



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

LOS FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA CARROCERA
DE LA CIUDAD DE AMBATO.

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Autor:

SANTIAGO GABRIEL REYES FONSECA

Director:

SEGUNDO GONZALO PAZMAY RAMOS, LIC. M.A

Ambato – Ecuador

Abril 2017

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

LOS FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA CARROCERA
DE LA CIUDAD DE AMBATO.

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Autor:

SANTIAGO GABRIEL REYES FONSECA

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. M.A. f. _____

CALIFICADOR

Eleonor Virginia Pardo Paredes. Mg. f. _____

CALIFICADORA

Elva Aide Llerena Barreno Mg. f. _____

CALIFICADORA

Aitor Larzabal Fernández, Lic. Mg. f. _____

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Abril 2017

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Santiago Gabriel Reyes Fonseca portador de la cédula de ciudadanía 1804933586 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva personalidad legal y académica.

Santiago Gabriel Reyes Fonseca

CI 1804933586

AGRADECIMIENTO

Agradecido especialmente con Dios por sus bendiciones, cuidado y protección en cada paso para conseguir este logro importante en mi vida.

A mis padres, hermana por ser el pilar fundamental en conseguir este objetivo, por su apoyo incondicional en el día a día de este camino.

A mi compañera de vida, mi amada esposa por ser el motor y sustento para conseguir este gran logro.

También con una expresión de gratitud a todos mis maestros, especialmente a mi tutor Gonzalo Pazmay por su apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia ya que son las personas que están siempre presentes en todos esos momentos exclusivos de mi vida, son el apoyo de quien puedo contar para alcanzar las metas siempre viendo hacia adelante en el camino.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar el grado de asociación que existe entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral en el área de producción de la empresa carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. Al existir un desconocimiento por parte de las autoridades sobre los factores socioeconómicos del área operativa, el proyecto pretende identificar la razón del porque se da una falta de motivación en el ámbito de trabajo por parte de los obreros de las áreas de pintura, estructuras, partes y piezas, acabados y bodega, a su vez busca recopilar información necesaria para identificar la relación existente entre variables. El estudio se basa en la Teoría de los dos factores establecida por Herzberg, la cual se enfoca en el bienestar de los trabajadores relacionando factores higiénicos y factores motivadores. El presente estudio se encuentra apoyado en la metodología de tipo descriptivo correlacional de corte transversal con el empleo de las herramientas de entrevista estructurada y cuestionario. La parte fundamental del trabajo es el resultado que permite dar a conocer un modelo explicativo de la relación entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Carrocería de la ciudad de Ambato, con el fin de contribuir a la mejora y producción de la empresa y a su vez conocer cuáles son los factores socioeconómicos que están directamente relacionados con la motivación laboral del personal.

Palabras clave: factores, socioeconómicos, motivación, laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the extent of association existing between socioeconomic factors and workplace motivation in the department of production at the automobile body business Pico Sánchez Cia. Ltda. Given the lack of knowledge on the part of authorities on the socioeconomic circumstances of those working in the operating area, the project proposes first to identify the reasons behind the lack of motivation in the workplace among workers in the painting, structuring, parts and fittings, finishing and storage departments; and in turn to gather the information necessary to identify the relationship between variables. Research is based on Herzberg's Two-Factor theory, which distinguishes between hygiene factors and motivating factors in order to focus on the wellbeing of workers. This research uses a descriptive, correlational methodology, with a cross-sectional sample. The investigative instruments of structured interviews and questionnaires are used. The fundamental part of this project is its results, which expound an explanatory model of the relationship between socioeconomic factors and workplace motivation in workers in the department of production at the automobile body business in the city of Ambato. The results aim to contribute to improvements in production at the company, and to discover which socioeconomic factors have a direct relationship to workplace motivation.

Key Words: socioeconomic, factors, workplace, motivation.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Preliminares

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO	4
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Comportamiento Organizacional	12
2.1.1 Importancia del Comportamiento Organizacional	14
2.1.2 Disciplinas que intervienen en el Comportamiento Organizacional.....	16
2.2 Motivación	17
2.2.1 Motivación Laboral.....	18
2.2.2 Teorías de la motivación	21
2.2.2.1 Teoría biofactorial de Herzberg	22
2.2.3 Factores motivadores y de higiene	25
2.3 Factores socioeconómicos.....	27
2.3.1 Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erik Erikson.....	28
2.3.2 Economía.....	30
2.3.3 Economía del Hogar.....	31
2.3.4 Economía de la vivienda	32
CAPITULO III.....	33
METODOLOGÍA	33

3.1 Metodología de investigación	33
CAPÍTULO IV	38
ANÁLISIS DE RESULTADOS	38
CAPITULO V	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
5.1. Conclusiones.	64
5.2 Recomendaciones.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tablas

Tabla 2.1.....	13
<i>Características del Comportamiento Organizacional</i>	<i>13</i>
Tabla 2.2.....	15
<i>Niveles del Comportamiento Organizacional</i>	<i>15</i>
Tabla 2.3.....	20
<i>Proceso motivacional</i>	<i>20</i>
Tabla 2.4.....	24
<i>Estrategias para el enriquecimiento del trabajo</i>	<i>24</i>
Tabla 2.5.....	27
<i>Características de la teoría de Herzberg</i>	<i>27</i>
Tabla 2.6.....	29
<i>Etapas del Desarrollo Psicosocial</i>	<i>29</i>
Tabla 4.1.....	39
<i>Relación Necesidades de Autoestima con la Edad.....</i>	<i>39</i>
Tabla 4.2.....	40
<i>Relación Necesidades de Protección y Seguridad con la Edad</i>	<i>40</i>
Tabla 4.3.....	41
<i>Relación Necesidades de Autorrealización con la edad</i>	<i>41</i>
Tabla 4.4.....	42
<i>Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con la edad</i>	<i>42</i>
Tabla 4.5.....	43
<i>Relación Necesidades de Autoestima con el Estado Civil.....</i>	<i>43</i>
Tabla 4.6.....	44
<i>Relación Necesidades de Protección y Seguridad con el Estado Civil</i>	<i>44</i>
Tabla 4.7.....	45
<i>Relación Necesidades de Autorrealización con el Estado Civil</i>	<i>45</i>
Tabla 4.8.....	46

