

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

"FACTORES MOTIVACIONALES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL EN UN GRUPO DE MUJERES CASADAS Y SOLTERAS QUE TRABAJAN PARA EL SECTOR SALUD EN UN MUNICIPIO DEL SURORIENTE DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA."

TESIS DE GRADO

IRIS VARINIA VILLEGAS PEREZ
CARNET 12085-97

ESCUINTLA, ENERO DE 2014
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

"FACTORES MOTIVACIONALES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL EN UN GRUPO DE MUJERES CASADAS Y SOLTERAS QUE TRABAJAN PARA EL SECTOR SALUD EN UN MUNICIPIO DEL SURORIENTE DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA."

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
IRIS VARINIA VILLEGAS PEREZ

PREVIO A CONFERIRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

ESCUINTLA, ENERO DE 2014
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. ROLANDO ENRIQUE ALVARADO LÓPEZ, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: DR. EDUARDO VALDÉS BARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRON
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. CLAUDIA ERNESTINA PALOMO LORENZANA DE MONJE

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. RUBEN ESTUARDO CEBALLOS ORTIZ



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Sede Regional Escuintla
Teléfono: (502) 78892429
Escuela Oficial Urbana "15 Septiembre"
1a. Avenida 3-40 zona 1
Escuintla, 05001
sedeesc@urfi.edu.gt

Escuintla, 20 de noviembre del 2013

Consejo de Facultad
Universidad Rafael Landívar

Estimados señores:

Atentamente me dirijo a ustedes para informarles que he leído y revisado el estudio de Tesis de la alumna **IRIS VARINIA VILLEGAS PÉREZ**, carné **12085-97**, quien actualmente cursa el último año de la carrera de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, titulada: **"FACTORES MOTIVACIONALES PSICOSOCIALES EN EL AMBITO LABORAL EN UN GRUPO DE MUJERES CASADAS Y SOLTERAS QUE TRABAJAN PARA EL SECTOR SALUD EN UN MUNICIPIO DEL SURORIENTE DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA"**.

Después de revisar el trabajo de investigación, considero que el estudio antes mencionado llena los requerimientos establecidos por la Facultad; por tal motivo, solicito nombramiento de revisor para la evaluación del mismo.

Atentamente,

M.A. Claudia Palomo de Monje
Asesora de Tesis
Código de Docente: 17463

En Todo Amar y Servir
San Ignacio de Loyola



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante IRIS VARINIA VILLEGAS PEREZ, Carnet 12085-97 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), de la Sede de Escuintla, que consta en el Acta No. 05515-2014 de fecha 3 de enero de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"FACTORES MOTIVACIONALES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL EN UN GRUPO DE MUJERES CASADAS Y SOLTERAS QUE TRABAJAN PARA EL SECTOR SALUD EN UN MUNICIPIO DEL SURORIENTE DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 3 días del mes de enero del año 2014.

**MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRON, SECRETARIA
HUMANIDADES**

Universidad Rafael Landívar

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	29
2.1	Objetivos	
2.1.1	Objetivo general	30
2.1.2	Objetivos específicos	30
2.2	Elemento de estudio	30
2.3	Definición de la variable	31
2.3.1	Definición conceptual	31
2.3.2	Definición operacional	31
2.4	Alcances y limites	31
2.5	Aporte	32
III.	MÉTODO	
3.1	Sujetos	33
3.2	Instrumento	36
3.3	Procedimiento	37
3.4	Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	38
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
VI.	CONCLUSIONES	50
VII.	RECOMENDACIONES	52
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

ANEXOS

RESUMEN

El presente estudio de tipo descriptivo tuvo como objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral en un grupo de mujeres casadas y solteras que trabajan para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa. La muestra estuvo formada por 72 mujeres que conforman la totalidad de la población las cuales 34 eran casadas y 38 solteras, mayores de edad, con un período laboral no menor de seis meses y con nivel mínimo de escolaridad de sexto grado, pertenecientes al área técnica, administrativa y de campo.

Como instrumento se utilizó el test de Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS), del autor J. L. Fernández Seara de la editorial TEA ediciones S.A. el cual fue diseñado para evaluar las motivaciones psicosociales en el ámbito laboral y apreciar la estructura diferencial de la conducta motivante. Los resultados se presentaron por medio de tabulación simple junto con gráficas presentándolo de una manera concreta y clara.

Se concluyó que los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral en un grupo de mujeres casadas y solteras que trabajan en el sector salud son el factor de ejecución como factor predominante, seguido de el valor de los incentivos, en tercer lugar el nivel de satisfacción, cuarto se ubicó el factor de expectativa por lo que el nivel de activación laboral fue el quinto ubicándose en último lugar. Por lo cual se recomienda a la institución donde se realizó el estudio, tomar en cuenta la diferencia de jerarquía, estructura diferencial y dinámica, así como procesos psicológicos involucrados, tales como los emocionales, cognoscitivos y situacionales del sistema funcional de las sujetas con base a los cinco factores motivacionales Psicosociales para poder de ésta manera aplicar planes motivacionales adecuados.

I. INTRODUCCIÓN

En Guatemala históricamente se ha considerado que el lugar que le corresponde a la mujer en la sociedad es el hogar, tener hijos y educarlos. Sin embargo, con la complejidad de la vida cotidiana, las mujeres presentan una diversidad de necesidades y retos por lo que deben ir más allá para lograr satisfacerlos.

Al crear puestos de trabajos donde no se requiere tanto de fuerza física si no de destrezas y habilidades, facilita que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo sea mayor, más aún cuando por sus características femeninas cubre con el perfil del puesto, como lo es en el área de salud pública, que en la mayoría de puestos de trabajos son cubiertas por personal femenino.

Considerando la tendencia del porque la mujer trabaja y no solo se queda en su casa, se esta dando inicio a que se abran puertas a un nuevo sistema de valores, que proporcionan cambios a los modelos tradicionales y por consiguiente se modifiquen los esquemas motivacionales.

Lo anterior manifiesta el interés de profundizar acerca del papel que tiene la mujer en el área de salud, por lo que esta investigación tiene como objetivo el determinar cuáles son los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral entre un grupo de mujeres casadas y solteras que trabajan para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa.

Con los resultados de esta investigación se pretende no solo adentrar en la rama de la psicología industrial permitiendo profundizar en la importancia de los motivos psicosociales, si no que contribuir al mismo tiempo en el bienestar de la mujer trabajadora guatemalteca. Es por ello que para este estudio es necesario dar a conocer las diferentes investigaciones que han abordado este tema.

En su trabajo de investigación, Herrera (2012) tuvo como objetivo determinar que factores motivacionales influyen en un grupo de personas que laboran para un centro

de llamadas ubicado en la calzada Atanasio Tzul de la ciudad capital para que permanezcan por más de un año trabajando para dicha empresa, con turnos de diurno y nocturno. Su estudio fue de tipo descriptivo y el instrumento que utilizó fue una adaptación del “Cuestionario de factores de motivación para trabajadores de un centro de llamadas”, el cual contenía siete factores compuestos por tres series para un total de 21 preguntas. La muestra estuvo formada por 100 trabajadores, 54 hombres y 46 mujeres con tiempo de antigüedad de más de un año, con edades comprendidas entre 18 a 55 años con escolaridad de nivel medio a universitario. El muestreo fue por conveniencia y el tipo de estudio utilizado es no probabilístico. Según mostraron los resultados para los empleados la estabilidad económica, la responsabilidad familiar y la flexibilidad de horarios son los factores más importantes para permanecer en el puesto concluyendo que la dificultad de encontrar trabajo no es uno de los factores que lleva a los empleados a trabajar por más de un año en un centro de llamadas siendo para las personas casadas la carga familiar mientras que para los solteros es la estabilidad económica lo que los motiva por lo que recomendó implementar un plan motivacional que ofrezca prestaciones monetarias indirectas.

Asimismo, Pensabene (2010) en su tesis que trata sobre factores motivacionales que influyen en la identidad del personal pertenecientes al centro de servicios compartidos de una industria guatemalteca de alimentos con sede en la ciudad capital, tuvo como objetivo el determinar los factores que influyen en la identidad organizacional del personal, utilizando como modalidad descriptiva y como muestra la totalidad de los empleados siendo 39 hombres y 29 mujeres con más de un año de laborar para la empresa con diversas especialidades y nivel jerárquico que iba desde nivel administrativo a mandos medios sin importar su estado civil. El instrumento fue un cuestionario compuesto por cinco secciones para un total de 41 preguntas de opción múltiple, utilizando como tipo de investigación la descriptiva y el procedimiento estadístico utilizado fue de análisis de resultados por medio de una distribución de frecuencias simples; obteniendo como resultado que lo que determina el clima organizacional en una empresa es la identificación a dicha empresa, así como la misión, visión, valores, por lo que recomienda mantener dicho clima con un ambiente

estable, agradable y así poder desarrollarse como personas. Concluyendo que los trabajadores conocen en alto porcentaje sobre su centro de trabajo por lo que recomienda fortalecer el plan de comunicación interna, estructura organizacional y trayectoria de la empresa.

En el mismo orden de ideas, Del Cid (2010) realizó su estudio en un centro de llamadas ubicado en la ciudad capital el cual fue de tipo descriptivo, teniendo como objetivo determinar qué factores son los que influyen en un grupo de trabajadores para laborar en un centro de llamadas pertenecientes al turno de la noche. Aplicó como instrumento un cuestionario donde midió los factores que a continuación se mencionan: el factor económico, el factor de mercado laboral, el factor de adicción al trabajo y por último el factor personal o familiar. La muestra estuvo formada por 25 hombres y 7 mujeres para un total de 32 sujetos; pertenecientes a dos centros de llamadas con escolaridad de nivel medio y primeros años de universidad. El resultado de dicha investigación fue que los principales factores que provocan que los empleados continúen laborando en dicho turno son la independencia económica y la estabilidad económica deduciendo que por el horario, el salario es más remunerado y que hay menos posibilidad de incrementar aspirantes a los puestos lo que conlleva a dicha estabilidad. Concluyendo que no existe diferencia entre el género femenino y el masculino, ni tampoco el nivel de escolaridad entre los trabajadores. Se recomendó tomar en cuenta las consideraciones dadas por los empleados que laboran en el turno nocturno para mejorar los procesos de reclutamiento para dicho turno.

Por otra parte, Santos (2009) realizó su investigación de tipo descriptiva sobre factores motivacionales en un grupo de mujeres para la creación de su propia empresa, perteneciente al programa de compañías juveniles que organiza Empresarios Juveniles de Guatemala. Dicho estudio tuvo como objetivo identificar los factores de motivación que llevan a un grupo de mujeres a crear su propia empresa tomando como muestra a 78 mujeres que pertenecen a dicho programa comprendidas entre las edades de 17 a 20 años con escolaridad de ultimo año de diversificado a tercer año de universidad, pertenecientes a establecimientos públicos como privados; Utilizó como instrumento un

cuestionario de 13 preguntas directas presentando los resultados por medio de una distribución de frecuencias en forma de histogramas. Como principal resultado que se obtuvo está la de la percepción del beneficio económico y seguido de la necesidad de desarrollo personal y de independencia, concluyendo que así pueden cubrir las necesidades que desean satisfacer siendo estas: Alimento, vestimenta y vivienda. Por lo que recomendó que al momento de crear su propia empresa se planifique y se realice un estudio de mercado para conocer la situación de la competencia, para prevenir en un futuro situaciones complicadas.

Asimismo, Bulux (2008) con su estudio descriptivo determinó la importancia de los valores en la motivación laboral realizándolo en la comisaria N.44 del departamento de Totonicapán, donde demostró que los valores son de importancia en la motivación laboral, dentro de la institución de la Policía Nacional Civil (PNC). Se tuvo una muestra de 85 personas tanto del personal operativo como de oficina entre las edades de 18 a 48 años de edad de ambos sexos utilizando como instrumento el test Psicométrico, C.P. Cuestionario de apreciación de valores el cual le permitió medir el nivel de motivación en los agentes de la policía. Se aplicó una boleta tipo encuesta, por lo que para obtener los resultados utilizó el método estadístico que utilizó fue *expost-factum* empleando la fiabilidad y significación de la media aritmética dando como principal resultado que el valor social representó el punteo más alto con relación a otros valores por lo propuso el programa de capacitación y formación “cultura organizacional por un cultura de servicio eficaz y competitiva” partiendo de su conclusión que los valores son de importancia dentro de la policía nacional civil por lo que recomendó poner en práctica la propuesta sobre el programa de capacitación .

