distrito de Miraflores, en el 2017*" de la autoría de Lauro, M. (2017) con el objetivo de Identificar el rango de motivación laboral que se desarrolla en el área de AYB de Thunderbird Salsa´s del distrito de Miraflores en el 2017. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo aplicativo - descriptivo, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Por su parte, la población objeto de estudio estuvo constituida por 79 colaboradores del área de alimentos y bebidas de Thunderbird Salsa´s, el instrumento de investigación que se empleó fue el cuestionario creado de manera coherente, clara y precisa con la finalidad de obtener los datos cuantitativos sobre la variable de estudio en este caso "Motivación Laboral", esto permitió obtener amplia información,

a través de preguntas cerradas estructuradas en un cuestionario impreso. En cuanto a los resultados se demuestra que el 66% de los colaboradores afirman que la motivación laboral desarrollada dentro de la empresa es buena, por lo tanto, puede asegurarse y afirmarse que en Thunderbird Salsa's se ejercen factores motivacionales para con sus colaboradores, ya que este factor es de suma relevancia para la existencia de un mejor desempeño y desarrollo dentro de la organización, por otra parte la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que se sienten motivados con los factores motivacionales externos, es decir sus actos son conllevados a realizarlos mediante motivaciones generados, externamente, esto refiere que los actos y actividades que desempeñan son forzadas a hacerlas para conseguir un fin.

Otra de las investigaciones encontradas, se titula: *“Análisis de la motivación del talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja”* realizada por: Guerrero, O & Sánchez, M. (2011) en la universidad Nacional Abierta y a Distancia, esta investigación fue realizada con el fin de *“Analizar la motivación del talento humano del sector bancario de la ciudad Tunja, como factor competitivo dentro de una organización.”* Este fue un estudio de tipo cualitativo en el cual evaluaron a 159 empleados por medio de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas, con base al análisis de los resultados se pudo concluir que el factor más importante en el ámbito laboral lo hace el salario éste sigue siendo una de las mayores motivaciones para el empleado, aunque también existen otras que ayudan a que el funcionario realice sus labores con calidad y eficiencia como son los incentivos.

Otra investigación realizada por: Marín, H & Placencia, M. (2017) tiene como título: *“Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”* asimismo el objetivo de dicha investigación es determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. El

método de estudio es descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores a quienes se les aplicó el Cuestionario de Frederick Herzberg y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Como resultados se obtuvo que, la mayor proporción del personal de Socios en Salud Sucursal de Perú (SES) se encuentra medianamente motivado (49.3%), seguido por el grupo de altamente motivado (25.7%) y bajamente motivado (25.0%). Según los factores higiénicos se evidenció que: los factores de mayor promedio fueron: Relaciones con el jefe y Relaciones con los compañeros de trabajo, por otra parte, según los factores motivacionales, tenemos que: Los factores de mayores promedios fueron: El trabajo en sí mismo como Estímulo positivo y Responsabilidad.

La siguiente investigación, tiene como título “*Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*” realizada por: Chaparro, L (2006) en el sector de telecomunicaciones en Bogotá, con el objetivo de “Describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional,” la muestra de trabajadores encuestados fue de 60, de los cuales 30 pertenecen a la empresa pública, y 30 a la empresa privada. Dicha población fue evaluada a partir del cuestionario de motivación para el trabajo, entre los resultados obtenidos se evidenció que el salario es el factor motivacional más predominante en esta población, ya que este puede satisfacer adecuadamente las necesidades del recurso humano, aumentando la productividad, eficiencia y competitividad.

En Venezuela por su parte se investigó “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso” realizada por Delgado, M & Di Antonio, A (2010) en este estudio se propuso analizar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional que poseen los empleados de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A por medio de la técnica de la encuesta en la cual se obtienen los datos en un listado de preguntas escritas que deben ser contestadas de la misma forma, seleccionando las preguntas más

convenientes, además esta técnica se acompañó de entrevistas para reforzar el tema determinado; en el apartado de motivación de esta investigación se evidencia que el 50% de los participantes sí se sienten motivados con la labor que realizan en la empresa, un 8,33% no se sienten tan motivados, mientras que el 41,67% no se sienten motivados con las tareas que su cargo posee, así mismo en el apartado de desempeño laboral el 50% respondió que poseen un excelente desempeño laboral y esto tiene coherencia y relación con el 50% que en el apartado de motivación respondió positivamente.

Además se encontró otra investigación realizada también en México por Zavala, O (2014) titulada “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas” tiene postulado como objetivo general el diseño de un instrumento de medición y la detección de diferencias significativas en la motivación y satisfacción laboral entre los grupos que fueron identificados en el caso de estudio y la contextualización de la información cuantitativa obtenida, a partir entonces de la revisión de la literatura se creó el cuestionario de motivación y satisfacción laboral y con su aplicación en los resultados se evidenció desde el diseño descriptivo de la investigación que se presentó una motivación laboral que va de media a muy alta en la escala que fue construida para este propósito, esto manifiesta que los empleados de la organización estudiada se encuentran motivados laboralmente. Ya en forma muy particular, para el conjunto de factores intrínsecos, factores extrínsecos y factores totales de motivación y satisfacción laboral se aprecian únicamente niveles altos y muy altos.

Las investigaciones anteriores son nacionales y además de estas se encontró que a nivel internacional también se han llevado a cabo estudios con el interés enfocado en la motivación, por ejemplo “*Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES*” investigados por García, C. Ochoa, E. Fernández, M. Félix, R & Campoy, M (2015) de México tiene como objetivo identificar los intereses sobre el logro, poder, afiliación, estima e incentivo

económico, que influyen entre los trabajadores de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES), aplicaron el instrumento de la teoría de David McClelland sobre la motivación a 250 trabajadores de nueve diferentes empresas de la región del sur de Sonora, a partir de esta aplicación encontraron que el factor predominante para la población fue la estima con un 82.8%, sin embargo la motivación de los trabajadores estaba distribuida equitativamente entre los cinco factores, y ninguno de estos obtuvo una baja puntuación ya que se ubicaron en los sectores medio y alto.

En Guatemala se aplicó la prueba psicométrica llamada Escala de Motivaciones Psicosociales a 34 sujetos en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, este estudio es de la autoría de Sum, M. (2015) quien planteó como objetivo general “Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”. Desde la aplicación del instrumento se concluyó que La motivación para los trabajadores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente (desde el salario y los beneficios hasta el ambiente de trabajo); en la estadística de los resultados se encontró que el reconocimiento social se ubicó en alto rango, con una media de 97 en el factor de incentivos a nivel general del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango y la variable poder, se establece igualmente en alto rango con una media de 95, es decir que el colaborador desea que los demás le demuestren estima y se esfuerza por obtener la aprobación y el reconocimiento, al igual que desea ejercer control sobre los demás.

Teniendo en cuenta esta panorámica, a través de la presente investigación se pretende responder a la pregunta, ¿cuáles son los factores motivacionales predominantes en el ámbito laboral, de los estudiantes del último semestre del programa de Psicología 2018-1 de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello?

JUSTIFICACIÓN

La motivación es un aspecto de gran importancia en el área organizacional teniendo en cuenta que permite a las personas alcanzar un logro u objetivo determinado, y que ésta estará ligada directamente con su desempeño y productividad laboral, tener empleados motivados permite tener un ambiente laboral apropiado, ya que según Torrecilla (s. f.) el clima organizacional va ligado directamente con la motivación del personal y puede repercutir sobre el comportamiento y el desempeño laboral (p.9).

Tener claros cuales son los factores que motivan al ser humano para desempeñarse laboralmente es importante porque la mayor cantidad de tiempo en la vida adulta es ocupada por algún empleo. Pulga (2016) expresa que: “1.300 semanas de cotización, en promedio, es lo que necesita una persona para jubilarse en Colombia.” es decir, un colombiano pasa aproximadamente 25 años de su vida trabajando para obtener la jubilación, por lo tanto, conocer la motivación de las personas contribuye a que el tiempo ocupado por su trabajo sea de calidad y promueva el bienestar personal, ya que un trabajador con poca motivación puede generar mal comportamiento dentro de la organización. Esta es la utilidad social de esta investigación, porque sí se conoce cuál es el factor que imprime motivación laboral y se hace una elección de empleo de acuerdo a este criterio, se puede estar satisfecho con el desarrollo del trabajo; de ahí reside la necesidad de que la psicología investigue a profundidad en el campo laboral, ya que según Gonzales (2008) “ El estudio de la motivación consiste en el análisis del porqué del comportamiento, de ahí su importancia fundamental para cualquiera de los campos de la psicología” (p.59), en cuanto a la psicología del trabajo es importante investigar la motivación y las diferentes variables que influyen en el comportamiento, desempeño y

productividad de los empleados en su campo laboral.