<i>Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con el Estado Civil</i>	46
Tabla 4.9.....	47
<i>Relación Necesidades de Autoestima con la Instrucción</i>	47
Tabla 4.10.....	48
<i>Relación Necesidades de Protección y Seguridad con la Instrucción</i>	48
Tabla 4.11.....	49
<i>Relación Necesidades de Autorrealización con la Instrucción</i>	49
Tabla 4.12 <i>Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con la Instrucción</i>	50
Tabla 4.13 <i>Relación Necesidades de Autoestima con la Ubicación Domiciliaria.....</i>	51
Tabla 4.14 <i>Relación Necesidades de Protección y Seguridad con la Ubicación Domiciliaria</i>	52
Tabla 4.15.....	53
<i>Relación Necesidades de Autorrealización con la Ubicación Domiciliaria</i>	53
Tabla 4.16.....	54
<i>Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con la Ubicación Domiciliaria</i>	54
Tabla 4.17 <i>Relación Necesidades de Autoestima con el área operativa.....</i>	55
Tabla 4.18 <i>Relación Necesidades de Protección y Seguridad con el Área operativa .</i>	56
Tabla 4.19 <i>Relación Necesidades de Autorrealización con el área operative</i>	57
Tabla 4.20 <i>Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con el área operative ...</i>	58
Tabla 4.21 <i>Resultados más relevantes entre las necesidades Sociales y de Pertenencia con las variables socioeconómicas</i>	59
Tabla 4.22 <i>Resultados más relevantes entre las necesidades de Autorrealización con las variables socioeconómicas</i>	60
Tabla 4.23.....	61
<i>Resultados más relevantes entre las necesidades de Protección y Seguridad con las variables socioeconómicas.....</i>	61
Tabla 4.24 <i>Resultados más relevantes entre las necesidades de Autoestima con las variables socioeconómicas.....</i>	62
Graficos	
Grafico 4.1 <i>Modelo explicativo de la relación existente entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral.....</i>	63

INTRODUCCIÓN

El hombre desde siempre se ha caracterizado por realizar cualquier tipo de actividad bajo un estímulo que lo impulse a culminar dicho trabajo y a su vez a realizarlo de manera eficiente, dicho estímulo es denominado motivación, por tal razón es que la motivación se encuentra inmersa en todos los ámbitos de la existencia humana, funciona como un elemento que permite identificar y alcanzar objetivos y metas específicas (Chaparro, 2006). Desde siempre se ha estudiado a la motivación para poder determinar la influencia que tiene sobre patrones específicos de comportamiento, siendo así un factor fundamental en la conservación de culturas y valores enfocados a un correcto desempeño, de tal manera que beneficia a intereses propios y ajenos.

En la actualidad las empresas están expuestas a problemas relacionados con el trabajo humano y el ajuste de sus necesidades, por tal razón se ha buscado generar mecanismos que permitan tener un nivel de motivación adecuado dentro del ambiente laboral, con el fin de establecer un ejercicio laboral productivo y adecuado a las necesidades ya mencionadas (Reeve, 2010). La motivación cumple un papel fundamental en el ámbito laboral, tiene la capacidad de lograr en los empleados un espíritu de trabajo elevado, mejorar su desempeño y el sentimiento de satisfacción por tener un empleo, todo esto permite al trabajador desempeñarse de manera placentera generando un reconocimiento para él y eficiencia para su empresa.

El presente estudio de investigación, corresponde al campo de recursos humanos y riesgo laboral, su objetivo es dar un lineamiento y apoyo a los trabajos investigativos desarrollados por estudiantes y expertos que promuevan el desarrollo y productividad de diferentes empresas e instituciones con el fin de identificar las relación existente entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral, para conocer las necesidades de cada trabajador, se pretende establecer los mecanismos motivacionales que se puede aplicar en cada una de las instituciones. Para dar a conocer el presente trabajo se lo ha separado en cinco capítulos que mantiene una organización análoga en su contenido. A continuación, se expone un resumen de cada capítulo que forma parte del presente estudio investigativo.

En el primer capítulo se expone el plan el mismo que contiene la propuesta de trabajo, distribuido de la siguiente manera: el problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis de estudio, en el segundo capítulo se desarrolla teóricamente las variables de interés, mostrando así lo que es la motivación laboral, dentro de la misma se estudia el comportamiento organizacional, todo esto enfocado en la Teoría bifactorial de Herzberg, de igual manera se explican los factores socioeconómicos específicos que contribuyeron a la investigación.

En el tercer capítulo se detalla la metodología de la investigación, en donde se puntualiza el alcance del trabajo de investigación, los reactivos, métodos y técnicas aplicadas en la población y la manera general de cómo se llevó a cabo el estudio; en el cuarto capítulo se detalla el análisis de datos y la interpretación de los resultados obtenidos tras la aplicación del respectivo cuestionario de motivación de Gestión por

motivación (MbM) y la ficha socioeconómica; en el quinto capítulo se detallan las pertinentes conclusiones y recomendaciones pertenecientes al trabajo de investigación. Posteriormente se evidencia las referencias que guardan la fundamentación teórica a lo largo de la investigación y finalmente se expone un capítulo de anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO

1.1. Antecedentes

La presente investigación es de importancia, debido a que en la actualidad se han realizado estudios a nivel nacional e internacional con respecto a la temática del mismo. En el que se proyectan varios resultados en cada uno de ellos. El estudio realizado por Pérez (2009), en el que se logra caracterizar el ambiente laboral de los policlínicos universitarios de Ciudad de la Habana en el año 2006, que se iniciaron en el curso académico 2004-2005. Se realizó una investigación descriptiva de corte transversal utilizando para ello métodos teóricos, empíricos y procedimientos estadísticos, que incluyó la aplicación de un cuestionario autoadministrado a trabajadores profesionales de los policlínicos universitarios que totalizaron 21. Se obtuvo como resultados que la dimensión de peores resultados en la caracterización resultó ser la motivación y la de mejores resultados el liderazgo.

Otro estudio similar realizado por Tejera *et al.* (2010), que pretende analizar los aspectos que en mayor medida motivan a los sujetos de la ciudad de Cádiz - España, que acceden por primera vez a un empleo. Se interesó especialmente en aquellos jóvenes que se vieron por diversos motivos en la necesidad de abandonar el sistema reglado y buscar como alternativa la Formación Profesional Ocupacional para poder así insertarse

laboralmente en la sociedad. Se llevó a cabo un estudio con alumnos de Formación Ocupacional de la Ciudad de Cádiz. Se llegó a la conclusión de que son los aspectos extrínsecos del trabajo los que en mayor grado motivan a los sujetos utilizados que acceden a su primer puesto de trabajo a través los programas de empleo y formación.

Por otra parte, Gonzales (2011) con su trabajo en la ciudad de Guatemala cuyo objetivo es tratar de mostrar a través de un análisis de varianza sobre una muestra de 100 alumnos del Colegio Internacional de Montessori, como el proceso de producción educativa determina características familiares. En particular el nivel de estudios de los padres de familia, que predeterminan, en media, el resultado académico de los alumnos desde las etapas más tempranas de la enseñanza y condicionando así la probabilidad de fracaso escolar, el acceso a los niveles superiores de enseñanza y en última estancia las rentas futuras. A partir de este resultado se propone la profundización en el estudio sobre la función de producción educativa, con el objetivo de que el estado intervenga eficientemente en compensar estas desigualdades de partida de cara a mejorar el acceso a la educación en igualdad de oportunidades.