Galicia (2005), en su tesis de tipo descriptivo, identificó cuáles son los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en mujeres que trabajan como dependientes de farmacias de medicamentos genéricos de Corporación para el bienestar y la salud, S.A. (COBISA), por medio de la medición del clima organizacional. La muestra estuvo formada por 14 mujeres quienes trabajan como dependientes, mayores de edad, con estudios mínimos de sexto primaria; con un nivel socio-económico bajo. Como

instrumento utilizó un cuestionario auto-aplicado validado el cual consta de 32 preguntas de opción múltiple los cuales presentó por medio de la distribución de frecuencias é histogramas, dando como resultado que el clima laboral es satisfactorio sin embargo se debe reforzar aspectos como el salario y permanencia dentro de la organización para una mejor motivación; concluyendo que dentro de los factores extrínsecos que generan motivación se encuentran los bonos sobre ventas y comisiones de igual manera en lo que respecta a factores intrínsecos, según orden de prioridad es la satisfacción con el trabajo por lo que recomendó mejorar el clima laboral atendiendo las necesidades así como de las percepciones de los empleados revisando las políticas salariales, de premios y reconocimientos para crear igualdad y así desarrollar el potencial de los trabajadores.

Por su lado, Alvizúres (2002) determinó si un curso de capacitación basado en un programa de participación en el trabajo influye en la motivación al logro, poder y afiliación de los empleados de la municipalidad de Palencia del departamento de Guatemala. En su investigación de tipo experimental la muestra fue conformada por 43 sujetos de ambos sexos, divididos en dos grupos, veintiuno para el grupo control y veintidós para el grupo experimental, seleccionados por medio del muestreo aleatorio simple; siendo estos trabajadores municipales entre los que incluía según el puesto al alcalde municipal, personal administrativo y operativo, de los cuales 34 eran hombres y 9 mujeres con un rango de edad que oscilaban entre 19 a 70 años; con estudios académicos del iban desde el nivel primario al universitario y con un tiempo de laborar para la municipalidad de más de dos meses. Como instrumento de medición utilizó el cuestionario llamado ¿Qué motivó a las personas? y como metodología estadística utilizada fue el análisis de varianza 2x3 (ANOVA). Concluyendo que el curso de capacitación no influyó en el grado de motivación al comprobarse que no existe diferencia estadísticamente significativa entre el grupo que participó y el grupo que no, por lo que recomendó mantener un personal altamente motivado, considerando incentivos laborales, estabilidad laboral entre otros.

Existen diferentes autores que han realizado estudios a nivel internacional y que se tomaron en cuenta para esta investigación por lo que se mencionan a continuación.

Para principiar, Cortés (2011) en su tesis descriptiva realizada en una institución pública, de servicio estatal de empleo, coordinación Coatzacoalcos, México, tuvo como objetivo el realizar un análisis minucioso de las respuestas relativas a la temática de motivación laboral de los trabajadores de dicha institución, donde se aplicó un cuestionario que medía los siguientes factores motivacionales: población, gusto por el trabajo, condiciones de trabajo, reconocimiento, relaciones interpersonales y pertenencia teniendo como muestra; los sujetos de estudio entre las edades de 26-40 años. Siendo tres cuartos de los trabajadores personal femenino y el resto que era minoría personal masculino. Con los resultados de dicha investigación se pudo determinar que la población en total considera su trabajo agradable, se siente satisfecho con su desempeño por lo que les gusta hacer sus funciones. La conclusión de esta investigación es que en todos los ámbitos de la persona, interviene la motivación como mecanismo para lograr objetivos y alcanzar metas, demostrando que las personas tienen necesidades que requieren más que dinero para satisfacerlas, por lo que recomienda lograr el desenvolvimiento de los trabajadores con eficiencia para lograr satisfacer las necesidades .

Por su lado, Jaén (2010) llevó a cabo una investigación en México basada sobre la predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales cuyo objetivo central fue el dar a conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. El grupo de participantes estuvo constituido por 368 trabajadores, todos ellos vigilantes de seguridad de una misma empresa ubicada en Ciudad de México. Elaboró su investigación en dos partes: La primera de tipo descriptiva en la que determinó la situación que prevaleció al momento de realizar la investigación en relación a las variables estudiadas y la segunda fase del trabajo se centró en un estudio correlacional, para describir la relación lineal entre las mismas variables, sin asignar una relación de causa-efecto entre ellas. Se emplearon distintos instrumentos, para medir motivación

laboral utilizó el test Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) donde le permitió apreciar la estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional del individuo mientras que para medir personalidad implementó el Cuestionario Big Five (BFQ) y para medir los factores psicosociales utilizó el Cuestionario Multidimensional DECORE. Concluyó que desde el criterio exclusivo de eficiencia empresarial (donde la relación costo-beneficio resulta fundamental), es en base a los resultados obtenidos por parte de los trabajadores por lo que recomendó la mejora en la utilización de la herramienta empleada, para la evaluación organizacional.

De igual manera, Guevara (2010) tuvo como fin evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa petrolera ubicada en Marutin, Monagas, Venezuela. Realizó una investigación de campo descriptiva correlacional compuesta de 72 trabajadores comprendido entre las edades de 30 a 40 años de edad, con más de cinco años de laborar para dicha empresa. El instrumento que utilizó fue una encuesta llamada satisfacción laboral encuesta de evaluación, y para el análisis de resultados se empleo distribución de frecuencias y medidas de tendencia central; donde se determinó que los índices de satisfacción laboral evidenciaron la necesidad de poner en práctica cambios organizacionales, por lo que recomendó que los estudios de satisfacción laboral deben ser promovidos como parte de la política de desarrollo humano.

En el mismo orden de ideas, Arnedo (2009) realizó su tesis sobre satisfacción laboral de los empleados que trabajan en el Instituto de Prevención Social del personal docente de investigación de la universidad de oriente del estado de Sucre, Venezuela donde estuvo orientada a determinar el nivel de satisfacción laboral. Realizó una tesis de campo descriptiva donde dicho estudio tuvo como objetivo analizar el nivel de satisfacción laboral de los empleados, la muestra fue formada por 30 empleados de ambos sexos, pertenecientes al consejo directivo, presidencia, consultoría jurídica, gerencia, administración. Como instrumento utilizó un cuestionario de 21 ítems correspondientes a 3 indicadores, el cual fue autoadministrado. Los datos fueron agrupados por la escala de tipo Likert con una matriz de doble entrada; dando como

resultado que la retribución económica, las condiciones físicas del trabajo, la seguridad y estabilidad que ofrece no satisface a los empleados. Por lo que concluye que el factor retribución económica está generando insatisfacción en los empleados debido que el salario adicionado al esfuerzo no es acorde a los cargos. Se recomienda mejorar tomando en cuenta las consideraciones de nivel salarial del mercado laboral.

Por su lado Vásquez (2007), en su estudio descriptivo tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el HNAL (Hospital Nacional arzobispo Loayza de Perú) con una muestra de estudio de 80 enfermeras que prestan servicios de medicina y cirugía con tiempo de laborar para el hospital de más de un año. Como instrumento utilizó un formulario tipo cuestionario y una escala tipo Lickert adaptado Job diagnosticsurvey. El modelo estadístico que se aplicó fue la Escala Stanones concluyendo que las empleadas de enfermería tienen un nivel medio de motivación al igual que en el nivel de satisfacción por lo que recomienda que se utilice la información de dicho estudio para implementar el proceso de gestión de recursos humanos.

Asimismo, Parra (2006) en su estudio descriptivo sobre la influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía municipal de Catatumbo, del Estado de Zulia en Venezuela; tuvo como objetivo medir el nivel motivacional así como los factores que se aplican, teniendo como muestra a 42 empleados que representa el treinta por ciento de la población, entre hombres y mujeres, utilizando como instrumento la encuesta compuestas por preguntas cerradas, con dos opciones de respuestas: sí o no. El diseño fue de campo y los resultados fueron presentados en gráficos de tortas concluyendo que la alcaldía mantiene un bajo nivel motivacional por lo que recomienda que sometan a estudio la posibilidad de diseñar una propuesta para mejorar las políticas laborales y así lograr que con los factores motivacionales ya identificados mejoren el nivel de desempeño.

En su trabajo, Chaparro (2006) realizó su investigación descriptiva, donde como objetivo comparó los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional. La muestra fue formada por 60 empleados los cuales 30 pertenecen al

sector privado y los otros 30 al sector público. Como instrumento utilizado fue el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) y el que utilizó para evaluar clima organizacional fue el cuestionario Tecla. Según los resultados presentados en graficas estadísticas se evidencio que en el sector privado el factor motivacional que más tiene peso es el del salario concluyendo que hay más igualdad que diferencia en relación a factores motivacionales y clima organizacional. Por lo que se recomendó la elaboración de un sistema entrenamiento y de desarrollo para el trabajado

Finalmente, Moreno (2004) en su tesis de tipo descriptivo, realizado en Argentina tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el ámbito laboral teniendo una muestra de 115 trabajadores de ambos sexos mayores de 18 años. Como instrumento que empleo para recabar información fue la entrevista y un cuestionario que tenia preguntas directas para plantearlas al empleado con lo que le permitió conocer que la falta de motivación a sus trabajadores radica en la aplicación de políticas inadecuadas con lo que concluyó que es necesario que se ponga en acción políticas nacionales activas para aumentar el crecimiento de motivación laboral para alcanzar metas y objetivos por lo que recomienda que se promueva la participación de la motivación en los problemas laborales y sindicales dentro de las empresas.

Los estudios mencionados anteriormente tanto los nacionales como los internacionales ponen a la motivación y a la satisfacción como motores importantes para el buen o mal desempeño del o de la trabajadora. A continuación se describen algunas de las teorías de autores conocidos que han ayudado a la rama de la Psicología Industrial y que representa un aporte para la presente investigación

Las mujeres participan en el mundo del trabajo por muchas razones, como menciona Galicia (2005), la principal es una simple necesidad económica, pero a semejanza de los hombres, también ellos necesitan de la satisfacción y de la realización que se obtiene con un trabajo fuera de casa. Sus exigencias no necesariamente se satisfacen en el papel tradicional de ama de casa, afirmando que las mujeres que trabajan afrontan muchos obstáculos por lo que pueden encontrar conflictos como lo es el condicionamiento y socialización en los roles sexuales, conflictos de roles al respecto

de papeles múltiples en el matrimonio y en el trabajo, concentración en el matrimonio o en la posibilidad del mismo, sexismo, discriminación sexual y la falta de orientación laboral.

La persona humana es el factor principal en cualquier empresa, por el hecho de que los seres humanos son indispensables para el funcionamiento de toda organización. Por consiguiente la motivación laboral es siempre un tema de preocupación para buena cantidad de empresarios porque para motivar adecuadamente al trabajador es necesario conocer sus necesidades, gustos, anhelos y metas para saber a quien se está motivando pues es complicado conocerlo por el hecho que las personas son únicas en su comportamiento y actitudes.

Motivación

A lo largo de la historia los estudios sobre la motivación han determinado que existe una relación estrecha entre la motivación y las necesidades de los empleados dado que induce a la persona a hacer algo y a lograr objetivos para así poder satisfacer dichas necesidades presentándolas de diferentes maneras y cuando es cubierta inmediatamente la persona presenta otra necesidad la cual también necesitará ser atendida. Luthans (2008) considera que la motivación es una variable personal porque algunas las tienen y otras no desencadenando que en algunas ocasiones se les trate de perezosos a los empleados que aparentemente carecen de motivación.

Para Chiavenato (2000) la motivación es el impulso de una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico

Para esta situación se supone que la persona siempre es perezosa o que le falta motivación por lo que es esto falso ya que la motivación es resultado de la unión del individuo y de una situación específica siendo esto lo que tendría que considerarse ya que el nivel de motivación varía en cada persona y según el momento.

Es primordial para el funcionamiento de los lugares de trabajo que los trabajadores se encuentren motivados ya que tiene relación el comportamiento general con el

desempeño ocupacional, principalmente en las instituciones de salud cuya razón de ser, es cuidar de la salud física y mental de quienes están a su cargo brindando una atención de calidad provocando que de manera directa sea eficaz su desempeño; dando como resultado el aumento en su rendimiento y en la calidad del servicio que prestan fundamentalmente por la motivación, interés y preocupación.