Es por esto que surge este proyecto, por la importancia de conocer los factores motivacionales predominantes en el ámbito laboral de los estudiantes que están próximos a ejercer profesionalmente como psicólogos, teniendo en cuenta que son estos factores los que generen una conformidad y satisfacción a la hora de realizar un determinado trabajo, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de una meta u objetivo específico.

Es importante mencionar que, de acuerdo a los antecedentes o revisión de la literatura ya mencionados, no se hallaron investigaciones con este interés, por lo tanto, como utilidad teórica de este proyecto se puede plantear la posibilidad de que surjan nuevas líneas de investigación basadas en este trabajo, ya que este estudio es único en su clase, porque no se encontró otro estudio similar aplicado en la zona y con las características del presente proyecto.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

De acuerdo con la (Resolución N° 8430,1993), del Ministerio de Salud, por la cual se establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y en cumplimiento con los aspectos mencionados en el Capítulo 1 de la presente Resolución con base a los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, este estudio es clasificado como una investigación sin riesgo, sus objetivos son netamente descriptivos y no busca modificar o intervenir una conducta, con base a lo anterior este proyecto investigativo se desarrollará conforme a los siguientes criterios:

Artículo 5: Prevalecerá el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

Artículo 6: Contará con el consentimiento informado por escrito de los participantes de dicha investigación, los cuales autorizan 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.

- Será realizada por estudiantes profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano y garantizar el bienestar del sujeto de investigación.
- 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.

Artículo 8: Se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo sólo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

Artículo 11: 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.

Por otra parte, se tiene en cuenta para esta investigación, la (Ley N° 1090, 2006) la cual hace referencia al ejercicio de la profesión de Psicología en Colombia y en el que se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, de acuerdo con el Título II Disposiciones Generales, Artículo 2 de los Principios Generales y el Principio Universal 9, que corresponde a la Investigación con participantes humanos: “el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos” (p. 2).

MARCO TEÓRICO

En referencia a la motivación McClelland, D. (1989) la define como los propósitos conscientes o pensamientos íntimos de un individuo (p. 20), es decir, es un movimiento específico orientado al cumplimiento de un logro u objetivo a partir de la realización de una conducta previamente observada, por otra parte, Robbins, T. (2009) define la motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p.175) ,esta definición, se refiere a la capacidad que se tiene al momento de realizar una tarea, la cual estará relacionada con el comportamiento y el cumplimiento de resultados favorables dentro de la organización; así mismo la motivación laboral según Kanfer, Chen, & Pritchard, (2012) “es un proceso psicológico que influye en cómo el esfuerzo personal y los recursos son asignados a acciones concernientes al trabajo, incluyendo la dirección, intensidad y persistencia de estas acciones” (p. 41), ambas definiciones tienen en común la mención que hacen de la conducta o de las acciones humanas y la disposición con la que cuentan para el alcance de un logro.

Con base a la teoría de Fernando Toro Álvarez, la misma de la cual surge el instrumento utilizado en esta investigación, es indispensable definir las condiciones motivacionales internas y externas, las primeras según Toro (1997) contienen tres variables: fisiológicas, psicológicas y psicosociales; la variable fisiológica hace referencia a la naturaleza biológica del ser humano y es de carácter universal porque es común en todas las personas, mientras que las variables psicológicas y psicosociales hacen referencia a los valores, motivos e intereses que una persona desea más no al aspecto biológico. Por otro lado, las condiciones motivacionales externas tienen en

cuenta tanto a personas o agentes como a eventos, pero ambos son externos al individuo e influyen en la motivación y realización del trabajo (Toro, 1997).

Con el fin de fundamentar teóricamente este proyecto, se hace mención a la teoría humanista de Maslow, A. (1954) en la cual se describen las cinco necesidades básicas, la primera hace referencia a las necesidades fisiológicas, donde se encuentra que la homeostasis se refiere a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante del riego sanguíneo, es decir, el individuo tiende a desarrollar apetitos específicos dependiendo del producto químico que necesite el cuerpo; como las necesidades fisiológicas son la base fundamental deben estar satisfechas antes que las demás para que así aparezcan las necesidades superiores.

Cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas aparecen entonces las necesidades de seguridad; en nuestra cultura tales necesidades se satisfacen con facilidad, y solo en momentos de urgencia se consideran un movilizador activo donde el organismo completo es un mecanismo en búsqueda de ella; también las necesidades de amor, afecto o posesión las cuales hacen referencia a las relaciones afectuosas y en nuestra sociedad la frustración de estas, es la causa más corriente de psicopatologías graves. Posterior a las necesidades de posesividad y amor, surgen las necesidades de estima, todas las personas tienen deseo de una evaluación estable de su personalidad, necesitan de auto-respeto o auto-aprecio, y del aprecio de los otros. Por último, en la jerarquía de las necesidades se encuentra la auto-realización, se refiere, a la necesidad del hombre de ejecución total, es decir, la tendencia de llegar a hacer actuales todas sus potencias o posibilidades (Maslow, 1954). Sin embargo, no necesariamente las necesidades en los seres humanos funcionan en un orden establecido.

Al igual que Maslow, McClelland en su teoría de las necesidades aprendidas,

también clasifica las necesidades humanas en tres divisiones: la necesidad de logro basada en el requerimiento que tienen los individuos de hacer exitosas las tareas o actividades que realizan y que a su vez muestran su desempeño, las necesidades de poder, las cuales, pretenden influir en las acciones de los demás y por último, pero no menos importante, las necesidades de afiliación interesadas en los vínculos recíprocos entre los hombres. (McClelland, 1989). Los individuos tienen un motivo, es decir, se encuentran motivados en función de la intensidad de su deseo de desempeño, esto corresponde a la necesidad de logro, mientras que la necesidad de poder se refiere a quienes disfrutan estar a cargo de los demás. Y alejada, pero con importancia en el ámbito laboral, se encuentra la necesidad de mantener buenas relaciones con quienes estén alrededor, esa es la llamada afiliación.

Según Adams, J. (1963) en su teoría de la equidad, considera que las personas experimentan motivación real cuando sienten satisfacción por la relación entre el esfuerzo realizado y lo que reciben como retribución por su trabajo, esta relación entre contribución y retribución es comparada con la de otro individuo y si no se encuentran diferencias entonces se percibe la equidad, por el contrario, si se percibe inequidad esta puede estar relacionada con la subcompensación (retribución inferior), o con la sobrecompensación (retribución mayor).

La teoría de la expectativa planteada por Vroom, V. (1964) percibe a las personas como individuos que dedican esfuerzo a una conducta para la consecución del nivel deseado, esta es considerada la expectativa del sujeto, los cuales esperan tener un resultado adecuado, sin embargo, lograr el fin de la conducta depende de la capacidad y habilidad que se tenga para ello. A su vez Lawler, E. (1973) plantea que la autoestima, el aprendizaje, la experiencia, la percepción de otros, el resultado y la situación actual son

determinantes en las expectativas de las personas.

Beck, A.(1978) propone tres criterios que intervienen en la motivación y la cual puede producir un cambio en el comportamiento.

- Preferencia: dedicación a la tarea y alcanzar un objetivo determinado.
- Persistencia: tiempo dedicado a la realización de una tarea en específica, con el fin de obtener un resultado deseado.
- Vigor: esfuerzo con el cual se realiza una acción, teniendo en cuenta su compromiso y dedicación.

Por otro lado Hull, C. (1943), en su teoría propone que la interacción entre las fuerzas del hábito y la pulsión determinan el potencial de la motivación para poder producir un comportamiento determinado, siendo el hábito externo y la pulsión interna, es decir, esta última hace parte del organismo; esto sugiere que la relación entre ambos factores determinan el comportamiento de los empleados dentro de la organización y por ende la eficiencia en su labor, además como el hábito es externo se puede fomentar para que el sujeto junto con su pulsión alcance la motivación deseada.