Segurado y Agulló (2010) realiza su estudio con el propósito de llevar a cabo un análisis crítico acerca de la delimitación conceptual y del panorama metodológico de la Calidad de Vida Laboral con respecto al nivel socioeconómico. Para ello, se realiza una amplia revisión de los trabajos más destacados planteando las dificultades y controversias que ha supuesto el estudio de dicho fenómeno, las limitaciones de las perspectivas teóricas más representativas y la ambigüedad de los criterios establecidos para su definición y

clarificación conceptual. En cuanto a los aspectos metodológicos, se analiza la multidimensionalidad del constructo señalando las lagunas y carencias de los métodos y técnicas más utilizados para su evaluación. Por último, se defiende la necesidad de un abordaje más integral, holístico y sistémico de la Calidad de Vida Laboral y se propone desde la Psicología Social un enfoque integrador capaz de superar las visiones simplistas de enfoques teórico-metodológicos convencionales.

Con las investigaciones anteriormente mencionadas se puede destacar que existen estudios relacionados a lo que corresponde los factores socioeconómicos y su relación con la motivación laboral, por lo que se considera de valiosa importancia ya que existen estudios bases para el desarrollo de la presente investigación.

1.2. Problema

1.2.1.-Descripción del problema

Se ha observado en los trabajadores del área de producción de Carrocerías PICOSA, el incumplimiento de reglas y normas, conductas de desacato, ausentismo y la desmotivación por el trabajo. Estas situaciones de malestar están relacionadas con la motivación laboral, variable intermediaria e hipotética la misma que Ardila (2001) manifiesta que “no observamos nunca la motivación, sino que observamos el comportamiento, y de allí inferimos el concepto de la motivación” (p.81). Es decir que "la motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto

coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo" (Santos, 1993, p.68). Por lo tanto, como menciona Santos (2005) la motivación laboral "es una herramienta muy útil, proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que las realicen con gusto para proporcionar un alto rendimiento de la empresa" (p.107).

Autores como Ponce (2006) manifiesta que la motivación laboral "está influenciada directamente por varios factores como la personalidad, el sistema de creencias, y dependerá de gran manera de como la persona se auto estimule y como lo estimula el medio" (p.12). Dichos aspectos, por lo tanto, son importantes para el desenvolvimiento adecuado en el sector laboral del personal.

A más de los problemas relacionados con la motivación del personal, también se ha identificado que existe un desconocimiento por parte de las autoridades de la empresa acerca de las condiciones socioeconómicas de los empleados. Relacionando con lo manifestado por Chase (2008) sobre los factores socio-económicos el mismo que manifiesta que "son experiencias sociales y económicas y las realidades que te ayudan a moldear la personalidad, las actitudes y la forma de vida" (p. 19).

Dichos aspectos son importantes para las autoridades ya que van a permitir conocer el nivel socioeconómico de los trabajadores. Ya que al parecer ambos aspectos se encuentran asociados. Es por ello que se torna relevante la realización de un estudio exploratorio sobre los factores socioeconómicos y la motivación laboral existente en los

trabajadores de la empresa PICOSA. Y también un estudio correlacional entre las condiciones anteriormente mencionadas de los trabajadores.

Actualmente la incidencia de estos aspectos está ocasionando efectos en los criterios de producción en la organización para lo cual el presente estudio se vuelve relevante y de importancia ya que va a permitir conocer la dinámica de estos fenómenos y la proposición de estrategias de intervención temprana.

1.2.2.-Preguntas Básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

Aparece en la empresa Carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. y se evidencia que existe, el incumplimiento de reglas y normas, conductas de desacato, ausentismo, la desmotivación por el trabajo, en los empleados del área de producción además el desconocimiento de los factores socioeconómicos por parte de las autoridades.

¿Dónde se detecta?

En la planta de producción de Carrocerías Pico dividida en las distintas áreas como son: Estructuras, Pintura, Acabados, Partes y Piezas.

1.3. Justificación

El presente proyecto de investigación es un estudio descriptivo, acerca de los factores socioeconómicos y la relación que existe con la motivación laboral, en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato, con el fin de establecer la correlación presente entre las dos variables anteriormente mencionadas, así como también, se identifica si los factores socioeconómicos están relacionados con la motivación laboral, que existe en la planta de producción de la empresa PICOSA.

Con el estudio, se pretende facilitar el entendimiento de las variables investigadas, generando información actualizada como aporte a la comunidad científica, al respecto de la motivación laboral y su relación con los factores socioeconómicos, a partir de su descripción teórica y exploración investigativa. La investigación permite, de tal manera determinar los resultados obtenidos, de la correlación entre los factores socioeconómicos y la relación que tiene con la motivación laboral.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Determinar el grado de asociación que existe entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral en el área de producción de la empresa carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda.

1.4.2. Específicos

1. Recopilar bibliográficamente información sobre los factores socioeconómicos y la motivación laboral.
2. Diagnosticar los factores socioeconómicos y la motivación laboral en los trabajadores en el área de producción de Carrocerías PICOSA.
3. Realizar un análisis de comparación de los factores socioeconómicos y la motivación laboral.
4. Desarrollar un modelo explicativo de la relación existente entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral.

1.5. Pregunta de Estudio, Meta, Hipótesis

Los factores socioeconómicos se relacionan con la motivación laboral desfavorable en los trabajadores de la planta de producción de PICOSA.

1.6. Variables

Variable 1: Factores Socioeconómicos.

Variable 2: Motivación Laboral.

1.7. Delimitación Funcional

Pregunta 1. ¿Qué será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

Se obtendrá un modelo explicativo de la relación entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda.

Pregunta 2. ¿Qué no será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

El resultado no será capaz de explicar la realidad en trabajadores que no pertenezcan a la empresa carrocera.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Comportamiento Organizacional (CO).

El concepto organización en la actualidad está enfocado a percibir los procesos como parte de un todo por lo que se menciona a las organizaciones como un conjunto de relaciones entre personas, mediante dichas relaciones se persiguen objetivos en común, Robbins y Judge (2009) describen al comportamiento organizacional como “un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las mismas”(p.10), es así que el precepto postula como un nivel profundo de investigación, basado en las consecuencias que genera el comportamiento en determinados grupos dentro del nivel organizacional, con el fin de garantizar un mejor desarrollo dentro del ambiente laboral.

Cabe recalcar la importancia de la disciplina dentro de las organizaciones, a partir de la cual se enfatiza las aptitudes individuales para procurar una relación interpersonal entre los miembros de una empresa, es por eso que el término más común para describir la disciplina se denomina comportamiento organizacional, descrito como “un campo de estudio de lo que las personas hacen en las organizaciones y de cómo repercute su conducta en la dinámica de equilibrar el trabajo, en su crecimiento y en la

búsqueda de objetivos y metas personales y profesionales” (Franklin y Krieger, 2011, p.10). El comportamiento organizacional según los criterios mencionados por los autores es aquel que permite comprender la interacción entre las personas y las organizaciones, de una manera ordenada y sistemática además entender de qué forma se puede transformar el escenario organizacional para alcanzar resultados en términos de rendimiento, satisfacción, crecimiento y desarrollo personales. Presenta ciertas características importantes las mismas que se matizan a continuación.