Durante muchos años, la motivación ha sido un tema de investigación para los estudiosos y analistas tanto de la conducta humana como de las organizaciones por lo que a continuación se define.

Tipos de Motivación

Investigadores a lo largo de la vida laboral han tratado de profundizar sobre ¿Qué es lo que motiva la conducta humana? Contribuyendo a desarrollar importantes conceptos, de los cuales se mencionarán algunas de las teorías más importantes consideradas entre las que mejor explican la motivación en los empleados.

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, (s.f.) Esta teoría es uno de los clásicos en la rama de la psicología fundamentada en el análisis de la motivación laboral; en que cada ser humano internamente posee una jerarquía de necesidades que necesita ser cubierta catalogándolos como niveles de satisfacción los que son jerarquizados conforme a su importancia. (Davis y Newstrom, 2002)

- a) Necesidades fisiológicas: Son las necesidades que permite mantener la vida humana y la supervivencia, tales como alimento, vestuario, sueño y sexo.
- b) Necesidades de seguridad y protección: Son aquellas que se necesitan para librarse de daños o riesgos físicos así como también de la tranquilidad de no perder el trabajo, la propiedad y que por el contrario le brinde cierta comodidad.
- c) Necesidades de asociación o aceptación: El ser humano es un ser social que requiere que la persona vivencie el hecho de ser aceptados por los demás.

d) Necesidades de estimación: Después de que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.

e) Necesidades de autorrealización: Es el deseo que provoca cuando se alcanza algo que es capaz de hacer la persona optimizando su propio potencial al realizar algo valioso.

Por otro lado los impulsos que la persona tiene para realizar una acción que conlleve a satisfacer una necesidad o un deseo que son generados regularmente no solo por las necesidades sino también por motivos se les conoce como incentivos intrínsecos y extrínsecos. A lo que Luthans (2008) se refirió con lo siguiente:

“Los motivos intrínsecos se generan internamente, son estímulos que la persona relaciona con la tarea o el empleo mismo, como los sentimientos de responsabilidad, logro, éxito, que se aprendieron de una experiencia o sentimientos de ser desafiado o competitivo, mientras que los motivos extrínsecos son tangibles, visibles para los demás, están condicionados a un desempeño superior al de otros que trabajan en el mismo lugar, tales como el salario, prestaciones, premios, reconocimientos, entre otros.” (p.170)

Al analizar los motivos por los cuales las personas trabajan y brindan su esfuerzo a una organización, permite identificar que existen muchos factores que les permiten por lo menos cubrir sus necesidades básicas y en otros casos facilita que se llegue hasta la autorrealización; esto varía del tipo de organización para la cual se labora por lo que para poder comprender esto se mencionan otros conceptos de motivación que incluyen los puntos de vista antes mencionados y que son importantes en el mundo laboral.

Siendo estos conceptos los siguientes:

Motivación Intrínseca: Es el estímulo que proviene de adentro de la persona.

Motivación Extrínseca: Por el contrario de la otra proviene del exterior de la persona en donde el individuo recibe recompensas.

Teoría X y Y

Como dos puntos de vista distintos acerca de la naturaleza de los individuos Robbins y Coulter (2005) se refirieron a la teoría X y Y donde uno es un punto de vista negativo, denominado la teoría X y la otra es el punto de vista pero de manera positiva llamado teoría Y. Este modelo considera que el comportamiento de los trabajadores está influido por sentimientos negativos o también llamado factor higiénico porque no proporcionan mayor grado de motivación sino más bien conducen al empleado a un estado neutral. Dentro de este concepto se puede mencionar las políticas de la empresa, la calidad de la supervisión, las relaciones de afinidad con los compañeros de trabajo y en otro caso la relación que se tiene como jefe con subordinados. Por el contrario los sentimientos positivos son aquellos donde permite que el empleado obtenga beneficios, satisfacciones o logros por sus labores diarias, como por ejemplo: su avance en el puesto, la posibilidad de crecimiento dentro de la empresa y el de su desarrollo.

Hay que tomar en cuenta que las necesidades de cada persona dependen de las situaciones de la cultura y de la época en la que crecieron, pues muchas organizaciones tienden a predominar entre sus empleados uno o dos patrones motivacionales partiendo de que crecieron en medios y épocas similares.

Según Davis y Newstrom (2002), referente a los motivos que poseen las personas para tener un buen desempeño dentro de su puesto en la empresa que laboran los clasifican en tres:

- Motivación para el logro es cuando el trabajador se esfuerza por superarse y actúa sobre la base de ese motivo para lograr sus metas, por medio de su desempeño traspasando obstáculos y que va más allá del resultado que se le

presenta obtenido pues una carrera dentro de la empresa facilitándole ascensos o mayores éxitos.

- Motivación por afiliación, aquí el empleado busca hacer amigos en su entorno social, y busca mantener un ambiente de buenas relaciones teniendo una actitud positiva y de cooperación. Por el contrario quien actúa en forma negativa, siente el rechazo del grupo lo que provoca una mala influencia y afectando su desempeño laboral.
- Motivación por competencia: Los empleados que actúan bajo estos impulsos sobresalen por poseer habilidades, son innovadores para solucionar problemas y exigentes consigo mismo. Se caracterizan por ser personas que pretenden que los subalternos y mandos superiores trabajen al mismo ritmo pasando por alto el mantener buenas relaciones humanas dentro de la empresa y al no lograr lo que desean se vuelven impacientes.

Hay que tomar en cuenta que para que exista una motivación alta, es necesario implementar estrategias que permitan un enriquecimiento de tareas; aumentando responsabilidades y consolidando los objetivos para provocar un desafío en las tareas del puesto permitiendo al trabajador que los motivadores, sean cosas que lo conduzcan a alcanzar un desempeño basado en recompensas o incentivos los cuales con anterioridad han sido identificados; permitiendo intensificar de esa manera el impulso a satisfacer. También al mismo tiempo son medios en los cuales es posible el conciliar necesidades contrapuestas o bien por el contrario destacarlas para darle prioridad sobre otra necesidad.

Uno de los temas centrales del comportamiento en el contexto organizacional, es la motivación por ser un proceso psicológico por excelencia, que equivale en importancia a lo que sería el proceso de poder desde la perspectiva sociológica y que está involucrada con la rama de la psicología laboral.

Desde una perspectiva de poder y de motivación permite interactuar en la dinámica entre el individuo y la propia organización consiguiendo los objetivos mutuos con eficacia y calidad en el desarrollo laboral.

Por su parte, Dessler (2001) menciona lo siguiente:

“La motivación es una de las tareas administrativas más simples, pero al mismo tiempo más complejas porque la razón que las personas se sienten básicamente motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que les provoque una recompensa da por resultado que la motivación aplicada a un trabajador sobre algo que desea lo coloque como una posible recompensa o incentivo” (p.440).

Contrario a este planteamiento viéndolo desde otro punto de vista puede convertirse en algo muy complicado ya que lo que una persona considera como una recompensa otra persona podría considerarlo como inútil, por el hecho de que una recompensa que sea importante para unos trabajadores no es garantía de que va a ser un factor motivacional para el resto. La motivación desde el enfoque del área laboral podríamos considerarla como una estrategia organizacional, porque se deben mezclar todos los factores que la crean.

Motivación Laboral

Robbins, Coutler, Huerta, Rodríguez, Amaru, Varela y Jones (2009) definen la motivación laboral como:

“La voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”. (p.501)

La motivación es una de las tareas más complejas y continuas que tiene que realizar la Gerencia para poder propiciar un ambiente adecuado de trabajo donde tanto los empleados como la empresa logran conjuntamente sus propios objetivos, es un concepto que abarca a una amplia posibilidad de deseos, impulsos, anhelos y

necesidades. “La motivación para trabajar es un estado psicológico de disposición, interés y voluntad de alcanzar o realizar una metas. Decir que una persona está motivada para el trabajo significa que muestra una inclinación favorable o positiva para lograrlo.” Robbins et al. (2009:501)

La motivación laboral comprende no solo los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar en base a su desempeño y satisfacción de su puesto de trabajo dentro de la empresa si no que también los procesos organizacionales son fundamentales para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección.

Es importante dar a conocer los deferentes tipos de motivación que se dan dentro de un empresa para que se puedan poner en práctica, sin embargo la implementación o ejecución de un modelo determinado dependerá de las condiciones físicas del lugar de trabajo, de las actividades administrativas y organizacionales así como de las tareas asignadas al personal. Se conoce también que la motivación en el trabajador es el grado o nivel de compromiso que alcanza en relación a su puesto de trabajo, por ser un proceso que lo va orientando, le brinda dinamismo y lo mantiene en la realización de los objetivos esperados, alcanzando una mejora en su desempeño y una alta medición de asistencia; que se convierten en deseo de aprender nuevas destrezas para renovar las formas del pensamiento.

Los modelos de motivación han sustituido a las teorías por no reflejar datos fidedignos donde determine específicamente que un empleado a cubierto sus necesidades básicas o bien que es lo que la empresa le ofrece por su buen desempeño por lo que se considera que la motivación como fuerza impulsadora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana pues es en el trabajo en el cual se logra la mayor preponderancia.

Motivación Psicosocial

Para las organizaciones que prestan servicios, la interacción la cultura social afecta la interacción con los clientes pues en medida que se identifiquen con la comunidad que

atienden les permite sentirse parte de ella. La inserción social de los trabajadores da como resultado que el buen servicio les de aprecio entre sus clientes tal es el caso en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador siendo el caso en el área de salud donde es posible que los empleados se sientan motivados a dar un servicio más educado.

Existen tres componentes principales de la motivación que se mencionan a continuación:

- La energía: Es la fuerza que hay dentro de la persona y que activa la conducta.
- Dirección: Dirigen los esfuerzos las personas específicamente hacia situaciones directas.
- Mantenimiento: En este componente las tareas se preservan o bien se terminan rápido.

Robbins (2011) señala que los factores determinantes de la motivación son aspectos vinculados con las necesidades de crecimiento que el empleado tiene en relación con sus metas, reconocimiento, responsabilidad, que influyen en la motivación de los trabajadores específicamente en el nivel individual, en el institucional y las influencias más generales de los clientes así como las culturales llevándonos a tener una mayor comprensión de la conducta humana los cuales a continuación se mencionan.

- Factores individuales: El componente “**lo haré**” de la motivación es el resultado de existir dos dimensiones de la motivación que permite que el desempeño a nivel individual junto con las metas de la persona y las de la organización sean compatibles entre sí. Mientras que cuando los trabajadores perciben que son capaces de realizar sus propias tareas se le denomina el componente “**lo puedo hacer**” de la motivación. Así es que cuando los factores influyentes se convierten determinantes para la motivación como lo es el trabajo a nivel individual, las metas, el concepto de sí mismo, las propias expectativas y la experiencia modifican el resultado.

- Factores institucionales: Es cuando se conforma y se comunican las metas institucionales por medio de los recursos que son necesarios, para proporcionar los procesos para alcanzarlos, asegurando la retroalimentación respecto al desempeño, desarrollando habilidades en el personal que permitan resaltar los diferentes mecanismos que afectan la motivación laboral.

La motivación psicosocial del ser humano, nos llevan a dar una mayor comprensión de la conducta humana, es por ello que Luthans (2008) hace mención de los siguientes aspectos motivacionales:

- a) Realización: Se le conoce a la necesidad de desarrollar continuamente las capacidades propias sintiéndose creativo en el sentido más amplio.
- b) Afiliación: Aquí se hace referencia a personas que están preocupadas por el mantenimiento de una relación positiva con otras personas.
- c) Iniciativa: Posibilidad de que el sujeto proponga o haga algo para llevar a cabo sus proyectos personales.
- d) Seguridad: Es la búsqueda de la estabilidad en la relaciones afectuosas y en lo profesional aunque no son las mismas para todo el mundo.
- e) Pertenencia de grupo: Aquí es donde se da la necesidad humana de pertenecer y ser considerado como miembro de un grupo.
- f) Poder: Se hace referencia a personas que están emocionalmente preocupadas por conseguir o mantener normas para influir sobre otras personas.
- g) Estima: Es el aprecio y respeto de los demás.
- h) Reconocimiento social: Es la aprobación de los demás de su trabajo y esfuerzo.
- i) Autoestima: Valoración personal que tiene la persona acerca de si mismo.
- j) Logro: Deseo de alcanzar resultados por excelencia superándose a sí mismo o a otros.