HIPÓTESIS

Condiciones Motivacionales Internas

H1: La variable afiliación es el factor más puntuado en la categoría de motivación interna según la media.

Medios Preferidos para Obtener Retribuciones deseadas en el trabajo

H2: La variable aceptación de normas y valores es el factor más puntuado en la categoría medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo según la media.

Condiciones Motivacionales Externas

H3: La variable salario es el factor más puntuado en la categoría de motivación externa según la media.

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar cuáles son los factores motivacionales predominantes en el ámbito laboral, de los estudiantes del último semestre del programa de Psicología 2018-1 de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello.

Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son los factores motivacionales predominantes en cada una de las categorías del instrumento de medición.
- Clasificar los resultados obtenidos en cada categoría, teniendo en cuenta las variables.
- Describir las diferencias de los resultados obtenidos según el género de los estudiantes a partir de la aplicación del instrumento de medición.
- Interpretar el papel que cumplen los factores motivacionales evaluados para el desempeño laboral de los estudiantes.

METODOLOGÍA

Diseño

Este estudio es de diseño cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo, transeccional. El enfoque cuantitativo es entendido como aquel que “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.” (Hernández, 2010, p. 4). Es notable desde el diseño metodológico de la investigación, que la descripción es el fundamento de la misma, por lo tanto, es necesario comprender que los estudios descriptivos según Hernández (2010) “pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.” (p. 80)

El diseño transeccional descriptivo, según (Hernández, 2010) “tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos” (p.152). El diseño transeccional apoya esta investigación porque se tendrán en cuenta las variables descritas en las tablas 1, 2 y 3 las cuales se podrán analizar a partir de la aplicación del instrumento de medición y es complementario con el estudio no experimental, el cual es definido como “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, 2010, p. 149) Ya que el objetivo de esta investigación es

describir y analizar los resultados, sin intervenir en las variables que se tienen en cuenta en el proyecto.

Descripción del instrumento

Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)

Desde este tipo de estudio se pretende describir los factores motivacionales medidos a partir de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) versión 2015, este “es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación” (Toro, 1997, p. 6). El instrumento es de la autoría de Fernando Toro Álvarez, su confiabilidad promedio es de 0.72 que es considerada como alta según criterios propuestos por Guilford (1965) así: Confiabilidad alta (0.70-0.90), Confiabilidad moderada (0.40–0.69) y la baja confiabilidad (0.20-0.39); su administración puede ser individual o colectiva; entre los baremos encontrados en el manual, el adecuado para convertir las puntuaciones obtenidas en cada una de las pruebas aplicadas es la correspondiente a psicólogos. Según la descripción general del instrumento encontrada en el manual del mismo, el cuestionario consta de tres categorías: Condiciones motivacionales internas, condiciones motivacionales externas y medios preferidos para obtener retribución, cada una contiene cinco factores motivacionales que se identifican a partir de 75 ITEMS, estos en conjunto representan los 15 factores motivacionales. (Toro, 1997, p. 6)

Participantes

La población en la cual está basada la presente investigación, son estudiantes del último semestre del programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), seccional Bello, en el semestre actualmente cursado (2018-1). Se realizó un análisis probabilístico teniendo en cuenta que la población universal es de 139 estudiantes del programa de Psicología del noveno semestre, según el muestreo probabilístico realizado con el programa STATS 2.0, el cual está anexado al libro Metodología de la Investigación de Hernandez, Fernandez y Baptista (2010), utilizando ponderaciones como, porcentaje de error en un 5%, nivel de confiabilidad en un 95% y el nivel de porcentaje estimado en un 50%, por tanto, el resultado de la muestra es para un total de 102 estudiantes, además para efectos prácticos se aplicaron un total de 115 cuestionarios (91 Mujeres y 24 Hombres) con el fin de abarcar y evaluar un poco más de estudiantes, dicha población, deberá cumplir con el siguiente perfil para participar en la investigación: ser parte de la comunidad UNIMINUTO seccional Bello, estar cursando el último semestre del programa de psicología y haber finalizado las cuatro prácticas profesionales requeridas por el programa o haber tenido alguna experiencia laboral, por otra parte, la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo – CMT- se realizó dentro del mismo campo educativo es decir, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello, con el apoyo de la educadora Alejandra Sánchez, la cual permitió realizar la aplicación de la prueba en los diferentes cursos y horarios por medio de cuatro computadores portátiles personales y en los cuales cada participante realizaba el cuestionario.

Procedimiento

Se estableció contacto con el coordinador del programa de Psicología de la facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios

(UNIMINUTO), con el objetivo de solicitar aprobación para realizar la investigación en esta institución, por medio de una carta radicada en la cual se le informaba la intención de la misma, los investigadores, la población que se deseaba evaluar y el instrumento a utilizar. Posterior a la aprobación por parte del director del programa de psicología, se envió a CINCEL (Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional) una solicitud de préstamo del instrumento de medición CMT - Cuestionario de Motivación para el Trabajo) versión 2015, el cual fue aprobado con sus respectivas condiciones; por otra parte, se realizó una carta radicada al analista del programa solicitándole el número de estudiantes que actualmente están cursando el último semestre del programa de psicología ya que esta será la población objeto de estudio, finalmente, se llevó a cabo la aplicación del instrumento a la población anteriormente mencionada y se realizó la clasificación e interpretación de resultados por medio de las funciones avanzadas de Excel y el programa estadístico SPSS.

Variables

Variables sociodemográficas

En este apartado, se da a conocer la distribución sociodemográfica teniendo en cuenta la población objeto de estudio según el género de la cual se puede observar que, en su mayoría está compuesta por mujeres, sin embargo, los hombres conforman una cantidad.

Tabla 1 Distribución sociodemográfica

Género	Total
Femenino	91 estudiantes

Masculino	24 estudiantes
Total población universal	115 estudiantes

Variables de estudio

A continuación, se encuentra la definición de cada una de las variables de estudio, las cuales hacen parte de las tres categorías que evalúa el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT).

Tabla 2 Nombre y definición de las condiciones motivacionales internas.

Variable	Definición	Tipo de Variable
Categoría: Condiciones Motivacionales Internas		
Logro	Se manifiesta por la intención de inventar, hacer y crear algo excepcional, obtener cierto nivel de excelencia, con el fin de alcanzar metas o resultados.	Cuantitativa
Poder	Se expresa a través de acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, en personas o grupos.	Cuantitativa
Afiliación	Se manifiesta por la intención o ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones de carácter afectivo con las demás personas.	Cuantitativa
Autorrealización	Se evidencia por los deseos o la realización de actividades que permitan la función de las habilidades y conocimientos personales y el mejoramiento de tales capacidades.	Cuantitativa
Reconocimiento	Se manifiesta por el deseo de realizar actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación, admiración y credibilidad por lo que la persona es, hace, sabe, o es capaz de hacer.	Cuantitativa

Datos obtenidos del manual del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)

Tabla 3 Nombre y definición de los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

Variable	Definición	Tipo de Variable
Categoría: Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo		
Dedicación a la tarea	Modos de comportamiento caracterizados, por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa en el trabajo, así como por el deseo de superación y de mostrar responsabilidad, con el fin de lograr un beneficio.	Cuantitativa
Aceptación a la autoridad	Modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación, por las personas investidas de autoridad en la organización, y por las decisiones y actuaciones de tales personas.	Cuantitativa
Aceptación de normas y valores	Modos de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes, tales como cumplir sus normas y políticas, contribuir al logro de sus objetivos.	Cuantitativa
Requisición	Modos de comportamiento que buscan obtener retribuciones deseadas, influenciando directamente a quien puede concederlas, mediante persuasión, confrontación o solicitud.	Cuantitativa
Expectación	Modos de comportamiento que demuestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad.	Cuantitativa

Datos obtenidos del manual del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)

Tabla 4 Nombre y definición de las condiciones motivacionales externas.