Tabla 2.1

Características del Comportamiento Organizacional

1.-Es multidisciplinario
2.-Representa un método para promover la transmisión de ideas.
3.-Permite transmitir información y emociones de manera clara y abierta.
4.-Constituye un mecanismo de retroalimentación para mejorar condiciones de trabajo.
5.-Es una forma de identificar y entender cómo influyen los valores relacionados con el trabajo en las decisiones de la organización.
6.-Es la vía para aplicar métodos y tecnologías que faciliten una efectiva toma de decisiones.
7.-Es la alternativa para evaluar el desempeño de los diferentes niveles de la organización.

Fuente: (Franklin & Krieger, 2011 p.124)

Lo que pretenden las características del comportamiento organizacional es la búsqueda de un significado legítimo para la empresa y a su vez para los colaboradores de la misma, mediante la aplicación de las características descritas por Franklin y Krieger (2011) se pretende generar lo que se describe como eficiencia organizacional, la cual está enfocada a extraer el máximo potencial de los individuos que interactúan

dentro de una organización, existen objetivos implícitos y explícitos dentro de las mismas, entre estos se menciona a la innovación de procesos, emprendimiento de acciones correctivas necesarias con el fin de lograr un cambio en las organizaciones. Describir, entender y controlar la conducta de las personas, es un aspecto fundamental, se debe tener en cuenta que no será la misma en cada individuo, por lo cual es esencial que exista la motivación ya que de esta dependerá el nivel de eficiencia de las personas y el cumplimiento de los objetivos planteados.

2.1.1 Importancia del Comportamiento Organizacional

La importancia del Comportamiento Organizacional reside en que se trabaja con sistemas netamente sociales, siendo de suma importancia comprender y analizar cómo funciona el comportamiento individual de los sujetos que forman dicho sistema, dentro de las organizaciones están inmersas personas, tecnología, carácter social y humano, sin embargo las sociedades actuales tienen la obligación de asimilar los comportamientos de las organizaciones y de esta manera trabajar para generar un efecto positivo mediante el uso correcto de los factores del comportamiento, según lo menciona Franklin y Krieger (2011) el comportamiento organizacional “presenta recursos tangibles, los mismo que pueden verse y comunicarse, otros intangibles que son patrones de comportamiento difíciles de imitar”(p.10). Por esta razón vale la pena recalcar la importancia de considerar a cada persona como un universo diferente y único, teniendo en cuenta que los recursos se optimizan en base a las competencias, es por eso que depende de las organizaciones explotar al máximo el potencial de cada uno de sus trabajadores. El

Comportamiento Organizacional presenta tres niveles destacados los mismos que se desarrollan a continuación.

Tabla 2.2

Niveles del Comportamiento Organizacional

Nivel de individuo.	Reconoce características necesarias en el comportamiento de las personas, como parte fundamental de la potencia de la organización.
Nivel de grupos y equipos.	Se enfoca en la habilidad de los miembros de la organización para apoyar y dirigir al grupo con el fin de alcanzar los objetivos.
Nivel del Sistema Organizacional.	Pretende estudiar el desempeño de un sistema social orientado a la obtención de metas.

Fuente: (Franklin & Krieger, 2011 p.127)

Se postula al comportamiento organizacional como una teoría científica basada en una amplia gama de estudios e investigaciones teóricas y prácticas que proporciona herramientas útiles y necesarias como son los niveles del comportamiento, al mencionar que existen tres, siendo el primero el individual se evidencia la importancia de conocer las características individuales de cada sujeto, con el fin de corregir errores y preservar la eficiencia del trabajo, el segundo nivel conocido como nivel de grupos y equipos, busca conocer líderes natos que puedan facilitar la empatía en las relaciones interpersonales propiciando el alcance de nuevos y mejores objetivos, finalmente el tercer nivel conocido como nivel del sistema organizacional está enfocado al estudio del

sistema social como un todo, con el fin de mejorar las fallas y acelerar el cumplimiento de metas (Kreitner y Kinicki, 2003).

2.1.2 Disciplinas que intervienen en el Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional está conformado por otras ciencias que aportan criterios importantes a la teoría, contribuyendo al desarrollo y entendimiento del mismo, dentro de las mencionadas disciplinas están: psicología, sociología, psicología social y la antropología, todas ellas consideradas como pieza fundamental en cada uno de los niveles organizacionales, los autores Robbins y Judge (2009) mencionan que la psicología “es la ciencia que mide, explica y, en ocasiones, cambia el comportamiento de los seres humanos y otros animales los psicólogos se ocupan de estudiar y tratar de entender el comportamiento individual” (p.13), sabiéndose que la psicología abarca tres dimensiones de estudio, cognitivas, afectivas y conductuales, se dice que mediante el análisis de los procesos mentales pretende conocer, entender, explicar, transformar y predecir el comportamiento humano.

La psicología social toma conceptos de la sociología y la antropología sin embargo es considerada una rama de la psicología, se fundamenta en la influencia que tienen las personas entre sí, su objetivo principal es el cambio, la forma de generarlo y cómo reducir las limitaciones para su aprobación. Por otra parte, la sociología se encarga del estudio de la sociedad tomada como un sistema de personas que están agrupados en diferentes organizaciones y que interactúan entre sí, está orientada también hacia la

cultura. Finalmente, el significado de antropología remota en el origen y desarrollo del ser humano, la modalidad de su comportamiento con el paso de los años y su ubicación en el ámbito social y cultural al que pertenece (Gobson, Ivancevich y Donelly, 2001). Es importante realizar esta breve reseña acerca de las diferentes disciplinas inmersas en el comportamiento organizacional ya que permite tener una mejor comprensión acerca de las teorías de las organizaciones y conocer las bases holísticas de las mismas.

2.2. Motivación

Hoy en día se considera a la motivación como un conjunto de razones impulsadoras de actos que ejecuta cada persona y a su vez permite dar una explicación a determinados actos. Koenes (1996) define a la motivación como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (p.191). Se dicen entonces que la motivación es tomada como expresión común aplicada a una amplia gama de deseos, impulsos, necesidades, sueños y fortalezas. La motivación se emplea como una estrategia o recurso principal dentro de la organización, la persona que está a cargo de dicha organización es la responsable de cumplir con cada una de las estrategias propuestas y las actitudes motivacionales en la empresa que dirige, de tal manera que las personas que se sienten motivadas se verán presionadas a cumplir con las metas y objetivos que se han propuesto, haciendo del medio laboral, un espacio competitivo y productivo.