Componentes de la conducta motivante

La necesidad de definir el concepto psicológico de los motivos psicosociales del ser humano, permite una mayor comprensión de la conducta humana; por lo cual

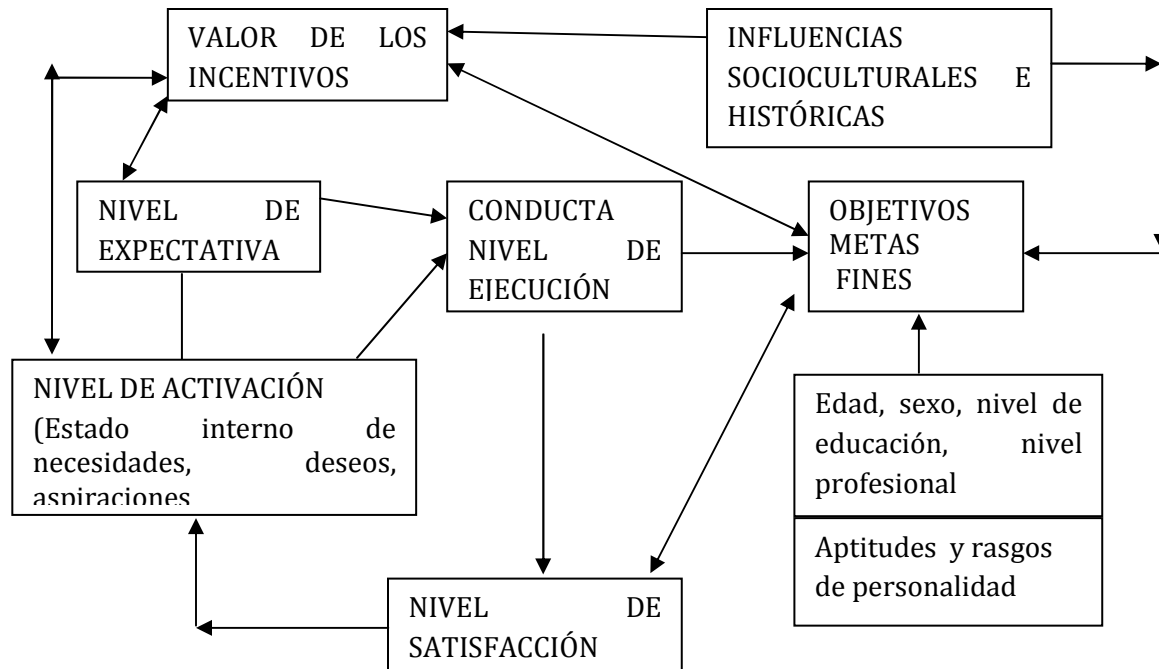
raramente los motivos existen aisladamente sino por el contrario interactúan en distintas y deferentes conductas.

Fernández (2001), propone un modelo teórico acerca del funcionamiento de las motivaciones de tipo psicosocial clasificándolos en factores los cuales son”

1. Activación motivacional: Considerado como el factor o acción activadora de la conducta motivante por ser el componente donde los elementos impulsivos son los que activan el estado de alerta a consecuencia de una meta pero que es determinado por el comportamiento.
2. Nivel de expectativa: Es la anticipación por parte de la persona a la probabilidad de alcanzar un éxito o bien un fracaso en una tarea específica, o bien es la probabilidad que haciendo un esfuerzo se alcanzará un determinado incentivo o recompensa.
3. Nivel de ejecución: Cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de una meta, o bien es el desempeño de las tareas en una situación dada.
4. Valor de los incentivos: Se refiere cuando el trabajador atribuye valoración a ciertos factores externos tales como salario, participación, condiciones laborales, políticas de la empresa etc. Los cuales puede motivar la conducta y los que son reforzadores poseen un valor funcional para el sujeto.
5. Nivel de satisfacción: Se refiere al grado en el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración, juzgando el individuo como justo o inadecuado. Aquí el nivel de aspiración funciona como regulador del éxito o fracaso.

Fernández (2001), propone acerca del funcionamiento de las motivaciones de tipo psicosocial lo siguiente:

Cuadro 1



Fuente: Fernández (2001)

Considerando pues, las motivaciones como un complejo proceso donde se incluyen distintos componentes subjetivos (estado de necesidad, nivel de activación, aspiraciones, expectativas, valoración de los incentivos, satisfacción.) y como componentes objetivos (incentivos, ejecución) ambos juegan un papel importante en la conducta humana, por no ser hechos de comportamiento claramente observables o aspectos de experiencia directa.

Robbins (2011) cita que la satisfacción laboral es: “La actitud general hacia el trabajo propio como la diferencia entre la remuneración y la que ellos creen que deberían recibir”. (p.25)

La satisfacción en el trabajo no es una situación nueva en el país mucho menos en las empresas, mas sin embargo ha sido a través de muchas malas experiencias que se han visto con la necesidad de buscar o definir procesos, beneficios, prestaciones que permita ayudar a una sana cultura laboral. Aunque con objetivos y metas diferentes, las personas tienen necesidades que necesitan ser cubiertas y tiene injerencia en todos

los aspectos de la organización por lo que la empresa le brinde a su trabajador es una ventaja adicional a todo lo que respecta a su sueldo.

Refiriéndose en otra explicación como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo y es fundamental en la gestión y desarrollo de las empresas debido a que guardan relación con el comportamiento organizacional, con la calidad de vida del empleado y con las relaciones interpersonales que dichos trabajadores tienen.

Asimismo, Koontz y Weihrich (2003) se refieren en cuanto a la satisfacción laboral como el gusto que se experimenta cuando se alcanza un deseo. Mientras que para Robbins (2011) es:

“La actitud general del individuo hacia su puesto de trabajo, partiendo de la idea que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos”.
(p.25)

De igual forma se le conoce a la manera de cómo se siente un empleado acerca de su propio trabajo sobre todo partiendo de que las actitudes de una persona en relación a su empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto a lo que se puede referir también como al grado en el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración donde el individuo juzga justo o inadecuado.

Los investigadores que defienden valores humanistas afirman que la satisfacción es un objetivo legítimo de las organizaciones, porque aporta al campo laboral una relación inversa con el ausentismo y la rotación; y mencionan que las organizaciones tienen la responsabilidad de dar a los empleados trabajos estimulantes y remunerados por sí mismos.

Existe diversidad de conceptos sobre la misma, en el marco de la Psicología laboral, se ha definido de muchas maneras, Robbins (2011) coinciden con la idea que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo, la cual vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las

características de cada persona, una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias.

Cada trabajador tiene percepciones distintas sobre su puesto laboral siendo entonces de los factores más estudiados en el comportamiento laboral las siguientes razones que parecen explicar el interés que se da por los investigadores referentes a la satisfacción laboral por estar asociado al desempeño lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos. Se agrega a ello que es como una respuesta positiva dada por el trabajador a su trabajo de acuerdo con sus propios valores, partiendo de lo que desea y espera de él. Puede considerarse que la satisfacción tiene un sentido similar al placer otorgando sensaciones que manifiestan su actuar comunicándolas a otras personas del ambiente externo que le rodea o bien influyendo positiva o negativamente aun de forma indirectamente.

Según, Robbins (2011) los factores más importantes que conducen a la satisfacción en puesto son un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, otorgan recompensas equitativas y ofrecen condiciones de trabajo que constituyen respaldo. Un trabajador feliz es un trabajador productivo

Por consiguiente el medir el nivel de satisfacción laboral proporciona una valiosa información sobre el estado en que se encuentra la organización o bien si efectivamente se da lo que se necesita y cuanto más falta para llegar al punto deseado o por lo contrario si lo que se le promete es lo que recibe y la comprensión de que el satisfacer las necesidades o aspiraciones en lo social, económico, personal o bien en lo que se tiene en el trabajo, puede ayudar a entender la conducta motivante ya que generalmente éstas se encuentran detrás de ellas.

Las teorías sobre satisfacción laboral en el trabajo han dejado mucho con la afirmación de que el trabajo puede ser motivador en sí mismo constituyendo un importante hallazgo en la ciencia del comportamiento.

Robbins (2004), manifiesta que existen dos factores que influyen en la satisfacción laboral siendo estos: motivación-higiene llegando a la conclusión que hay diferentes necesidades que son independientes una de otra y que influyen en la conducta de manera distinta.

La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactorios, centrándose estos en el logro, el reconocimiento, el progreso, la responsabilidad en el trabajo mismo, la posibilidad de desarrollo y/o ascensos. La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorios, siendo estos muy fuertes como motivadores pero producen insatisfacción en el trabajo los cuales se ocupan del ambiente externo y que por lo tanto no depende del empleado tales como: política de la empresa, salario, compañerismo, seguridad en el empleo, status social.

El estudio generó a la vez siete factores como elementos principales los cuales son: el logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el progreso, el éxito y el trabajo desafiante.

Diferencia entre motivación y satisfacción

La motivación es lo que implica que un impulso este dirigido hacia un resultado a alcanzar mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado o alcanzado. Por lo que una persona puede tener un bajo nivel de motivación por sí mismo o bien alcanzar una alta satisfacción en el empleo o viceversa. Se considera que exista la probabilidad de que las personas altamente motivadas con poca satisfacción en el trabajo busquen otras posiciones y en igual forma, las personas que consideran gratificantes sus puestos desean o piensan que la motivación se refiere al impulso y al esfuerzo para realizar un deseo o meta; por lo que a quienes se les paga mucho menos se experimentara el deseo de que probablemente buscarán otro empleo.

El mencionar motivación y satisfacción se especifica que son dos cosas distintas de acuerdo al punto de vista de Koontz y Weihrich (2003) ya que dicho en otras palabras motivación es el impulso que se alcanza hacia un resultado, mientras que la satisfacción implica y conlleva a los resultados ya vividos.

Los trabajadores buscan puestos de trabajos donde les dan oportunidades de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando y adicional a esto cuando el esfuerzo se ve acompañado por un salario que es justo en base a las demandas del trabajo, a los estándares de la comunidad laboral, favorece a la satisfacción. Sin embargo, no todos buscan el dinero por lo que es una razón importante para el trabajo, porque es aquí donde la satisfacción laboral constituye el instrumento para obtener otros resultados deseados. Sin embargo, la importancia del dinero no debe ser sobre estimada pues la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia (Robbins, 2004).

Robbins, menciona que existen por lo menos tres motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral que poseen los empleados dentro de las organizaciones las cuales a continuación se mencionan las siguientes razones:

1. Hay evidencia de que los empleados insatisfechos faltan con más frecuencia a trabajar y el índice de rotación es elevado.
2. Se ha demostrado que los empleados que se encuentran satisfechos gozan de mejor salud.
3. La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del empleado.

Los factores determinantes o que influyen en la satisfacción laboral pueden ser tanto las situaciones, como las condiciones en las que se trabaja; así también las personas y los grupos, partiendo de las expectativas o bien de los objetivos laborales, determinando el clima laboral, el estilo de dirección, la estructura de valores entre otros.

Por consiguiente se define que la satisfacción en el trabajo, es aquella actitud general del trabajador en el cual es expresado en conjunto de sentimientos favorables y desfavorables, hacia los aspectos específicos tanto del contenido como del contexto laboral, mientras que la motivación es el interés que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar.

Tomando en cuenta que la motivación y la satisfacción son importantes en todos los trabajadores es relevante mencionar que según la historia estos aspectos eran dirigidos únicamente al hombre trabajador, lo cual fue cambiando con el transcurrir de los años, pues la mujer ha salido de su casa para involucrarse en el campo laboral.

Las empresas han ido cambiando su postura referente a este tema, en las últimas décadas le están brindando la importancia necesaria para que tanto el hombre como la mujer desempeñen su papel de forma motivada y de forma responsable es por ello que a continuación se hace énfasis en el rol actual que tienen las mujeres trabajadoras en el área laboral.