Variable	Definición	Tipo de Variable
Categoría: Condiciones motivacionales externas		
Supervisión	Valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de la autoridad organizacional hacia él.	Cuantitativa
Grupo de trabajo	Condiciones sociales del trabajo que proveen a la persona posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender de otros.	Cuantitativa
Contenido del trabajo	Condiciones intrínsecas del trabajo que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, información sobre su contribución a un proceso o producto y la posibilidad de elaboración de un producto.	Cuantitativa
Salario	Condiciones de retribución económica asociadas al desempeño en su trabajo. Esta retribución puede proporcionar compensación por su esfuerzo y pueda atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia.	Cuantitativa
Promoción	Perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica de un puesto de trabajo dentro de un contexto organizacional.	Cuantitativa

Datos obtenidos del manual del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)

Es importante mencionar que cada una de las variables descritas en las tablas anteriores, son de tipo cuantitativo y hacen alusión a los 15 factores de motivación, que son identificados y valorados a partir de la aplicación del instrumento de medición Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)

Unidad de análisis

Para el análisis de los resultados, se tuvieron en cuenta las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión como: la media, la mediana, el rango, valor mínimo y valor máximo,

además los rangos de puntuación estándar descritos en el manual del instrumento los cuales fueron comparados con las puntuaciones obtenidas posterior a la aplicación del mismo.

A continuación se describe el significado general de varios rangos de puntuación estándar que pueden obtenerse con el Cuestionario(Toro, A. 1992, p. 19).

Puntajes T entre 0 y 20: Muestran un interés o valoración excepcionalmente bajas, por comparación con los otros cuatro factores del mismo grupo. Puede asumirse que existe una muy baja probabilidad de la activación del comportamiento en el área descrita por el factor.

Puntajes T entre 21 y 40: Por contraste con los otros factores del mismo grupo un puntaje incluido dentro del rango descrito muestra una valoración o interés relativamente bajo con una probabilidad limitada de que se activen comportamientos como los obtenidos en el factor.

Puntajes T entre 41 y 60: Muestran el interés, valoración o tendencia a reaccionar promedio, es decir, normal o común a la mayoría de la población para la cual se elaboró la escala.

Puntajes T entre 61 y 80: Por comparación con los demás factores del mismo grupo, un puntaje dentro de este rango describe una valoración o interés relativamente altos, con una probabilidad alta de que en un momento dado se activen modos de comportamientos incluidos en el factor.

Puntajes T entre 81 y 100: Describen una valoración o interés excepcionalmente altos y sugieren, por consiguiente, una probabilidad de ocurrencia de alguno de los comportamientos descritos por el factor.

RESULTADOS

Los apartados que se presentan a continuación reúnen principalmente la información general sobre los resultados obtenidos en el proceso de investigación realizado con los estudiantes del programa de psicología de la Corporación universitaria Minuto de Dios, seccional Bello.

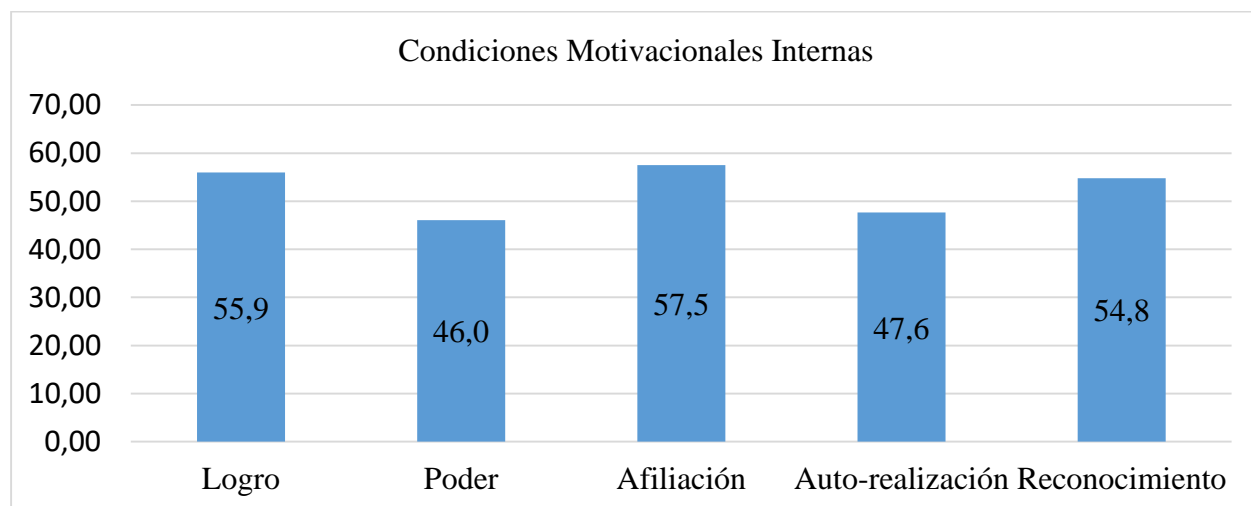
Tabla 5 Resultados generales de la distribución de valores de las categorías motivacionales del CMT.

Categoría	Variabes	X	Me	D.E	R	Min	Max	N
Condiciones motivacionales Internas	Logro	55,9	54,6	8,6	38	43	81	115
	Poder	46,0	45,7	8,3	42	31	73	115
	Afiliación	57,5	56,8	12,1	52	33	84	115
	Auto-realización	47,6	51,8	11,7	46	16	62	115
	Reconocimiento	54,8	55,6	7,6	43	30	72	115
Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	Dedicación a la tarea	50,0	50,4	13,8	73	0	73	115
	Aceptación a la autoridad	58,4	57,4	10,0	55	30	85	115
	Aceptación de normas y valores	58,8	59,1	9,1	59	32	91	115
	Requisición	48,3	47,3	10,2	52	21	73	115
	Expectación	56,9	54,2	13,8	71	30	102	115
Condiciones motivacionales externas	Supervisión	50,3	48,3	13,3	53	26	80	115
	Grupo de trabajo	51,6	50,8	11,2	53	18	71	115
	Contenido de trabajo	43,8	43,2	14,3	56	9	65	115
	Salario	65,9	67,2	13,3	55	43	97	115
	Promoción	48,5	47,5	9,8	49	28	77	115

X: media, Me: mediana, D.E: desviación estándar, R: rango, Min: valor mínimo, Max: valor máximo, N: número total de participantes.

La tabla anterior clasifica los datos estadísticos que se tuvieron en cuenta para el análisis de los resultados, teniendo en cuenta que estos fueron analizados a partir del total de la media (X) la cual fue calculada mediante los valores correspondientes a cada factor y de esta manera,

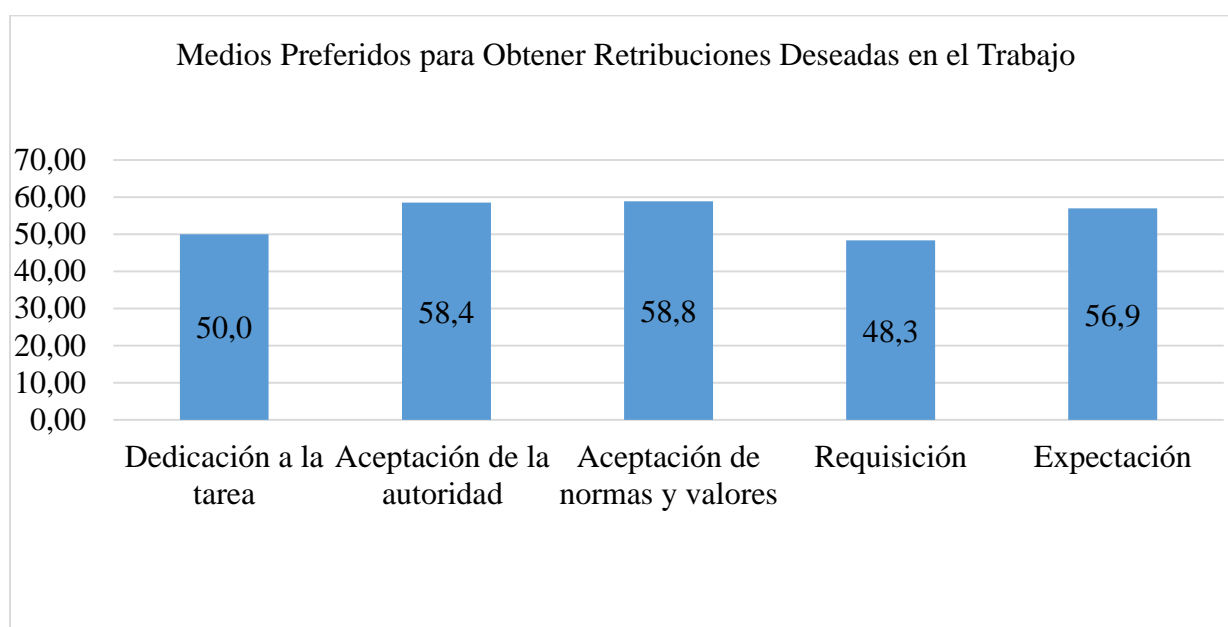
facilita la comparación de las variables por categoría. Posterior a la presentación de la tabla general (Tabla 5) se encuentra el análisis y las gráficas 1, 2 y 3 que corresponde a cada una de las categorías y en las que se puede visualizar los factores predominantes en cada una de ellas, junto con su interpretación.