Se evidencia en el gráfico que la motivación se da como efecto de una necesidad, la cual genera tensión en la persona, por lo que se realiza un esfuerzo para llegar a un objetivo deseado, dicho objetivo conlleva al sujeto a adoptar un determinado comportamiento, este dará resultados que regresan al cuerpo de manera positiva o negativa en función de la satisfacción. Por otro lado, según lo menciona Robbins (2009), se dice que la motivación permite alcanzar una meta, el proceso consta de tres niveles mencionados a continuación: fuerza, que es la magnitud del esfuerzo, dirección, la cual canaliza a la meta y la persistencia, es la medida en que se sostiene el esfuerzo.

2.2.1 Motivación Laboral

La Motivación laboral nace como una elección distinta frente a los conflictos existentes en el área laboral, su objetivo principal es la defensa del trabajador, para generar una mejora en el desarrollo personal y social, lo que se pretende mediante este precepto es evitar el bajo nivel de productividad y a su vez el desinterés por el trabajo, generando así una conciliación entre los beneficios de los jefes y las necesidades de los trabajadores, sabiéndose que el punto focal no radica en el trabajo, sino las actitudes individuales y las relaciones personales que influyen directamente dentro del ambiente laboral. Según lo menciona Reeve (2010), dentro de la motivación laboral existen distintas etapas para aplicar al personal como lo son: oportunidades de desarrollo y relaciones sociales, ambiente de trabajo, capacidad de trabajar libremente, disfrutar del trabajo, capacidad para tomar decisiones propias y oportunidad de aprender habilidades nuevas.

Dentro de la motivación laboral existen diferentes variables de desarrollo y orden, en determinadas circunstancias se puede dar que las necesidades de las personas no han sido satisfechas, pero a su vez no existe frustración, se puede decir que la satisfacción de las necesidades es pasajera, ya que la conducta humana es un conjunto de problemas, soluciones y satisfacciones. La manera en la cual se manifiesta la motivación dependerá directamente de la personalidad del sujeto, en base a cada una de las características personales se determinará el nivel de motivación (Martínez, 2001). Las propiedades del medio en el que se desarrolla la persona son otra de las variables importantes dentro de la motivación, debido a que dicha propiedad al ser vivenciadas por el individuo como positivas, generarán algunos cambios en el desarrollo y productividad del mismo.

A partir de numerosas investigaciones realizadas por Ramírez, Abreu y Badii (2008) se ha demostrado que existe una importante relación entre la motivación y la percepción, debido a que se complementan una a la otra, se dice que los humanos poseen varios motivos impulsores de conductas, es así que, varios autores establecen que la conducta nunca es provocada por un solo motivo, sino que funciona en base a una amplia gama de motivos imperiosos y dependientes complementándose los unos con los otros cuando actúan de manera conjunta, cabe recalcar que el motivo más fuerte siempre será el más influyente (Reeve, 2010). Básicamente el comportamiento de las personas siempre será motivado por distintos factores. A continuación, se presenta el proceso motivacional desarrollado por Reeve enfocándose en cuatro puntos primordiales como

son: anticipación, activación y dirección, conducta activa y retroalimentación del resultado y finalmente los resultados.

Tabla 2.3

Proceso motivacional

1) Anticipación.	Se caracteriza como un período de carencia y de necesidad de conseguir un objetivo determinado.
2) Activación y dirección.	La activación se genera por estímulos externos o internos, después se produce la conducta activa y la retroalimentación, la persona produce conductas de aproximación a un objetivo o bien alejamiento y amenazas.
3) Conducta activa y retroalimentación del resultado.	También denominada éxito o fracaso, la persona valora la efectividad de su tarea y reorienta su conducta en caso de insatisfacción.
4) Resultado.	El individuo vivencia los resultados de la satisfacción.

Fuente: (Reeve, 2010)

Dentro de este proceso se enfatiza la acción humana por motivos internos, por lo tanto, se determina a este proceso como un estado de dinamia y auto regulado, el cual se adapta al contenido en el que se satisface su necesidad y está regido por los efectos de sus ideas.

2.2.2 Teorías de la motivación

Existen numerosas teorías de la motivación, dentro de las cuales está la teoría de las necesidades de Maslow, según el autor existen cinco necesidades, dentro de las cuales están: fisiológicas, de seguridad, del yo, sociales y de autorrealización, es importante conceptualizarla debido que en los seres humanos están presentes condiciones internas que tienen la capacidad de activar y orientar el comportamiento en diferentes direcciones e intensidades. Existe también la teoría de las relaciones humanas de McGregor, en la cual se expone dos concepciones opuestas, las cuales son X y Y, en el primero se dice que el ser humano no disfruta del trabajo por lo que debe ser impulsado a cumplir con los objetivos y en la segunda se evidencia una visión positiva del trabajo por parte del individuo siendo fuente de satisfacción y recompensa (Toro y Cabrera, 1981).

La teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland, determina tres importantes necesidades que permiten describir la motivación: una necesidad de realización, que estimula adquirir papeles activos para generar resultados; una necesidad de poder, fomenta acciones mando y control y la necesidad de afiliación, permite alcanzar, preservar y reanudar una relación afectiva con una persona sin la presencia de competencias (Ramírez, Abreu y Badii, 2008). Finalmente está la teoría de las expectativas de Vroom (1964) explica que los sujetos poseen creencias y perspectivas en cuanto al futuro, se analiza lo que buscan y como lo obtienen para descubrir su motivación, se han postulado tres aspectos que describen mejor la teoría: la valencia, es la fuerza para obtener recompensas partiendo de sus necesidades, la

expectativa, capacidad de percibir dificultades y conseguir metas y la instrumentalidad o pensamiento que tiene el trabajador que después de realizar su labor recibirá una recompensa.

2.2.2.1 Teoría biofactorial de Herzberg (1959)

A esta teoría se la denomina también teoría de la motivación-higiene, Herzberg explica que la psicología de la motivación es un tema bastante complejo y aun no es suficiente lo que se conoce acerca de este postulado. Según lo menciona Ramírez, Abreu y Badii (2008) la teoría surge a partir de una evaluación que se realiza a un grupo de ingenieros acerca de ciertos sucesos de la vida, a partir de esta investigación se han realizado muchas más, estableciendo así que en el trabajo radica la respuesta determinante a la motivación de los sujetos dentro de las organizaciones, estableciéndose como factor fundamental la destreza de los dirigentes para instaurar un buen acuerdo entre las particularidades y exigencias del lugar de trabajo y también las habilidades, características y necesidades de desarrollo de la persona.

El hipotético principal del autor en su teoría se enfoca en que los factores que originan la satisfacción e insatisfacción en el ambiente laboral no son opuestos de una sola variable, menciona que hay una relación entre el rendimiento laboral y los rasgos psicológicos ubicándolas en dos categorías: motivacionales y cognoscitivas. Ramírez, Abreu y Badii (2008) en su artículos explican la propuesta de Herzbergh de dos factores distintos: el primero es el denominado factor satisfacción-no satisfacción se ve afectado

por elementos intrínsecos como el reconocimiento, la victoria, el compromiso, el impulso y el trabajo para sí, el segundo se lo conoce como factor insatisfacción-no insatisfacción obedece a los factores extrínsecos, ergonómicos o de higiene, que no funcionan como un motivador sin embargo disminuyen la insatisfacción, como son la orientación, el control, las relaciones interpersonales, los salarios y el entorno laboral.