La mujer y el trabajo

Dentro de la sociedad en general, la mujer tiene una doble función; la de reproductora y de educadora de los hijos así como de productora de bienes domésticos. Desde niña se prepara a la mujer para que cumpla y se adapte a la función de madre y esposa, es desde ahí que se le responsabiliza de la armonía familiar. El espectacular aumento en la fuerza laboral de trabajo en los últimos 50 años, ha sido la participación de la mujer.

Por consiguiente, Santos (2009) indica que en el desarrollo económico de la mujer y la discriminación a provocado la división social en el trabajo ya sea por género y/o edad. Esta división que relego a la mujer al ámbito doméstico y los trabajos menos calificados ha llegado a considerarse natural, Las oportunidades que ofrece el sistema productivo a hombres y mujeres difieren sustancialmente de unos a otros.

La problemática de las mujeres en su economía es una realidad nacional, por lo que Galicia (2005) refiere que un alto porcentaje de mujeres no cuentan con pareja con quien compartir la carga económica del hogar por el hecho de que son madres

solteras, fueron abandonadas, están divorciadas o enviudaron anteponiendo a estas situaciones y por el contrario provocando que en estos casos la mujer salga adelante en sus relaciones laborales, sociales y familiares. Todo esto se ve reflejado en la distribución de la Población Económicamente Activa por sexos pues difiere sustancialmente para las distintas ramas de actividad siendo deficientes las escalas de remuneraciones, prestaciones y condiciones de trabajo. Sin embargo la incorporación de la mujer guatemalteca al mundo del trabajo representa un paso importante porque tiene un impacto en la economía del país.

Se considera a la mujer como una persona del sexo femenino que tiene gobierno y disposición para mandar o ejecutar que aceres domésticos y cuida de la familia con exactitud y diligencia. La participación de la mujer-madre-trabajadora es importante en el proceso social y económico del país, por lo que se debe impulsar una integración de la misma al desarrollo económico en condiciones favorables de trabajo donde se dignifique su condición de género y eleve su autoestima.

El trabajo para la mujer casada será siempre una doble carga pero al mismo tiempo constituye una fuente de satisfacción lo que le permite protegerse de eventualidades o emergencias que pueden ser desagradables provenientes del seno mismo de la propia familia.

Acorde con Galicia (2005), los roles de la mujer que trabaja se puede sintetizar en los siguientes aspectos:

1. Laboral
2. Cónyuge
3. Madre
4. Administradora del hogar y
5. Ella misma por el hecho de ser mujer.

En Guatemala la mujer trabaja a la par del hombre, la Constitución Política de la República establece que el trabajo es un derecho y una obligación social esto significa que existe una igualdad de trabajo para ambos sexos, por lo que la mujer en Guatemala puede trabajar en cualquier campo de la economía nacional.

Es importante conocer los diferentes roles sociales que la mujer desempeña en el ámbito de la sociedad guatemalteca como lo es el casarse y el de ser madre. Y al afirmar que la motivación es el estado o condición que induce al individuo a alcanzar las metas de la organización a la cual pertenece, con el objetivo de satisfacer alguna necesidad individual, conlleva a la mujer soltera, casada con o sin hijos a lograr un equilibrio entre el hogar y el trabajo para su bienestar y el de su entorno.

Al analizar la tendencia del porque la mujer trabaja y no solo se queda en su casa, como menciona Santos (2009) está iniciando que se abran puertas a un nuevo sistema de valores para cambiar los modelos tradicionales y por consiguiente que se cambien los esquemas motivacionales.

En rama de la salud, la motivación y la satisfacción del personal en su puesto de trabajo son primordialmente relevantes pues sus funciones van dirigidas al cuidado la salud física y mental de quienes están a su cargo y el de entregar una atención de calidad siendo de gran responsabilidad y demanda al requerirla de forma inmediata y eficaz, es por ello que se requieren profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo y con reconocimientos en su labor profesional. La importancia se deriva del hecho que la atención en salud requiere de personal calificado, con eficiencia y equidad lo cual depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas.

Para finalizar el cambio en la historia laboral femenina a nivel mundial en los últimos 25 años ha trascendido notoriamente llegando hasta nuestro país esa variación en el desarrollo de la población laboral femenina, por lo que con la oportunidad que se brinda de aplicar a plazas donde antes el hombre únicamente las cubría y ahora también la

Mujer puede laborar y con el interés por parte de las organizaciones de mejorar las condiciones de desarrollo dentro de las organizaciones llámese motivación laboral o como lo es la satisfacción en el puesto la mujer tiene un camino amplio por recorrer.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos 25 años la fuerza laboral femenina se incrementó a nivel mundial facilitando el acceso de oportunidades que tiempos atrás no podía aspirar. La incorporación de la mujer guatemalteca al mundo del trabajo, representa un paso importante y decisivo en la vida de cada una de ellas así como del deseo de superarse que ha ido en aumento; obteniendo como resultado la mejora en su calidad de vida y por consiguiente el impacto que se da en la activación socio-económica del país.

En Guatemala históricamente se ha considerado que el lugar que le corresponde es en el hogar, dando a luz y educando a sus hijos. Sin embargo, con la vida compleja de hoy, las mujeres presentan una diversidad de necesidades y deben ir más allá para lograr satisfacerlas. La importancia de tomarlas en cuenta, otorga a la sociedad guatemalteca una herramienta fundamental que posibilita su equidad, le otorga sus derechos, logra desenvolverse de manera plena y responsable, y al mismo tiempo le permite sobrepasar obstáculos que la misma sociedad ha dejado.

Al crear puestos de trabajos donde no se requiere tanto de fuerza física si no de destreza y habilidad, facilita que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo sea mayor, más aún cuando por sus características femeninas cubra con el perfil del puesto, como lo es en el área de salud pública, que en la mayoría de puestos de trabajos las plazas son cubiertas por personal femenino y cuando alcanza en relación a su puesto de trabajo un nivel de compromiso, es debido a que se encuentra motivada.

Partiendo de lo anterior surgió el siguiente cuestionamiento, **¿Cuáles son los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral en un grupo de mujeres casadas y solteras que trabajan para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa?**

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Determinar cuáles son los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral en un grupo de mujeres casadas y solteras que trabajan para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de activación motivacional de un grupo de mujeres casadas y solteras que laboran para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa.
- Establecer nivel de expectativa de un grupo de mujeres casadas y solteras que laboran para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa.
- Estimar el nivel de ejecución de un grupo de mujeres casadas y solteras que laboran para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa.
- Estipular el valor de los incentivos de un grupo de mujeres casadas y solteras que laboran para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa.
- Identificar el nivel de satisfacción de un grupo de mujeres casadas y solteras que laboran para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa.

2.2 Elemento de estudio

- Motivación Psicosocial

2.3 Definición de la variable

2.3.1 Definición Conceptual

Motivación Psicosocial

Según Robbins (2011), la motivación psicosocial son: “factores determinantes vinculados con las necesidades que la persona tiene en relación con sus metas, reconocimiento, responsabilidad, que influyen específicamente en el nivel individual, pero que a su vez son generados por la cultura y/o la época”. (p.26)

2.3.2 Definición Operacional

Motivación Psicosocial

Para efectos del estudio la variable motivación psicosocial fue establecida por medio del test de Escala de Motivaciones Psicosociales –MPS- el cual fue diseñado para evaluar las motivaciones psicosociales en el ámbito laboral y apreciar la estructura diferencial en base a cinco componentes de la conducta en el que se incluyen los siguientes aspectos: nivel de activación motivacional, nivel de expectativa, nivel de ejecución, valor de los incentivos y el nivel de satisfacción laboral.

2.4 Alcances y límites

El estudio dio a conocer los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral que influyen en un grupo de mujeres casadas y solteras que trabajan para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa.

Las limitantes que se presentaron fueron que los resultados del estudio únicamente pueden ser aplicados al sector salud que cuenten con las mismas características de la muestra que ha sido objeto de estudio y considerando únicamente empleadas mujeres.

Otra limitante que se encontró fue que se dificultó el reunir al trabajado aplicar el instrumento por la ubicación de los puestos de trabajo porque una parte de empleadas laboran en el casco urbano, mientras que el resto en las aldeas del municipio.

La investigación es válida únicamente en el tiempo y circunstancias en el que fue realizado.

2.5 Aporte

El dar a conocer los componentes motivacionales psicosociales entre un grupo de mujeres solteras y casadas de acuerdo a los niveles de activación motivacional, expectativa, el valor de los incentivos y el nivel de satisfacción laboral.

A las mujeres para que conozcan que existen muchos factores motivacionales que si creen en ellos pueden lograr sus metas así como la independencia que actualmente buscan, por consiguiente puedan tomar mejores decisiones para su desarrollo; para lo cual les permita gozar de igualdad de derechos y oportunidades en relación a los hombres.

A los departamentos de recursos humanos para que reconozcan el potencial de las mujeres en cuanto a sus habilidades y conocimientos, lo que las hace capaces y competentes en el ámbito laboral.

Al sector de salud pública contribuir en el proceso de motivación principalmente de la mujer, segmento de la población que tiene potencial de aportar a nuestra economía.

En general con los resultados de esta investigación se pretende no solo adentrar en la rama de la psicología laboral, si no que contribuir al mismo tiempo en el bienestar laboral de la mujer trabajadora guatemalteca.

III MÉTODO

3.1 Sujetos

El área de salud en Guatemala, requiere de mano de obra calificada con características muy específicas; donde no se requiere tanto de fuerza física si no de destrezas y habilidades facilitando la incorporación de la mujer en los puestos de trabajo.

El municipio de Chiquimulilla, está localizado al sur oriente del departamento de Santa Rosa contando con un extenso territorio poblacional debiendo cubrir con las necesidades de dicha población. Para lo cual cuenta con un centro de salud que está integrado por un centro de estimulación temprano infantil, sala de maternidad, sala lúdica, trabajo social y con puestos de salud en sus aldeas.

La siguiente investigación estuvo formada por una población de 72 mujeres que trabajan para el sector de salud pública en el municipio de Chiquimulilla, Santa Rosa; mayores de edad, contando con un período no menor de seis meses de laborar dentro del ministerio, con un nivel mínimo de escolaridad de sexto primaria tomando en cuenta el área técnica, administrativa y de campo.

La muestra que se emplea en esta investigación se detalla de acuerdo a las siguientes características específicas:

CUADRO 1**ANÁLISIS PORCENTUAL DE LA
MUESTRA POR PUESTO**

AREA	NÚMERO	PORCENTAJE
Enfermeras Auxiliares	34	47.22%
Enfermeras graduadas	14	19.44%
Técnico 1	5	6.94%
Técnico 2	4	5.56%
Secretaria	4	5.56%
Conserjes	3	4.16%
Médico de turno	2	2.78%
Psicóloga clínica	1	1.39%
Nutricionista	1	1.39%
Jefa del centro	2	2.78%
Laboratorista	2	2.78%
Total	72	100%

CUADRO 2**ANÁLISIS PORCENTUAL DE
MUESTRA POR ESTADO CIVIL**

ESTADO CIVIL	NÚMERO	PORCENTAJE
Casadas	34	47.22%
Solteras	38	52.77%
Total	72	100%

CUADRO 3
ANÁLISIS PORCENTUAL DE LA
MUESTRA SEGÚN SU EDAD

EDAD	NÚMERO	PORCENTAJE
20 a 35 años	26	36.11%
36 a 45 años	39	54.66%
46 a 60 años	7	9.72%
Total	72	100%

CUADRO 4
ANÁLISIS PORCENTUAL DE LA MUESTRA
SEGÚN SU ESCOLARIDAD

EDAD	NUMERO	PORCENTAJE
De 6to primaria a 3ero básico	4	5.56%
Nivel medio	24	33.33%
Nivel Universitario	44	61.11%
Total	72	100%

3.2 Instrumento

Se utilizó el test de Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS), del autor J. L. Fernández Seara de la editorial TEA ediciones S.A. (2001) el cual fue diseñado para evaluar las motivaciones psicosociales en el ámbito laboral y apreciar la estructura diferencial en base a cinco componentes de la conducta en el que se incluyen aspectos objetivos .