Gráfica 1. Categoría Condiciones Motivacionales Internas

Teniendo en cuenta los datos obtenidos en la gráfica 1, se evidenció un mayor puntaje en la variable *afiliación* de la categoría condiciones motivacionales internas, con una media de 57,5 ubicándolo entre 41 y 60 según la escala de puntuación estándar del manual del cuestionario de medición, lo que significa que la mayoría de los estudiantes muestran un gran interés por conservar relaciones interpersonales afectivas y amistosas. El segundo factor más puntuado dentro de esta categoría es el *logro*, con una media de 55,9 ubicado dentro del mismo rango de puntuación estándar y sugiere que los estudiantes también muestran interés por innovar con el fin de alcanzar un objetivo determinado. Además la variable *reconocimiento* obtuvo una media de 54,8 ubicada entre 41 y 60 según la puntuación estándar, lo que indica que la población muestra un deseo por realizar actividades que generen atención y admiración de los demás, igualmente el

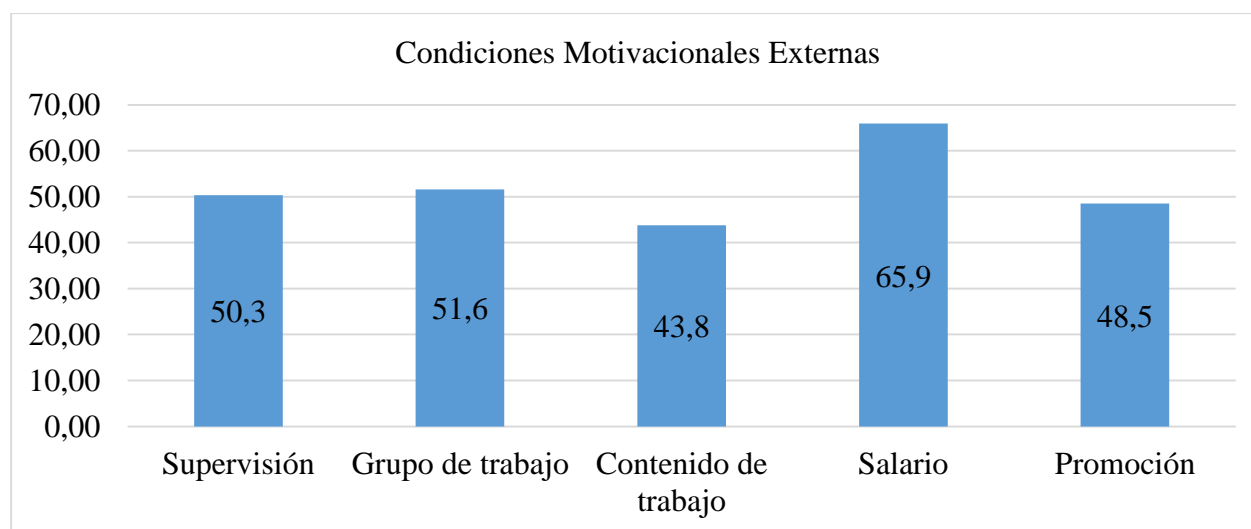
factor *autorealización* se ubica en este mismo rango con una media de 47,6 indicando que los estudiantes se interesan por realizar su trabajo basado en las habilidades y conocimientos personales, finalmente el factor menos puntuado dentro de esta categoría es *Poder*, con una media de 46,0 sin embargo, aunque fue el factor menos puntuado se ubica igualmente en el mismo rango de la puntuación estándar, lo cual significa que en los estudiantes existe deseo por ejercer control y mando sobre los demás.



Gráfica 2. Categoría Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo.

Con base a la gráfica 2 de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se identificó que el factor más puntuado fue la *aceptación de normas y valores* con una media de 58,8 ubicándose en el rango entre 40 y 60, lo que sugiere que los estudiantes tienden a respetar y se adaptan a los valores, creencias y normas de la organización. El segundo factor más puntuado en esta misma categoría es la *aceptación a la autoridad* con una media obtenida de 58,4 ubicado igualmente en el mismo puntaje estándar, lo que significa que los estudiantes aceptan las

personas de autoridad de la organización acatando sus decisiones; por otra parte, la variable *expectación* con una media de 56,9 se ubica en el mismo rango de puntuación estándar lo que señala que los estudiantes tienden a ser pasivos y a confiar en los designios de la empresa, del mismo modo el factor *dedicación a la tarea* obtuvo una media de 50,0 y se sitúa entre 41 y 60 según la puntuación estándar del manual, lo que muestra que los estudiantes universitarios tienden a esforzarse y a dedicar mayor tiempo a la realización del trabajo; para finalizar, la variable menos puntuada en esta categoría fue *requisición* con una media de 48,3 ubicada en el mismo puntaje estándar del manual, la puntuación obtenida en dicha variable significa que los estudiantes en su puesto de trabajo se comportarán de la manera adecuada para obtener las retribuciones que desean.



Gráfica 3. Categoría Condiciones Motivacionales Externas.

Por último, se encontró que en la categoría de condiciones motivacionales externas el factor más puntuado es el *salario*, con una media de 65,9 ubicado en la puntuación estándar entre 61 y 80, un puntaje dentro de este rango describe un interés alto y significa que los estudiantes asocian la retribución económica con el desempeño laboral, el *grupo de trabajo* fue la variable más puntuada después del salario, con una media de 51,5 ubicado en la puntuación estándar entre

41 y 60, lo cual permite a los estudiantes la participación social dentro de la organización. Por otra parte, la variable *supervisión* obtuvo una media de 50,3 y se ubica dentro del mismo nivel de puntuación estándar lo que sugiere que los estudiantes evaluados atribuyen mayor valor a los comportamientos que cuenten con alguna retroalimentación, posteriormente, el factor *promoción* obtuvo una media de 48,5 se sitúa en el nivel de puntuación estándar entre 41 y 60 e indica que la población evaluada considera la posibilidad de ascender en su empleo, para terminar, la variable menos puntuada en la categoría de motivación externa fue *contenido de trabajo*, ubicada en la misma puntuación estándar con una media 43,8 lo que significa que los estudiantes muestran interés por las condiciones internas de cada trabajo.

A continuación, se describen los factores motivacionales predominantes según el género comenzando con los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento en mujeres, posteriormente se hace el análisis de los resultados obtenidos en hombres.

Tabla 6 Resultados de los factores motivacionales según mujeres.

Categoría	Variables	X	Me	D.E	R	Min	Max	N
Condiciones motivacionales internas	Logro	56,0	54,6	8,8	38	42	80	91
	Poder	45,3	45,7	7,8	32	31	63	91
	Afiliación	56,7	56,8	11,8	51	32	84	91
	Auto-realización	48,4	51,8	11,7	41	21	62	91
	Reconocimiento	55,4	55,6	7,6	42	29	72	91
Medios referidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	Dedicación a la tarea	50,0	54,9	13,7	72	0	72	91
	Aceptación a la autoridad	58,2	57,4	10,3	54	29	84	91
	Aceptación de normas y valores	58,1	59,1	8,3	50	31	82	91
	Requisición	48,6	50,2	10,5	49	21	70	91
	Expectación	57,7	54,2	14,3	71	30	101	91
Condiciones motivacionales externas	Supervisión	50,8	48,3	13,2	53	26	79	91
	Grupo de trabajo	50,5	50,8	11,3	53	18	71	91
	Contenido de trabajo	43,8	46,3	14,8	55	9	64	91
	Salario	65,7	67,2	14,3	54	42	97	91
	Promoción	49,1	50,0	10,1	49	27	76	91

X: media, Me: mediana, D.E: desviación estándar, R: rango, Min: valor mínimo, Max: valor máximo, N: número total de participantes.