El resultado más significativo en teoría de la motivación-higiene fue y será la presentación que Herzbergh dio al mundo empresarial acerca de sus dos innovadoras ideas. La primera se explica que al ser la satisfacción y la insatisfacción laboral dos caminos independientes e incomparables, las estrategias motivacionales empleadas, como la optimización de las relaciones interpersonales, incrementar los salarios, e implantar escenarios laborales apropiados, no eran correctas, debido a que estos factores no conciben una mejor motivación, únicamente trabajan en la prevención o disminución de la insatisfacción. La segunda idea consiste en entender que el incremento salarial, sin la debida preocupación de los superiores por las necesidades de los empleados y las condiciones en que se efectúan las labores, no ofrece motivación. De acuerdo a lo que menciona Herzberg (1959) mientras el dinero sea un elemento estándar en las labores, pierde automáticamente su función motivadora, generando discordias entre los trabajadores. Por ello el autor da a conocer estrategias importantes para el enriquecimiento del trabajo que se detallan en el gráfico a continuación.

Tabla 2.4

Estrategias para el enriquecimiento del trabajo

ESTRATEGIAS	MOTIVADORES IMPLICADOS
Eliminar controles innecesarios.	Motivación y éxito personal.
Aumentar la responsabilidad de los empleados en su trabajo.	Responsabilidad y reconocimiento.
Asignar los empleados a unidades naturales y completos de trabajo (módulo, división, sección, etc.).	Responsabilidad éxito y reconocimiento.
Conceder más autoridad y autonomía a los empleados en sus actividades.	Responsabilidad, logro y reconocimiento.
Elaborar informes periódicos sobre la calidad del desempeño y ponerlos directamente a disposición de los empleados más que al supervisor.	Reconocimiento interno.
Introducir nuevas y más interesantes tareas y formas de hacer el trabajo.	Capacitación y aprendizaje.
Asignar a los individuos tareas específicas o especializadas que les permita convertirse en expertos.	Responsabilidad, capacitación y avance laboral.

Fuente: (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959 p.36).

En la tabla 2.4 se muestran las siete estrategias fundamentales para el enriquecimiento de los puestos de trabajo que Herzbergh postuló a los gestores empresariales durante sus años de investigación, a pesar de que el autor reconoce que las estrategias motivacionales no eran un tema sencillo de implementar dentro del entorno organizacional debido a números factores que retrasan el desarrollo y la efectividad del rendimiento laboral en los empleados de las organizaciones. (Crowel, 1969) Lo que hizo durante el transcurso de su vida y su carrera profesional fue destacar una notoria necesidad existente hasta la actualidad, de que los jefes concibieran a dichas estrategias

como un reglamento continuo en sus empresas, sin caer en la flexibilidad que en reiteradas ocasiones ha debilitado al funcionamiento de las organizaciones.

En la Teoría del Enriquecimiento del Trabajo están los postulados de carga horizontal y vertical del lugar de trabajo, en el cual se explica la idea de que cualquier tipo de enriquecimiento laboral requiere cargar el lugar de trabajo de elementos motivadores, de tal forma que el trabajador sienta en éste sitio que sus necesidades de desarrollo personal tienen la oportunidad de ser escuchadas. Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) exponen la idea de que los jefes tienen la obligación de atribuir horizontalmente los trabajos generando así más posibilidades de éxito, mediante el empleo de ejercicios estimulantes, como la adquisición de mayores responsabilidades llegando a crear en los empleados un crecimiento personal y de trabajo especialmente dándoles la oportunidad de tomar el control en los diferentes ámbitos laborales, lo que Herzberg, explica como conducta errónea es atribuir cargas verticales, es decir otorgar al empleado más cosas que hacer, acción que con el tiempo generará trabajos rutinarios.

2.2.3 Factores motivadores y de higiene

En un ambiente laboral intervienen diferentes factores que aplicados correctamente permiten el desarrollo de la empresa mediante la motivación de los trabajadores, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) explican en su teoría acerca de dos clases de factores: están los denominados motivadores intrínsecos o de desarrollo los cuales son, el trabajo, ejecución, compromiso y desarrollo, dichos factores permiten que

se dé un avance en las organizaciones mediante el impulso en los empleados. Por otra parte, están los factores que impiden o disminuyen la insatisfacción también conocidos como factores de higiene extrínsecos al trabajo, mediante su aplicación se evidencia progresos significativos en las organizaciones, entre los que están: las relaciones sociales, el control, el régimen y la política, ambientes de trabajo, sueldo, seguridad y nivel profesional.

En recientes investigaciones basadas en la teoría de Herzberg se ha representado el ambiente de la organización, el cual posee cuatro características esenciales que son fuentes verídicas de respuestas motivacionales, dichas características se relacionan directamente con la función que cada trabajador cumple dentro de una empresa, según lo explica el autor López (2005) el medio ambiente se divide en: medio ambiente externo y medio ambiente interno; el primero está basado en la energía que cada integrante de la empresa aporta, la eficacia es considerada como el factor indispensable en la relación que existe entre el medio ambiente y la organización, por otra parte el segundo está enfocado en la eficiencia, por lo que impulsa a las personas a emplear el ánimo de cooperación con los demás y a su vez compromiso colectivo y la responsabilidad.

Tabla 2.5**Características de la teoría de Herzberg**

- La labor en sí consigue generar resultados intrínsecos.
-
- Las estrategias y destrezas de manejo respectivas a las recompensas, son una fuente de resultados.
-
- Las relaciones interpersonales con el superior y la disposición en que sean reconocidos los esfuerzos del empleado permitiendo una participación activa son fuentes de resultados.
-
- El grupo de trabajo generalmente es una fuente de resultados.

Fuente: (López, 2005 p.122)

2.3 Factores socioeconómicos

Los factores socioeconómicos son considerados como parte importante e imprescindible dentro de la sociedad, en la actualidad, debido a la falta de solvencia económica en algunos grupos sociales los problemas acrecientan día a día, las personas con un nivel económico bajo pueden presentar muchas más dificultades en diferentes ámbitos de su vida, como en la educación, el aprendizaje, la salud, al buscar fuentes de trabajo, esto se da por la falta de recursos que las personas con bajo nivel socioeconómico proporcionan a los suyos (Rodríguez, 2015). Al considerar que el bajo nivel económico dentro de un grupo social limita las posibilidades de determinados individuos, también es un factor determinante en la vida de los mismos, ya que este factor es a su vez es un motivador que permite la superación de los obstáculos y genera un desarrollo integral.