Los aspectos que evalúa de la conducta motivante son los siguientes:

1. **Nivel de activación motivacional:** Se considera como la acción activadora de la conducta, trata sobre elementos impulsivos hacia la acción.
2. **Nivel de expectativa:** Es la probabilidad percibida del sujeto de alcanzar un éxito o fracaso en una determinada tarea.
3. **Nivel de ejecución:** Cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de unas metas.
4. **Valor de los incentivos:** Es la valoración atribuida a acciones, situaciones o hechos que pueden motivar la conducta a ciertos factores externos.
5. **Nivel de satisfacción:** Es el grado en el cual los incentivos corresponden o superen el nivel de aspiración y el individuo juzga justo o inadecuado.

El cuestionario está dividido de la siguiente forma:

- 1ra parte: La forman 12 enunciados los cuales debe contestar verdadero o falso.
- 2da parte: Incluye 21 incentivos sobre los que hay que indicar el grado de atracción de los mismos marcando la casilla de normal, mucho, muchísimo.
- 3era parte: Se presentan 26 aspectos relacionados con la vida cotidiana donde indica el grado de satisfacción que da al sujeto atendiendo la siguiente escala: Alguno, normal, mucha, muchísimo.

En el factor de activación motivacional y de expectativa laboral se obtienen las puntuaciones de estos factores sumando uno o dos puntos (según la respuesta marcada en la plantilla que indica 1 o 2) por cada respuesta que coincida con la señalada en la plantilla. Para el factor de ejecución laboral se deben sumar los valores positivos y los valores negativos así también como los factores del valor de los incentivos y del nivel de satisfacción laboral, donde se realiza la sumatoria de las respuestas que coincidan con los recuadros de la plantilla.

Después de obtener dicha sumatoria se prosigue a las puntuaciones directas recogidas de las hojas de respuestas las cuales se transforman en centiles con la ayuda de una tabla que otorga el propio test, seguidamente se procede a la sumatoria de los resultados por cada factor y se promedia por cada grupo de la muestra para conocer el nivel en el que se encuentra cada uno.

El test cuenta con cuadernillo el cual incluye instrucciones, hoja de respuestas y plantilla para la corrección una por cada componente.

3.3 Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación se efectuaron los siguientes pasos los cuales se detalla a continuación:

- ✓ Primero se identificó y planteó el problema de la investigación.
- ✓ Se seleccionó el instrumento adecuado para medir factores motivacionales psicosociales.
- ✓ Se solicitó la aprobación de la empresa.
- ✓ Se aplicó el cuestionario a la población de estudio para realizar la investigación.
- ✓ Se recopiló, clasificó, y se tabuló la información obtenida.
- ✓ Se analizaron los resultados
- ✓ Se elaboraron las recomendaciones y conclusiones.

- ✓ Se entregó el informe final acorde a las características reglamentarias de la Universidad Rafael Landívar.

3.4 Tipo de Investigación, diseño y metodología estadística

La investigación es de tipo descriptivo, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2006), únicamente se utiliza la recolección de información, con base en cierta medición numérica y análisis estadístico, para lo cual permite determinar de manera general los resultados .

El diseño de investigación es descriptivo, ya que tiene como objetivo principal el determinar cierta información, hechos o sucesos en un grupo de personas (Hernández, Fernández y Baptista). Se utilizó como herramienta estadística, la tabulación simple junto con gráficas que presentan los resultados de una manera concreta y clara.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

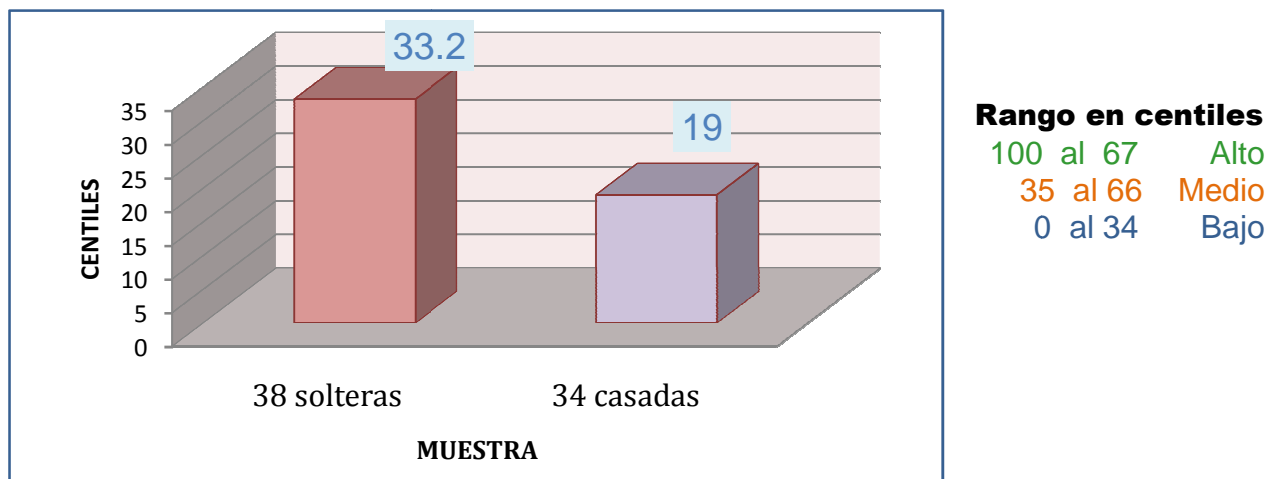
A continuación se presentan los resultados obtenidos, luego de la aplicación del test de Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS), el cual tuvo como objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral; la población femenina estuvo conformada por un grupo de 72 trabajadoras, 38 mujeres solteras y 34 casadas quienes laboran para el sector salud en un municipio del sur oriente del departamento de Santa Rosa. Los resultados se presentan en centiles y se tomaron en cuenta las normas y criterios de corrección que manda el instrumento:

4.1 Resultados del nivel de activación motivacional entre los dos grupos de trabajadoras.

Cuadro 1
Activación laboral.

	Promedio de centiles por grupo	Rango
38 Solteras	33.21	Bajo
34 casadas	19	Bajo

Gráfica 1
Activación motivacional laboral



En el cuadro y gráfica 1 se pueden apreciar cómo el grupo de trabajadoras solteras obtuvo el puntaje más alto en el factor de activación motivacional con relación al de las trabajadoras casadas, ya que las solteras reflejan 33.21 centiles, contrario a las casadas que reflejan un 19.00. Este factor se refiere a los elementos impulsivos que tiene la persona hacia la acción que ejecuta donde se determina el comportamiento en orden a la consecución de una meta. Los parámetros obtenidos demuestran que las mujeres casadas reflejan una baja acción motivadora de la conducta y baja consecución de metas, en comparación con las solteras.

4.2 Resultados del nivel de expectativa laboral entre los dos grupos de trabajadoras

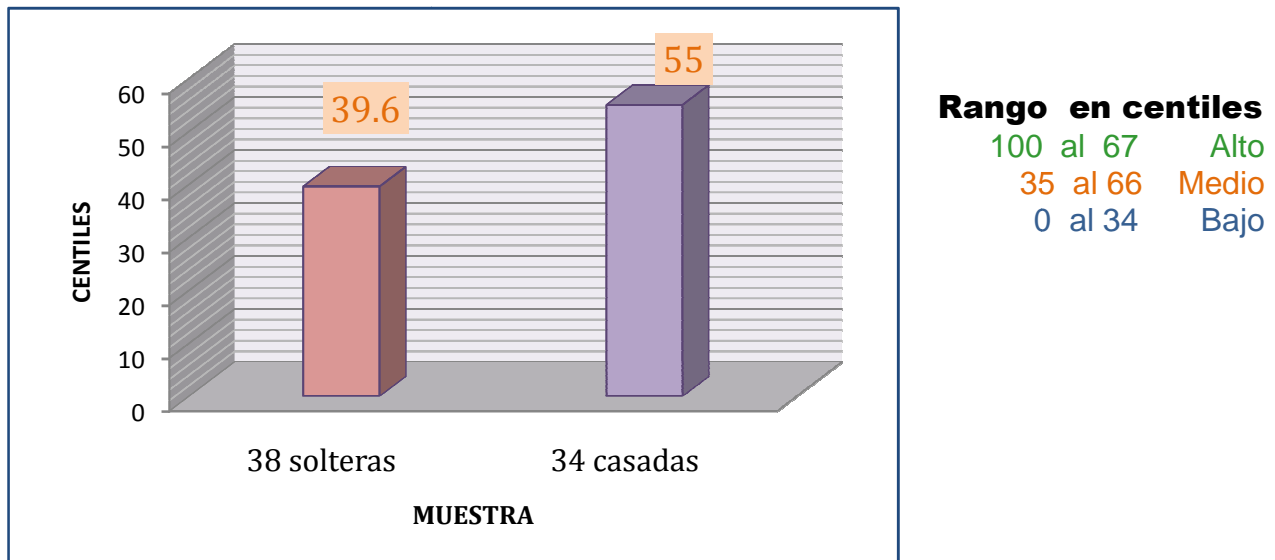
Cuadro 2

Expectativa laboral

	Promedio de centiles por grupo	Rango
38 Solteras	39.60	Medio
34 casadas	55.00	Medio

Gráfica 2

Expectativa laboral



El cuadro y gráfica 2 nos muestran como las trabajadoras solteras en el factor de expectativa obtuvieron un 39.60, mientras que el grupo de casadas esta con 55.00 centiles. Sin embargo a pesar de que ambos están en el rango medio, existe una diferencia de 12.28 centiles, mayor en las mujeres casadas. Cabe mencionar que este factor se refiere a la anticipación por parte de la trabajadora de alcanzar un éxito en una determinada tarea. Con base a lo anterior, podemos apreciar que las mujeres casadas tienden a poner un mayor esfuerzo por alcanzar sus metas, dependiendo siempre y cuando de los incentivos o recompensas que determinen sus tareas.

4.3 Resultados del nivel de ejecución laboral de un grupo de mujeres solteras y casadas.

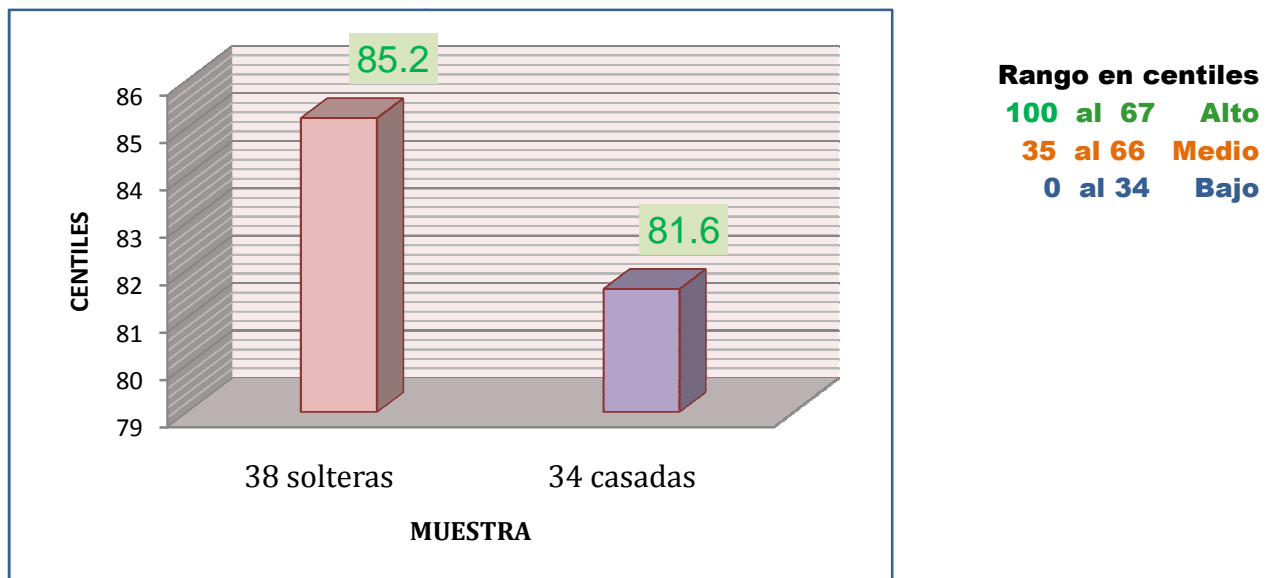
Cuadro 3

Ejecución laboral.