En la categoría de condiciones motivacionales internas, se identificó la *afiliación* como la variable más significativa para las mujeres, con una media de 56,7 y ubicada en la puntuación estándar entre 41 y 60, mostrando así interés por las relaciones interpersonales.

La *aceptación a la autoridad* fue la variable con la media más alta para las mujeres en la categoría de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se ubicó en la puntuación estándar entre 41 y 60 con una media de 58,2, lo que demuestra que las mujeres se comportan acatando y aceptando las personas de autoridad dentro de la organización.

En la categoría de motivación externa el *salario* fue la variable más puntuada para las mujeres, con una media de 65,7 y ubicada en la puntuación estándar entre 61 y 70 lo que significa

alto interés en que la retribución económica está directamente relacionada con el trabajo realizado.

Tabla 7 Resultados de los factores motivacionales según hombres.

Categoría	Variables	X	Me	D.E	R	Min	Max	N
Condiciones motivacionales Internas	Logro	55,8	54,6	7,5	26	44	70	24
	Poder	48,9	51,9	9,6	39	33	72	24
	Afiliación	60,6	58,3	13,1	48	35	84	24
	Auto-realización	44,7	46,7	11,7	46	15	62	24
	Reconocimiento	52,4	52,1	7,3	33	34	67	24
Medios referidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	Dedicación a la tarea	50,0	50,4	14,6	54	18	72	24
	Aceptación a la autoridad	59,3	61,3	8,8	27	41	69	24
	Aceptación de normas y valores	61,5	59,1	10,7	43	47	90	24
	Requisición	47,3	47,3	9,4	46	27	73	24
	Expectación	54,0	56,6	11,8	57	30	87	24
Condiciones motivacionales externas	Supervisión	48,3	48,3	13,5	46	26	73	24
	Grupo de trabajo	55,5	58,1	9,6	38	33	71	24
	Contenido de trabajo	43,7	41,6	12,6	46	18	64	24
	Salario	66,6	67,2	8,4	27	56	83	24
	Promoción	46,1	45,1	8,2	31	32	64	24

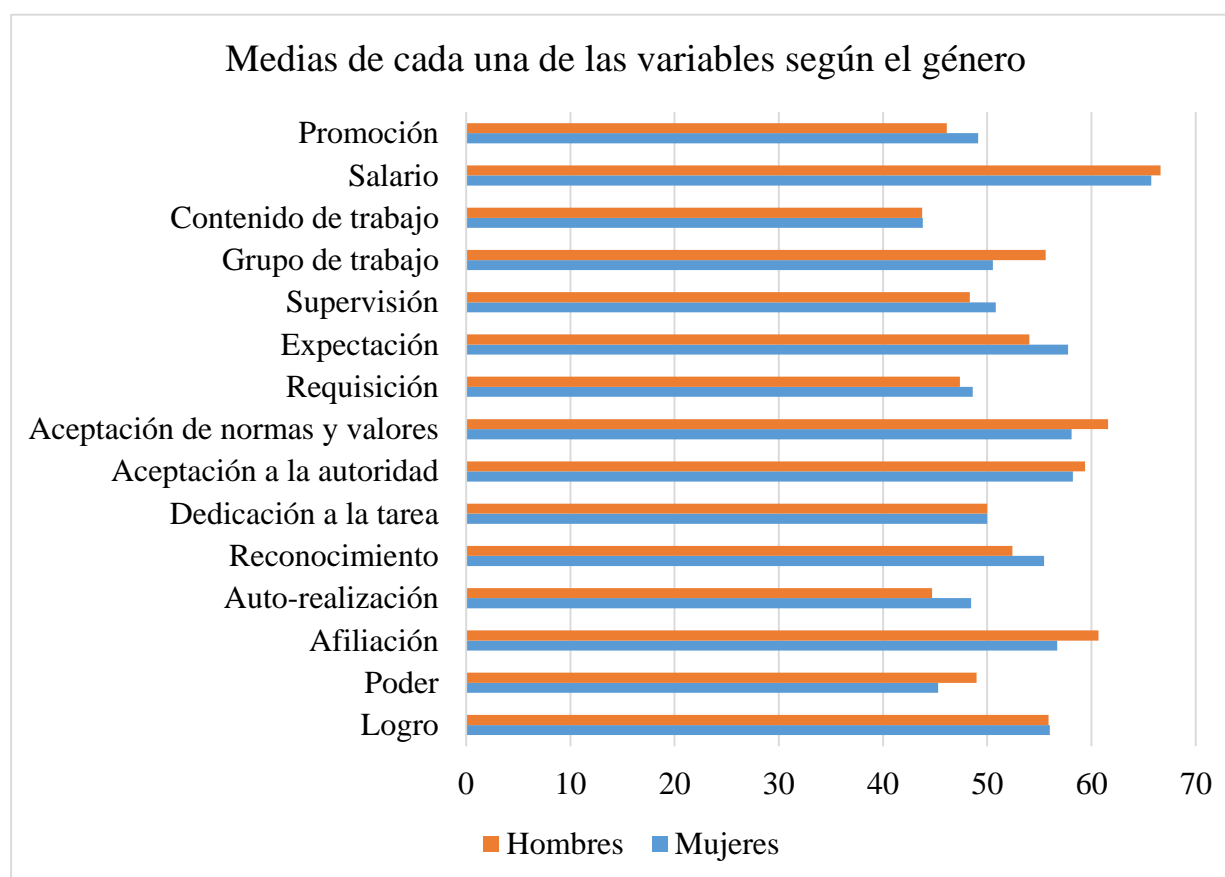
X: media, Me: mediana, D.E: desviación estándar, R: rango, Min: valor mínimo, Max: valor máximo, N: número total de participantes.

La variable *afiliación*, al igual que en las mujeres, fue el factor con mayor puntuación según los resultados obtenidos en la categoría de Condiciones motivacionales internas en los hombres; esta variable obtuvo una media de 60,6 y se ubica entre 41 y 60 de la puntuación estándar del manual del instrumento de medición, esto muestra interés normal por las relaciones sociales.

Para los hombres la *aceptación de normas* y valores fue la variable más puntuada

en la categoría de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, con una media de 61,5 ubicada en la puntuación estándar entre 61 y 70, demuestra alto interés por comportarse aceptando las creencias, valores o normas de la organización.

Finalmente, en la categoría de motivación externa el *salario*, al igual que para las mujeres, fue el factor mayor puntuado con una media de 66,6 ubicado en la puntuación estándar entre 61 y 70 mostrando alto interés por una compensación entre tiempo, esfuerzo y dedicación.



Gráfica 4. Diferencias de resultados según género

En la gráfica 4 se evidencian los resultados a partir de la media de cada una de las variables según el género de los estudiantes evaluados teniendo en cuenta que la mayor parte de esta población está conformada por mujeres, a pesar de esto, se hace la comparación de las

puntuaciones obtenidas, de esta forma se puede afirmar que el *salario* es el factor más puntuado en toda la investigación con una media de 66,6 para hombre y 65,7 para mujeres, es decir que para esta población la remuneración económica está directamente relacionada con la realización de su trabajo, de esta manera se continua analizando las variables de forma descendiente desde las puntuaciones más altas hasta las puntuaciones más bajas para cada género, en este orden de ideas la variable *aceptación de normas y valores* es mayor puntuada para los hombres con una media de 61,5 y 58,1 para mujeres situándose en el segundo factor más predominante, la siguiente variable es *aceptación a la autoridad* con similitud en las medias, sin embargo los resultados de hombres muestran un valor más alto con una media de 59,3 y las mujeres 58,2, lo que significa mayor prevalencia de este factor para hombres, por otra parte, *afiliación* se sitúa en la tercer variable más puntuada, la cual es predominante en hombres con una media de 60,6 y para mujeres una media de 56,7, siguiente a este, se encuentra la *expectación* la cual sobresale en mujeres con una media 57,7 y los hombres 54,0, a su vez, la variable *dedicación a la tarea* se evidenciaron puntuaciones iguales con una media de 50.0 para ambos géneros, igualmente, *logro* obtuvo un puntaje similar para ambos géneros siendo la diferencia muy mínima, para los hombres puntuó una media de 55,8 y las mujeres obtuvieron una media de 56,0, con respecto al factor *reconocimiento*, este tuvo mayor puntaje en el género femenino con una media total de 55,4 mientras que los hombres obtuvieron una media de 52,4, además, la variable *grupo de trabajo* fue mayormente puntuada para los hombres con un valor de 55,5 según la media y 50,5 para las mujeres, por otra parte el factor *supervisión* tuvo mayor prevalencia entre las mujeres con una media de 50,8 mientras que los hombres puntuaron 48,3 dentro de la media, siguiente a este, se sitúa la variable *promoción* que fue más predominante entre las mujeres con una media de 49,1 mientras que los hombres tuvieron un total de 46,1 según la media, a su vez, la variable *requisición* predominó principalmente en mujeres con un total de 48,6 y los hombres obtuvieron