Dentro de los factores socioeconómicos están todas aquellas actividades realizadas por el hombre con el fin de sostener la vida de él y de su familia, ya sean desarrolladas dentro o fuera del hogar, estas actividades tienen características como el cuidado, relaciones interpersonales y proveer valores, mismas que deben ser cumplidas sin importar el grado de gusto o disgusto que cause dicha actividad, en las cuales están inmersos sentimientos, deseos e inquietudes (Bernal, 2005). Las mujeres han sido atribuidas con el don de tener destrezas que se transforman en valores sociales y a su vez son las encargadas de consolidar la educación familiar y social. El hombre por otra parte tiene la responsabilidad de producir energías humanas con el fin de generar el sistema económico basado en la producción y el consumo.

2.3.1 Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erik Erikson

La Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erik Erikson, es una de las más estudiadas y aceptadas dentro del campo de la psicología evolutiva, también denominada psicología del desarrollo. Erikson mediante su teoría determinó el desarrollo de los niños mediante un orden predeterminado, centrándose en la socialización de los niños y la influencia en el sentido de identidad personal, estableciendo así, ocho etapas cada una con un distinto desarrollo, según lo menciona Erickson (1968), la culminación exitosa de cada etapa da como resultado una personalidad sana e interacciones correctas con los demás, por el contrario si se da un fracaso en las etapas puede ocasionar desequilibrios y personalidades insanas.

Tabla 2.6**Etapas del Desarrollo Psicosocial**

1.	Confianza frente a desconfianza
2.	Autonomía frente vergüenza y duda,
3.	3. Iniciativa frente a culpa
4.	Industriosidad frente a inferioridad
5.	5. Identidad frente a confusión de papeles
6.	Intimidad frente a aislamiento
7.	Generatividad frente a estancamiento
8.	Integridad del yo frente a desesperación

Fuente: (Erikson, 1968 p.94)

Como se explica en la tabla 2.6, Erikson menciona ocho etapas las cuales se detallan a continuación: 1. Confianza frente a desconfianza, desde su nacimiento hasta que tienen un año de edad, se desarrolla la capacidad de confianza en los niños basada en los cuidadores primarios, si se culmina con éxito esta etapa, el niño será capaz de confiar en el mundo y tendrá seguridad consigo mismo y con los demás, de lo contrario puede dar lugar a inseguridades (Erikson, 1950). 2. Autonomía frente vergüenza y duda, a partir del segundo y tercer año empieza la afirmación de su independencia, alejándose de su madre, tomando sus propias decisiones acerca del juego, la comida y la vestimenta.

Otra etapa es la 3. Iniciativa frente a culpa, a partir de los tres años y hasta los siete años, los niños imponen sus ideas con reiteración, empiezan a planear, inventar y desarrollarse con otras personas, 4. Industriosidad frente a inferioridad, alrededor de los

seis años hasta la adolescencia, los niños desarrollan una sensación de orgullo en sus resultados, inician planes hasta terminarlos, y se sienten bien por lo que han logrado (Erikson, 1968). 5. Identidad frente a confusión de papeles, en la adolescencia, el paso de la niñez a la adultez es de gran importancia. Los niños se hacen cada vez más independientes, proyectan una carrera, relaciones afectivas, familias, durante esta etapa, se forma su propia identidad.

Se menciona también la 6. Intimidad frente a aislamiento, alrededor de los 20 a los 25 años, inicia la exploración de las relaciones que llevan a compromisos más largos. Finalizar exitosamente la etapa puede conducir a relaciones satisfactorias y generar compromiso, preocupación por el otro dentro de una relación. 7. Generatividad frente a estancamiento, a partir de los 25 hasta los 60 años, se establece una carrera, relaciones, la formación de familias. Al criar a los hijos se aporta a la sociedad, como ser productivos y participativos en la comunidad. Finalmente se encuentra la etapa de la 8. Integridad del yo frente a desesperación, al envejecer y jubilarse, se disminuye la productividad, contemplando las metas alcanzadas durante la vida se es integro cuando se acepta la vida que ha pasado, sin sentir culpabilidad por errores, que puede llevar a la depresión

2.3.2 Economía

En la actualidad se considera a la economía como una ciencia que abarca a todos los escenarios como la educación, salud, trabajo, el entorno, relacionándose también con

el hogar, la familia y todo lo relacionado a los miembros de las mismas generando así nuevas teorías y pensamientos más desarrollados en las personas. La economía proviene específicamente del trabajo, mencionando dos tipos de trabajo: el remunerado o productivo, el cual se basa en la inserción al mercado laboral, es decir se realiza alguna actividad a cambio de una remuneración, por lo que se define como un intercambio de valores y el trabajo doméstico que no está considerado dentro del mercado y no posee una remuneración a cambio de su realización, es decir no tiene un reconocimiento de carácter real. Es importante mencionar las variables del trabajo dentro del tema de la economía ya que de aquí partirán un sin número de factores importantes para el presente estudio.

2.3.3 Economía del Hogar

En el hogar como en todo ámbito social se generan procesos económicos, estos se consideran principios de la microeconomía, dichos principios permiten delegar tareas y tiempo a los miembros del hogar en forma real, entendiendo que se considera a esta labor como una fuente de organización y utilidad con el fin de maximizar la producción en dicho grupo social. En la nuestra y en la mayoría de sociedades la mujer posee preferencia por realizar las tareas del hogar, por lo cual el hombre se ve destinado a tomar la otra variable del trabajo, que es el trabajo productivo o remunerado, recalcando que varias mujeres ya han asumido el mismo rol de producción. La economía del hogar consigue ser estudiada desde otros puntos de vista, sin embargo, Bernal, (2005) estudia

al hombre como proveedor económico en la familia versus la economía femenina del hogar.

2.3.4 Economía de la vivienda

Cada vivienda genera una cantidad específica de servicios de vivienda durante un tiempo determinado, el grupo social puede acceder a dichos servicios de vivienda por medio de la adquisición o el arrendamiento de un sitio para habitar, convirtiéndose en un bien privado, a diferencia de otros bienes el hogar tiene características específicas: satisfacer necesidades básicas como la seguridad, a su vez la adquisición de un lugar para vivir según lo menciona Lieberman (1985) es considerado como la adquisición financiera y de consumo más significativa en la vida de un individuo, por esta razón a la vivienda se lo considera como el bien inmueble perpetuo e importante, ya que posee una ubicación estable y no puede ser trasladado a otro lugar los sujetos durante la adquisición del bien deben estar de acuerdo con los servicios que este proporciona, el lugar en donde se encuentra, la comodidad del mismo y sobre todo la estabilidad emocional, social y económica que les pueda brindar.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Metodología de investigación

El presente trabajo corresponde a una investigación de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. Es descriptiva, debido a que se describen las características de las variables de interés y los datos de la población con la que se trabajó. El autor Grajales (2000) explica a la investigación descriptiva como “una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir en este caso, es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos, con el fin de especificar las propiedades importantes” (p.2). Por esta razón se entiende que el investigador tiene la factibilidad de medir las variables de la presente investigación.