	Promedio de centiles por grupo	Rango
38 Solteras	85.2	Alto
34 casadas	81.6	Alto

Gráfica 3

Ejecución laboral



En el cuadro y gráfica 3, los resultados, reflejan que las trabajadoras solteras presentan en el factor de ejecución laboral un 85.32 centiles, teniendo una diferencia de 3.72 centiles con el grupo de las casadas que cuentan con 81.60 centiles. Cabe resaltar que ambos grupos están en el rango alto sin que exista una diferencia significativa. Este factor mide la cantidad de esfuerzo que la trabajadora pone al alcanzar una meta, así como del desempeño brindado a una situación dada.

4.4 Resultados del valor de los incentivos entre los dos grupos de trabajadoras.

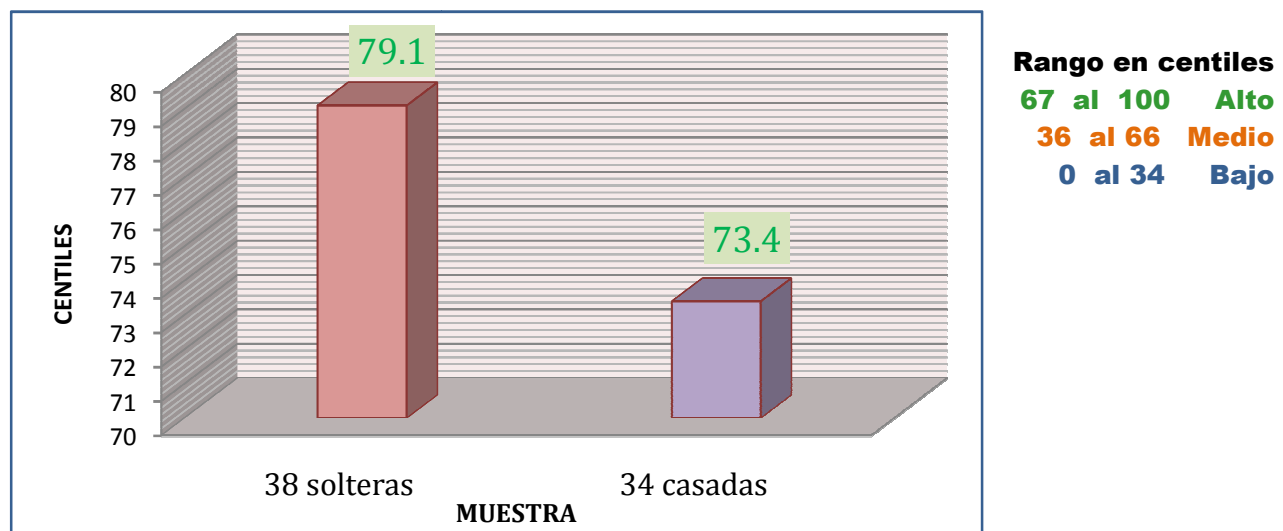
Cuadro 4

Valor de los incentivos

	Promedio de centiles por grupo	Rango
38 Solteras	79.1	Alto
34 casadas	73.4	Alto

Gráfica 4

Valor de los incentivos



Es importante considerar los resultados que se obtuvieron en este factor porque muestra el grado de atracción que les resulta el tener solvencia económica y buena retribución económica. Los dos grupos de estudio se encuentran en el rango alto, obteniendo las solteras un 79.1 centiles, mientras que las casadas reflejan un 73.4. Este factor trata de la valoración que se le atribuye a hechos, acciones y situaciones que motivan la conducta laboral y que los concede a ciertos factores externos. Los parámetros obtenidos demuestran que las mujeres solteras reflejan un mayor nivel de atracción a los incentivos, otorgándoles un valor funcional mayor que el grupo de mujeres casadas, por una leve deferencia de 5.7 centiles a favor de las mismas.

4.5 Resultados del nivel de satisfacción entre los grupos de la muestra.

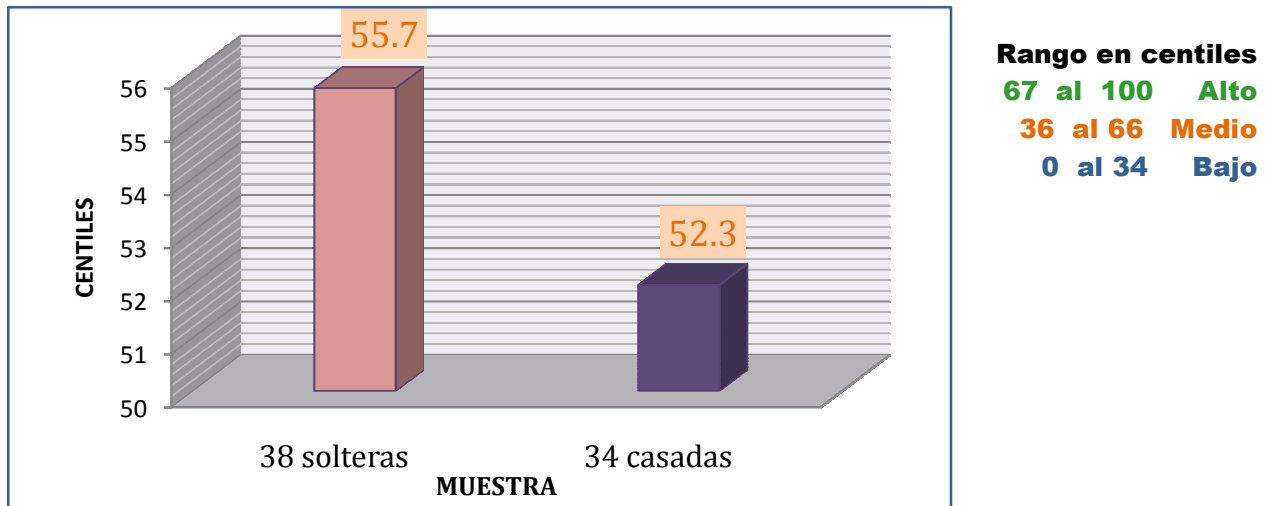
Cuadro 5

Satisfacción laboral en mujeres

	Promedio de centiles por grupo	Rango
38 Solteras	55.7	Bajo
34 casadas	52.0	Bajo

Gráfica 5

Satisfacción laboral en mujeres



Esta tabla y gráfica se refieren al grado en el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración de las trabajadoras, y los resultados muestran como el grupo de casadas esta 3.7 centiles abajo del grupo de solteras ya que su valor es de 55.2, mientras que el otro es de 52.30. El nivel de satisfacción de ambas se encuentra en un rango medio, destacando que para ellas son importantes las condiciones físicas y ambientales de su trabajo así como el desarrollo profesional y social que puedan alcanzar y que se encuentren basadas en una buena retribución económica por el puesto o cargo que posean.

4.6 Resultados consolidados de los cinco factores de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral.

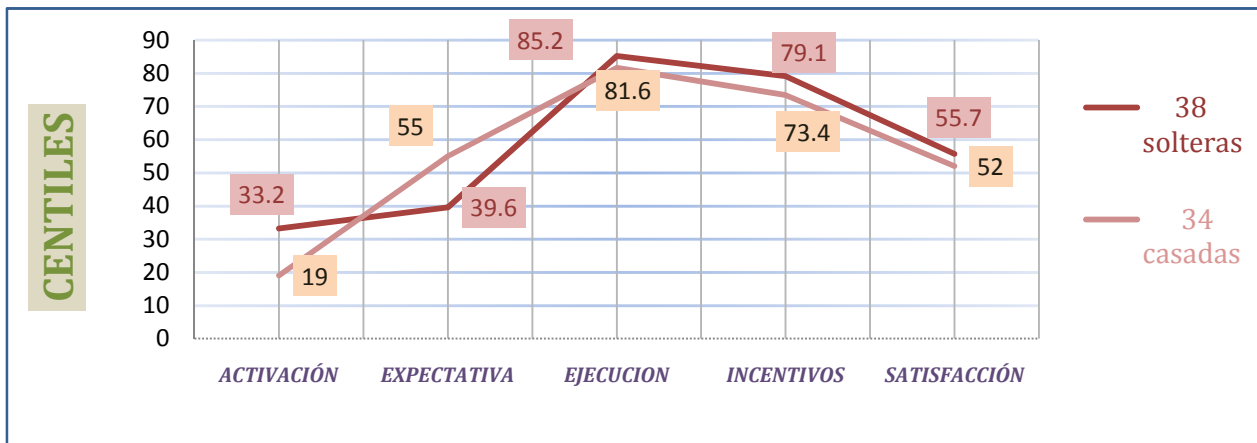
Cuadro 6

Resultados consolidados de los 5 factores

	38 solteras		34 casadas		Diferencia en centiles
	centiles	rango	centiles	rango	
ACTIVACIÓN	33.2	Bajo	19	Bajo	14.2
EXPECTATIVA	39.6	Medio	55	Medio	15.4
EJECUCIÓN	85.2	Alto	81.6	Alto	3.6
INCENTIVOS	79.1	Alto	73.4	Alto	5.7
NIVEL DE SATISFACCIÓN	55.7	Medio	52	Medio	3.7

Gráfica N. 6

Consolidación de los resultados de los cinco factores motivacionales psicosociales.



Lo que se puede apreciar en el cuadro y la gráfica 6 es un consolidado de los factores psicosociales que influyen en la motivación de mujeres que laboran para el área de salud pública, siendo los factores de activación y expectativa laboral, de ejecución, valor de los incentivos y del nivel de satisfacción laboral.

En el factor de activación laboral se puede destacar que es el más bajo de toda la medición, encontrando al grupo de mujeres casadas con 19 centiles y que en el caso

de las solteras es de 33.21; notando poca acción activadora de la conducta en las casadas, ya que según las respuestas al test demuestran poca consecución de sus metas, encontrándose con una deferencia de 14.2 centiles. En el factor de expectativa laboral que es donde la trabajadora se anticipa a la probabilidad de alcanzar un éxito sobre una actividad determinada, los resultados encontrados reflejan que el grupo de casadas obtuvo 55.00 centiles sobrepasando al de las solteras con 33 teniendo estas 39.6 centiles.

Cabe destacar que el factor más alto es el de ejecución laboral con 85.21 centiles que poseen las solteras seguido de 81.6 de las casadas teniendo únicamente una deferencia de 3.61, siendo este factor el que permite identificar la cantidad de esfuerzo que las trabajadoras ponen en práctica en consecución de sus metas. En el valor de los incentivos las casadas se encuentran con 79.5 centiles sobrepasando a las solteras con 5.7 quienes obtuvieron 73.4; el valor de los incentivos se convierten en reforzadores donde ambos grupos su nivel de valoración a factores externos es alto y dentro de ellos se puede mencionar el trabajo, el salario, condiciones ambientales de trabajo o las propias políticas de la empresa es alto. En el nivel de satisfacción el grupo de solteras obtuvo 55.7 y las casadas 52.00 centiles diferenciándolas con un margen mínimo de 3.7 centiles encontrándose medianamente satisfechas porque los incentivos que les otorgan no superan en un mayor nivel sus aspiraciones.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral en un grupo de mujeres casadas y solteras que trabajan para el sector salud en un municipio del departamento de Santa Rosa.

Por lo anterior, fue necesario hacer una comparación de los resultados de esta investigación con los estudios realizados previamente.

En el estudio realizado por Herrera (2012), cuyo objetivo fue determinar qué factores motivacionales influyeron en un grupo de trabajadores que laboraban para un centro de llamadas ubicado en la ciudad capital, se concluyó que son la estabilidad económica y la responsabilidad familiar los indicadores claves para que permanezcan por más de un año laborando dentro de la empresa. Este estudio se relaciona con la presente investigación ya que el factor más alto en la motivación de las empleadas fue el de ejecución, siendo este el que les permite alcanzar estabilidad en su puesto de trabajo, debido a que brindan un mayor esfuerzo por alcanzar sus metas; dependiendo siempre y cuando de los incentivos o recompensas que determinen sus tareas.

Tomando en cuenta a Robbins (2011), quien plantea que la motivación es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas y que es un estado psicológico de disposición, interés y voluntad, propone que los factores determinantes de la motivación son los vinculados con las necesidades de crecimiento. En la presente investigación se destaca que siendo el factor de activación laboral la acción motivante o activadora de la conducta por tratarse de elementos impulsivos hacia la acción o hacia la consecución de una meta, en ambos grupos es limitada y baja tomando en cuenta que dicha acción es un estado psicológico de interés y voluntad el que la trabajadora posee.