una media de 47,3, por otra parte, la *auto-realización* puntéo mayormente en mujeres con una media de 48,4 y los hombres obtuvieron un total en la media de 44,7 habiendo una diferencia no muy significativa entre ambos géneros, en cuanto a la variable *poder* se evidencia mayor puntaje para hombres con un total de 48,9 y para mujeres un total de 45,3 según la media, para finalizar la variable *contenido de trabajo*, obtuvo puntuaciones iguales con una media de 43,8 para ambos géneros.

Por todo esto, se puede inferir que de acuerdo al análisis anterior y a la gráfica 4 los factores motivacionales que predominan en el género masculino son: *poder*, *afiliación*, *aceptación a la autoridad*, *aceptación de normas y valores*, *grupo de trabajo y salario*, por otra parte, los factores motivacionales que predominan en el género femenino son: *autorrealización*, *reconocimiento*, *requisición*, *expectación*, *supervisión*, y *promoción*. Sin embargo, los factores motivacionales que puntearon igual en la media son: *logro*, *dedicación a la tarea* y *contenido de trabajo*, lo que quiere decir que no existe diferencia alguna entre estos factores motivacionales en relación con el género.

DISCUSIÓN

En este apartado se pretende responder a la pregunta de investigación planteada inicialmente, ¿cuáles son los factores motivacionales predominantes en el ámbito laboral, de los estudiantes del último semestre del programa de Psicología 2018-1 de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Bello.?, posterior a la aplicación de la metodología se cuenta con los resultados suficientes para resolver dicha pregunta, y de esta manera identificar y comprender los factores motivacionales con mayor prevalencia en la población evaluada los cuales se relacionan con los intereses personales de los estudiantes. Los factores motivacionales predominantes en el ámbito laboral de dicha población son *afiliación* con una media de 57,5, *aceptación de normas y valores* con una media de 58,8 y por último el salario con una media de 65,9 a su vez la más alta puntuación; teniendo en cuenta los antecedentes de investigación se hace la siguiente comparación de los resultados:

Según la investigación de Arenas, Z. & Guevara, E. (2014). En la cual el instrumento de medición también es el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), los factores motivacionales prevalentes fueron *Reconocimiento* con un 71%, *aceptación de normas y valores* con un 55% y salario con un 59%, estos resultados se relacionan con la presente investigación, ya que tanto la variable *salario* como *aceptación de normas y valores* también fueron predominantes; sin embargo, una diferencia significativa radica en que en la investigación de Arenas & Guevara el *reconocimiento* fue la variable más predominante en la categoría de motivación interna mientras que en esta investigación se encontró que la *afiliación* corresponde a la variable más puntuada de la misma categoría. Igualmente, en la categoría de medios preferidos

para obtener retribuciones deseadas en el trabajo la *requisición* fue predominante en esa investigación mientras que, para el estudio actual, aunque no tuvo bajo puntaje no fue la variable más predominante.

Por otra parte en el estudio realizado por Tirado, D. (2015) los factores relativamente altos fueron *afiliación* y *reconocimiento* y los factores motivacionales con menos frecuencia fueron *logro* y *autorealización*, haciendo la comparación con el estudio actual se encontró la similitud en que la *afiliación* también fue la variable predominante y a su vez se hallaron diferencias significativas, ya que el *logro* en la investigación realizada por Tirado obtuvo baja puntuación, mientras que en la presente investigación el *logro* es la variable con mayor puntaje después de la afiliación. Otra gran similitud consiste en que en la categoría de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo la *aceptación de normas y valores* fue la variable con mayor puntuación en ambas investigaciones y finalmente en la categoría de motivación externa el *salario* también obtuvo la mayor puntuación y el contenido del trabajo obtuvo la menor puntuación en las dos investigaciones. Es importante mencionar que esta investigación tiene gran coherencia y relación con la presente investigación.

En cuanto al apartado de otros estudios realizados con diferencias en la metodología utilizada, se puede evidenciar que a pesar de que la medición de los factores de la motivación se gestionó con otro instrumento diferente al CMT el reconocimiento sigue siendo uno de los factores más relevantes en la motivación tal y como lo indica la investigación de Montenegro, F. donde se encuentra que “*el reconocimiento por parte del jefe*” obtuvo una media de 3,71 superior a la mayoría de factores medidos y a su vez se encontró que el “*bajo salario*” es un factor desmotivante con una media de 3,41, ambos factores son relevantes en la medición realizada a partir del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) en esta investigación.

En la investigación realizada por Benavides, la cual tiene relación con la presente

investigación ya que no solo se interesa por la motivación sino que también tiene como población objeto de estudio a egresados, además al igual que en la presente investigación la puntuación obtenida en la variable de *Logro* cuenta con grandes similitudes entre hombres y mujeres, además *afiliación* y *poder* obtuvo también mayor puntuación en hombres, este resultado muestra que aunque la medición se realice con otro instrumento las puntuaciones son muy similares.

A su vez la investigación realizada por Delgado, M & Di Antonio, A. (2010). refleja la importancia de la motivación laboral cuando muestra la relación que tiene a misma con el desempeño laboral de los empleados, ya que tanto en motivación como en desempeño las puntuaciones positivas equivalen al 50% de la población.

Finalmente, con base a los resultados obtenidos y su respectivo análisis estadístico se puede responder y corroborar las tres hipótesis planteadas para esta investigación, las cuales se formularon a partir de las categorías del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT). La variable *afiliación* fue el factor más puntuado en la categoría de motivación interna según la media, por otra parte, la variable *aceptación de normas y valores* fue el factor más puntuado en la categoría medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo según la media y finalmente, la variable *salario* fue el factor más puntuado en la categoría de motivación externa según la media.

CONCLUSIONES

- Como resultado de la investigación presentada se identificó que la principal condición motivacional interna predominante tanto en hombres como en mujeres es la afiliación, con una media por encima de los demás factores, lo que indica que los estudiantes próximos a culminar su formación profesional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, buscan mantener relaciones interpersonales estables dentro de la organización que permitan tener un adecuado ambiente laboral.
- Según los resultados obtenidos posterior a la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), la condición motivacional externa relevante para ambos géneros es el salario, con un promedio superior a las demás variables lo que refleja que los estudiantes del programa de psicología del último semestre de la Corporación Universitaria Minuto de Dios tienden a relacionar su motivación laboral con la retribución económica como compensación por el desarrollo de su trabajo.
- Teniendo en cuenta los análisis correspondientes a cada género, se puede concluir que los factores motivacionales que predominan en el género masculino son: *poder, afiliación, aceptación a la autoridad, aceptación de normas y valores, grupo de trabajo y salario*, por otra parte, los factores motivacionales que predominan en el género femenino son: *autorrealización, reconocimiento, requisición, expectación, supervisión, y promoción*. Sin embargo, los factores motivacionales que puntuaron igual en la media son: *logro, dedicación a la tarea y contenido de trabajo*, lo que quiere decir que no existe diferencia alguna entre estos factores motivacionales en relación con el género.

- Según los resultados generales (Tabla 4) obtenidos posterior a la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) se confirmaron las tres hipótesis de investigación, la variable afiliación fue el factor más puntuado en la categoría de motivación interna según la media, por otra parte la variable aceptación de normas y valores fue el factor más puntuado en la categoría medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo según la media y finalmente, la variable salario fue el factor más puntuado en la categoría de motivación externa según la media.

LIMITACIONES

En la realización de esta investigación la participación de la población fue una limitación, puesto que en el grupo de estudiantes del último semestre que cumplían con el perfil para poder hacer parte del proyecto, hubo personas que por cuestiones personales decidieron no participar en el diligenciamiento del cuestionario.

Otra de las limitaciones que se presentó, fue la no disponibilidad de las salas de sistemas para la aplicación virtual y grupal del cuestionario, por lo que el proceso de investigación se llevó a cabo en un periodo de tiempo más extenso.

PROSPECTIVAS

Con base a la investigación realizada se recomienda continuar realizando investigaciones tanto a nivel local como nacional o internacional, en estudiantes universitarios que estén próximos a graduarse o a obtener su título profesional, con el fin de identificar los factores motivacionales relevantes en el ámbito laboral que los llevarán a desempeñarse con ética

profesional en el cargo a desempeñar, garantizando un equilibrio personal y una compensación emocional con la satisfacción de los factores motivacionales relevantes y la compensación equitativa entre el personal y la organización, y de esta manera evitar que la productividad de la misma descienda y con esto se vea afectada la calidad del entorno laboral.

Teniendo en cuenta los antecedentes investigativos y los resultados obtenidos en esta investigación surge el cuestionamiento de porqué el salario es el factor motivacional más predominante y relevante tanto en estudiantes como en empleados de una organización determinada; por lo que puede ser un tema de investigación importante para el ámbito laboral.

Por otra parte, se evidenció la importancia de la afiliación en el ámbito laboral, por lo tanto, sería relevante investigar que ocurre con esta variable en personas que no tengan relaciones interpersonales en la realización de su trabajo o en el ámbito laboral en general.

REFERENCIAS

- Actis, E. (2015). *Hacia una definición conceptual de bienestar social. El debate desde la economía del bienestar hasta enfoque de las capacidades*. Mar del Plata , Argentina.
Recuperado de: <http://nulan.mdp.edu.ar/2342/1/actis.2015.pdf>
- Adams, J. (1963) Toward an understanding of inequity. *The journal of abnormal and social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Arenas, G. & Guevara, E. (2014). *Determinantes motivacionales de los empleados de la Fundación Colombo Alemana de la Ciudad de Bucaramanga*. Bucaramanga, Colombia.
Recuperado de: <http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/102/1/32-%28029-14%29Determinantes%20motivacionales%20de%20los%20empleados%20de%20la%20Fundaci%C3%B3n%20Colombo%20Alemana%20de%20la%20Ciudad%20de%20Bucaramanga.pdf>
- Barnett, R. Bernuy, S. Cárdenas, K. & Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. Lima, Perú. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4596/BARNETT_BERNUY_CARDENAS_LOZA_FUNCIONARIOS.pdf?sequence=1
- Beck, R. (1978). *Motivation. Theories and principles*. London: Prentice-Hall.
- Benavidez, O. (2016). *Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de nariño*. Nariño, Colombia.

- Delgado, M. & Di Antonio, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Un estudio de caso*. Caracas, Venezuela. Recuperado de:
<http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/3527/1/Completo..pdf>
- Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. Innovar 16(28), 7-32. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v16n28/v16n28a01.pdf>
- García, A. (2012). *Evaluación de la motivación de los trabajadores del área operacional de ANDI ASISTENCIA S.A.* Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10570/GarciaSanchezAndresFelipe2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, C. Ochoa, E. Fernández, M. Félix, R. & Campoy, M. (2015). *Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES*. Sonora, México. Recuperado de
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/viewFile/738/706>
- García, M. Barbero, M. Carretero, I. & García, M. (2003). *La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo*. Redalyc. Vol. 15. N. 1, pp. 109-113. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/727/72715118/>
- Gózales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial Ciencias Médicas. La Habana, Cuba.
Recuperado de: http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf
- González, L. Amado, M. Moreno, T. & Giraldo, J. (2008). *Perfil motivacional de los funcionarios de la empresa comercializadora de hierbas aromáticas Fresh Herbs: un estudio de caso*. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v4n1/v4n1a02.pdf>

- Guerrero, O. & Sánchez, M. (2011). *Análisis de la motivación del talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/1151/1/2011-07P-03.pdf>
- Guilford, J. (1965). *Fundamental Statistics in Psychology and education*. Nueva York: McGraw-Hill
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hull, C. (1943). *Principles of Behavior, an introduction to behavior theory*. New York: Appleton Century Crofts, Inc. Recuperado de: <http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Principles%20of%20Behavior%20-%20Clark%20Hull.pdf>
- IBM. (1968). *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. 2016.
- Kanfer, R. Chen, G. & Pritchard, R. (2008). *Work Motivation: Past, Present, and Future*. New York, Estados Unidos. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Q7Hou19LKxAC&oi=fnd&pg=PT17&dq=Kanfer,+Ruth%3B+Chen,+Gilad%3B+Pritchard,+Robert%3B+work+motivation&ots=hLJSIfhv2h&sig=LaJDxd91pO9eo8Ig9LKb6wc2u8s#v=onepage&q=Kanfer%2C%20Ruth%3B%20Chen%2C%20Gilad%3B%20Pritcha>
- Kanfer, R. Chen, G. & Pritchard, R. (2012). *Work Motivation: Past, Present and Future*. Routledge. New York.

- Lauro, M. (2017). *Motivación Laboral en los colaboradores del área de AyB en Thunderbird Salsa´s, del distrito de Miraflores, en el 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
Recuperado de:<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6966/Lauro%20-%20PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lawler, E. (1973). *Motivation in organizations*. Monterrey
- Leal, L. (2012). *Factores motivacionales presentes en los trabajadores forestales vinculados a Pro – oriente s.a., ubicados en el aserrío la miel, Pensilvania 2011*. Manizales, Colombia.
Recuperado de:
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1166/Leal_G%C3%B3mez_Luis_Ernesto_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, H. & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Scielo-Perú. Vol.17 N. 4. Lima, Perú.
Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_arttext
- Maslow. A. (1954). *Motivation and personality*. New Cork. Harper and Row.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España.
- Microsoft. (1985). *Microsoft Excel, 2016*.
- Ministerio de Salud. República de Colombia. (1993). *Resolución N° 8430*. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Ministerio de la Protección Social. República de Colombia. (2006) *Ley N° 1090*. Recuperado de:
<http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social, República de Colombia. (2015). *Decreto N° 055*.

Recuperado de:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%200055%20de%202015.pdf

Montenegro, F. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>

Prevención de Riesgos Laborales de Colombia. República de Colombia. (2012). *Ley N° 1562*.

Recuperado de:

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Pulga, F. (2016). *Lo que debe saber de las pensiones de jubilación*. El Tiempo. Recuperado de:

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16607982>

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico. Recuperado de:

https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

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

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

Toro, F. (1992). *Manual de instrucciones Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT*.

CINCEL, Ed. Medellín, Colombia.

Toro, F. (1997). *Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT*. Medellín, Colombia.

Toro, F. (2010). *Desempeño y productividad*. Medellín, Colombia. Recuperado de:

<http://cincel.com.co/wp-content/uploads/2016/06/libro-desempen%CC%83o-y-productividad.pdf>

Torrecilla, O. (s, f). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*.

Recuperado de:

<https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>

Tito, P. & Acuña, P. (2015). *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú*. Lima, Perú. Recuperado de:

<file:///C:/Users/Cuervo/Downloads/11709-40855-1-PB.pdf>

UNIMINUTO. (s.f.). *¿Qué es Práctica Profesional?*. Bogotá, Colombia . Recuperado de:

<https://www.uniminuto.edu/web/lanos/practica-profesional1>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios*

compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. México D.F. Recuperado

de: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

ANEXOS



Corporación Universitaria Minuto de Dios **UNIMINUTO**
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Programa de psicología

Fecha _____

Por medio del presente documento certifico que he sido informado (a) con la claridad y la veracidad debida respecto al ejercicio académico que las estudiantes _____ y _____ me han invitado a participar, que actuó consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a éste procedimiento de forma activa. Soy concedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, que no me harán devolución escrita y que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico.

Que se respetara la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mi suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

María Ramírez Granada
Estudiante de psicología
Investigadora

Juliana Múnera Atehortúa
Estudiante de psicología
Investigadora