Davis y Newstron (2002), quienes hacen mención a la propuesta de Abraham Maslow (s.f) quien afirma que cada ser humano internamente posee una jerarquía de necesidades que deben ser cubiertas, catalogándolos como niveles de satisfacción y

que los motivos que poseen las personas para tener un buen desempeño están basados en la motivación para el logro, motivación por afiliación, y motivación por competencia; al igual que Cortés (2011), en su estudio analizó las respuestas relativas a la temática de motivación laboral, determinando que los sujetos de estudio consideran su trabajo agradable; sintiéndose satisfechos con su desempeño. Por lo que ambos estudios se relacionan con esta investigación ya que las trabajadoras consideran que la satisfacción laboral que ellas alcanzaron o experimentaron es debido al resultado de la buena ejecución de sus tareas, por el hecho que los factores que influyeron en ellas fueron alcanzados por situaciones particulares o bien por las condiciones laborales en las que trabajan.

En su investigación, Del Cid (2010) tuvo como objetivo determinar qué factores son los que influyen en un grupo de trabajadores que laboran en un centro de llamadas pertenecientes al turno de la noche; concluyó que los factores de motivación son la independencia y la estabilidad económica, deduciendo que por el horario, el salario es más remunerado y que hay menos posibilidad de incrementar aspirantes a los puestos; lo que conlleva a que exista una estabilidad laboral, sin que exista diferencia significativa entre el género o escolaridad. Con base en lo anterior, este estudio se relaciona en que las diferencias no son amplias en cada factor motivacional entre el grupo de mujeres solteras y casadas; de igual manera el nivel de escolaridad no es influyente. Tomando en cuenta que la institución a la que laboran es estatal existe estabilidad laboral porque el estar la plaza presupuestada no las pueden despedir.

Galicia (2005) en su estudio identificó los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en mujeres que trabajan como dependientes de farmacias de medicamentos genéricos; concluyó que los factores extrínsecos que generan mayor motivación son los incentivos sobre ventas y comisiones, mientras que los factores intrínsecos son la satisfacción y la estabilidad laboral. De igual forma Santos (2009), quien tuvo como objetivo determinar qué factores motivacionales influyen en un grupo de mujeres para crear su propia empresa, concluyó que el beneficio económico seguido de la necesidad de desarrollo personal y de independencia satisfacen la necesidad de

alimento, vestimenta y vivienda. Por lo que podemos analizar en ambos estudios con esta investigación que la conducta de las mujeres es motivada por la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones donde los factores externos se convierten en hechos convirtiéndolos en incentivos y así alcanzar una mayor satisfacción.

Jaén (2010) cuyo objetivo fue el dar a conocer los indicadores de motivación, personalidad y percepción de los factores psicosociales que determinan el rendimiento laboral en un grupo donde la muestra eran únicamente trabajadores pertenecientes al ámbito de la seguridad mexicana. Concluyó que la estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional del trabajador es en base a los resultados obtenidos por parte del sujeto sin asignar una relación de causa-efecto entre las mismas. Este estudio utilizó el mismo instrumento que esta investigación, sin embargo difiere con este en los resultados porque en este caso se tomaron las motivaciones de un grupo mujeres trabajadoras como elementos de activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactoria de una serie de tareas y en un contexto de desarrollo.

Siendo la motivación una de las tareas administrativas más simples, pero al mismo tiempo más complejas, Dessler (2001) propone que las personas se sienten básicamente motivadas dependiendo su comportamiento, recompensa o incentivo que incrementa el mismo. Los resultados obtenidos de la presente investigación, muestran que el factor de ejecución es el predominante porque las empleadas consideran la posibilidad de que pueden ser promocionables dentro de la institución a la que pertenecen.

Para finalizar, se puede observar que los factores motivacionales psicosociales en el mundo laboral constituyen una variable conductual, en éste caso se puede apreciar que tanto en las mujeres casadas como solteras permite que dicha conducta marque una tendencia hacia la acción y realización de una serie de tareas tratándose no solo de factores motivacionales relevantes sino también demuestra la conducta afectiva de los seres humanos en las distintas tareas del mundo sociolaboral

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación acerca de los factores motivacionales psicosociales que influyen en las trabajadoras se concluye lo siguiente:

- Los factores motivacionales psicosociales en el ámbito laboral en un grupo de mujeres casadas y solteras que trabajan en el sector salud fueron el factor de “ejecución” como el factor predominante, seguido de el “valor de los incentivos” y en tercer lugar el nivel de “satisfacción laboral”; el cuarto lugar se ubicó el factor de “expectativa” por lo que el nivel de “activación laboral” fue el quinto ubicándose en último lugar.
- Asimismo, se concluyó que el comportamiento en ambos grupos de trabajadoras es determinado por una baja acción activadora porque su comportamiento no va en orden a la consecución de sus metas posicionando al factor de activación laboral en un rango inferior a diferencia de los otros.
- Se concluyó que el nivel de expectativa lo establece la posibilidad de alcanzar un éxito por lo que en ambos grupos consideran que cuentan con una limitada aspiración y por el contrario existe el sentimiento del fracaso como resultado de su desempeño laboral; debiendo poner mayor esfuerzo para alcanzar un determinado incentivo o recompensa.
- Al identificar el nivel que se encuentran las empleadas en el factor de ejecución se concluye que su desempeño es el resultado al esfuerzo que brindan por conseguir la meta trazada, evidenciando el interés y empeño que le brindan a sus atribuciones.
- Se concluye que los incentivos que más motiva a las trabajadoras son: el salario, las condiciones ambientales que presenta su puesto de trabajo o las mismas

políticas de la empresa, porque al gozar de esos beneficios cubren sus necesidades básicas.

- El nivel de satisfacción en los dos grupos de estudio permitió identificar que aunque se encuentran satisfechas con los resultados conseguidos en su puesto de trabajo su nivel de aspiración es limitado porque trabajan para una institución gubernamental lo que regula su desarrollo laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la institución donde se realizó el estudio, tomar en cuenta la diferencia de jerarquía en los factores motivacionales psicosociales de las empleadas para poder de ésta manera aplicar planes motivacionales adecuados y de esta manera poder alcanzar un mayor rendimiento en las trabajadoras.
- Tomar en cuenta la estructura diferencial y dinámica del sistema funcional de las sujetas, con base a los cinco factores motivante de la conducta estudiando los procesos psicológicos involucrados, tales como los emocionales, cognoscitivos y situacionales.
- Se recomienda implementar planes motivacionales donde les permitan a ambos grupos elevar la acción activadora de la conducta para acercarlas a la consecución de sus metas y se aleje el sentimiento de fracaso que pueda existir en los factores de activación como de expectativa laboral, ya que no hay ninguna anticipación de alcanzar un éxito en determinada tarea.
- A nivel del departamento de recursos humanos se recomienda desarrollar planes de rotación laboral, redefinir roles laborales, rediseñar puestos de trabajo utilizando estilos de dirección participativa, fomentar planes de carrera profesional e igualdad de oportunidades para que las trabajadoras sepan que pueden aspirar a la mejora de una posición laboral y no se resignen que por ser una institución gubernamental ellas no puedan desarrollarse. Al implementar ésta recomendación se estará favoreciendo a alcanzar satisfacción en su trabajo.
- Se recomienda mantener todos los beneficios que actualmente posee la institución, así como también mejorarlos y comunicar su funcionamiento para que las trabajadoras sigan apreciándolos.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achaerandio, L. (2010). *Iniciación a la práctica de la investigación* (7ª ed). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Alvizúres, M. (2002). *La participación en el trabajo y su influencia en la motivación al logro, poder y afiliación en los trabajadores de la municipalidad de Palencia del departamento de Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Arnedo, B. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de Prevención social del personal docente de investigación de la Universidad de Oriente (UDO)*. Fecha de consulta: Febrero 2013. Disponible en: [http://ri.biblioteca.udo.eduve/bitstream/123456789/216/1/tesis%20BAy MCpdf](http://ri.biblioteca.udo.eduve/bitstream/123456789/216/1/tesis%20BAy%20MCpdf)

Bulux, M. (2008). *Importancia de los valores en la motivación laboral*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresa de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada)*. Fecha de consulta: Marzo 2013. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=50121-50501200600020000&scpit/>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta Edición). Mexico:McGraw-Hill.

Constitución Política de Guatemala, Acuerdo Legislativo 18-23 (1993). Sección Octava. Trabajo, artículo No. 102 p.23, Guatemala.

Cortés, A. (2011). *Motivación laboral en la empresa de servicios*. (En red).

Fecha de consulta: Febrero 2013. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos15/motivacionlaboral/motivacion-laboral.shtm>

Davis, K. y Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11ª ed.) México: McGraw- Hill.

Del Cid, A. (2010). *Motivaciones de personas que laboran en un centro de llamadas para trabajar en un horario nocturno*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. (8va ed). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Fernández, J. (2001). *Escala de motivaciones psicosociales MPS*. (2ª ed). España: Tea Ediciones.

Galicia, M. (2005). *Medición del clima organizacional para identificar los factores motivacionales en mujeres que trabajan como dependientes de farmacia de medicamentos genéricos. CASO: FARMACIAS AMIGA*”. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Guevara, W. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa petrolera Maturín, Monogas*, Fecha de consulta: marzo 2013. Disponible en: http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/TESIS_POSTGRADO/ESPECIAKIZACIONES/tgergw552010Guevara

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ª edición. México: McGraw-Hill.

Herrera, E. (2012). *Factores Motivacionales que hacen que los trabajadores de turno diurno y nocturno permanezcan por más de un año trabajando en un call center*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Fecha de consulta: Julio 2013. Disponible en: <http://www.PredLaboral/motivacion&/laboral/fapsicos.shtm>

Koontz, H. y Wehrich, H. (2003). *Administración, una perspectiva Global*. (12va. Edición). México: Editorial: Mc Graw Hill.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11ª ed). México: McGraw-Hill.

Moreno, M. (2004). *La motivación y su influencia en el ámbito laboral*. Fecha de consulta: Febrero 2013. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/trabajostesisdoctoral/documentos/fulldacs/rrhh/motlaboral.pdf>.

Parra, H. (2006). *Influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía del municipio de Catatumbo, Estado Zulia*. Fecha de consulta en Febrero 2013. Disponible en: <http://www.monografias.com/motivacion-laboral.shtm>

Pensabene, M. (2010). *Factores Motivacionales que influyen en la identidad organizacional del personal perteneciente al centro de servicios compartidos de una industria Guatemalteca de alimentos*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Santos, N. (2009). *Factores motivacionales en un grupo de mujeres para la creación de su propia empresa*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Robbins, S., (2011). *Comportamiento organizacional*. (10a ed). México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8va ed). México: Pearson Educación.

Robbins, S., Coutler, M., Huerta, J., Rodríguez, G., Amaru, A., Varela, R. y Jones, G. (2009). *Administración: un empresario competitivo*. (2ª ed) México: Pearson Educación.

Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Fecha de consulta: Marzo 2013. Disponible en. <http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/20077vasquez-ssTH.1pdd>

ANEXOS

FICHA TECNICA

NOMBRE	Escala de Motivaciones Psicosociales.(M.P.S)
AUTOR	J.L. Fernández Seara.
OBJETIVO	Evaluar las motivaciones psicosociales en el ámbito laboral y apreciar la estructura diferencial en base a cinco componentes de la conducta.
¿QUE MIDE?	Evaluación de factores de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral
REACTIVOS	El cuestionario incluye 21 preguntas relacionadas con incentivos y 26 relacionadas con la vida cotidiana.
ESCALA DE MEDICION	El MPS evalúa los componentes de medida de la conducta motivante en los siguientes niveles: Nivel de activación motivante, nivel de expectativa, nivel de satisfacción y valor de los incentivos.
PUNTEOS A OBTENER	Se sumarán los puntos de los valores (1, 2,3 ó 4) de las respuestas del sujeto que coincidan con los recuadros de la plantilla.
TIEMPO DE RESOLUCION	Variable, de 20 a 30 minutos.
FORMA DE APLICACIÓN	Se dará a las sujetas una explicación de la forma de presentación de la escala con contestación numérica. El material que se pasará es un cuadernillo y hoja de respuestas
Profesionales que validaron el instrumento	J.L FERNANDEZ SEARA. Publicación de Psicología Aplicada. Madrid, España. 2001