Por otra parte, es de tipo correlacional, ya que puede demostrar la agrupación existente entre las variables, Grajales (2000) explica que los estudios correlacionales “pretenden medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos” (p.3). Se dice que este tipo de investigaciones, permiten entender las relaciones entre variables, mediante el empleo de correlación estadística, es decir que facilitó el análisis entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral.

El diseño de la presente investigación, es de tipo no experimental de corte transversal, ya que las variables no estuvieron manipuladas de ninguna manera, sino que únicamente, fueron pasadas por una evaluación y valoración, siendo recopilados los datos con una prueba piloto aplicada a 15 sujetos de las distintas áreas. Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente de fiabilidad de medida, alfa de cronbach, obteniendo resultados favorables, para así continuar con la aplicación de los mismos.

3.1.1. Método Aplicado

Como método general se utilizó el método científico aplicado a las ciencias sociales, según lo menciona Sierra Bravo (1983) el método científico es un proceso que se basa en la “aplicación del método y técnicas científicas a situaciones y problemas teóricos y prácticos concretos en el área de la realidad social para buscar respuestas a ellos y obtener nuevos conocimientos, que se ajusten lo más posible a la realidad” (p.81). Por lo tanto, el método científico permite medir fenómenos observables permitiendo emitir conceptos y definiciones.

Dentro del estudio se hizo uso también del método correlacional, caracterizado por no emplear ningún tipo de manipulación experimental ni asignar al azar los sujetos de interés. Según lo menciona Alaminos y Castejón (2006) “El método correlacional se limita a obtener datos, ordenarlos, clasificarlos y establecer relaciones, no causales, entre variables. Tiene por tanto un carácter predominantemente descriptivo” (p.24). Al emplear el método correlacional se observan a los fenómenos en su medio natural sin manipular la situación natural en que se desenvuelven.

3.1.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En el proceso investigativo se empleó el cuestionario (MbM) Modelo de gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin, conformado por afirmaciones que reflejan el pensamiento sobre el trabajo y la vida laboral, el instrumento está compuesto por cuatro sub-escalas que son: 1) Necesidades de protección y seguridad, 2) Necesidades sociales y de pertenencia: 3) Necesidades de autoestima y 4) Necesidades de autorrealización.

Además del MbM se utilizó también una ficha socioeconómica con la finalidad de obtener información específica de los participantes, la ficha estuvo compuesta por 7 sub-escalas, las cuales fueron: 1) Datos de identificación, 2) Estructura familiar, 3) Situación socioeconómica, 4) Situación laboral, 5) Situación Vivienda, 6) Seguridad Comunitaria y 7) Situación Salud.

3.1.3. Validación de los Instrumentos para la investigación

3.1.3.1. Alfa de Cronbach

La consistencia del cuestionario de Motivación MbM fue comprobada por medio del Alfa de Cronbach, coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medición, la cual en ciencias sociales el valor de fiabilidad es máximo 1 y mínimo a 0,7 siendo suficientes para garantizar la validez del instrumento.

3.1.3.2. Validación por expertos

La validación por expertos permite aplicar los instrumentos con toda la confiabilidad y validez de la misma, este método se aplicó por medio de la revisión de un docente de la universidad y por parte la jefa de talento humano de la empresa PICOSA, para que con previa revisión, aprobación y certificación sea aplicada.

3.1.4. Población y muestra

La población de interés para la presente investigación, comprende a los trabajadores del Área de producción de la empresa Carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. El mismo que se encuentra dividido en las áreas de acabados, estructuras, partes y piezas, pintura y bodega, de los que se deduce un número total estimado de 70 sujetos siendo todos de sexo masculino.

3.1.5. Procedimiento metodológico

El procedimiento metodológico en la presente investigación partió de la fundamentación teórica de las variables, posteriormente pasó a la recolección de información respectiva al tema, con el fin de obtener un sustento teórico que pueda respaldar la importancia del proyecto. Por consiguiente, se identificó la población de interés y se procedió a trabajar con la muestra en general.

A partir de lo anterior se realizó la selección del instrumento de aplicación, para que se efectúe el análisis respectivo, este el cuestionario MbM de modelo de gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin.

A continuación, se procedió a la aplicación del instrumento a los participantes quienes fueron los trabajadores del departamento de producción de la empresa Carrocera Pico Sánchez Cía. Ltda. La evaluación se realizó en grupos de diez personas tomando un tiempo aproximado de 50 minutos por grupo evaluado. Aparte del instrumento aplicado, se empleó una ficha socioeconómica cuyo objetivo fue indagar en aspectos como datos de identificación, estructura familiar, situación económica, laboral, vivienda seguridad y salud.

La tabulación de datos se la efectuó por medio del programa SPSS, mismo que permitió obtener el análisis estadístico correlacional, para posteriormente realizar la interpretación de resultados y comprobación de hipótesis, por lo que, a partir de los datos obtenidos se elaboró el modelo explicativo y por ende se especificaron las conclusiones y recomendaciones respectivas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de la relación de variables socioeconómicas con cada una de las necesidades que evalúa el cuestionario de motivación Mbm.

En la relación de variables socioeconómicas con cada una de las necesidades se realiza un análisis descriptivo correlacional considerado del grupo. El grupo bajo análisis son los operarios del área de producción de una Empresa Carrocera de la ciudad de Ambato ($n= 69$ observaciones). Se analizan variables como la edad, el estado civil, la escolaridad, la zona domiciliaria y el área de trabajo de los participantes, relacionándolas con las necesidades de autoestima, protección y seguridad, sociales y pertenencia y autorrealización.

Los datos de las variables se presentan con la frecuencia (f) en cada uno de las categorías de los análisis y la representación porcentual (%).

En la relación de variables que se presentan a continuación, se encuentran: la tabla de datos seguidamente de la descripción en cada una ellas.

Tabla 4.1***Relación Necesidades de Autoestima con la Edad***

Necesidad de Autoestima	Edades			
	Joven		Primera Edad Adulta	
	(20-30 años)		(31-50 años)	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	2	2,89%	1	1,44%
Alta	10	14,49%	12	17,39%
Media	13	18,84%	19	27,53%
Baja	6	8,69%	6	8,69%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

La relación existente entre las necesidades de autoestima con la edad, muestra que la opción media sobresale en los dos grupos, en la primera edad adulta con una frecuencia de 19 representando el 27,53% y en la edad joven con una frecuencia de 13 y un porcentaje de 18,84% (ver tabla 4.1).

Por lo que se considera que las necesidades de Autoestima en su mayoría están representadas en el rango medio, mientras que en el rango bajo se encontraron entre los grupos de análisis valores similares en ambas distribuciones.

Tabla 4.2

Relación Necesidades de Protección y Seguridad con la Edad

Necesidad de Protección y Seguridad	Edades			
	Joven		Primera Edad Adulta	
	(20-30 años)		(31-50 años)	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	6	8,69%	8	11,59%
Alta	18	26,08%	20	28,98%
Media	6	8,69%	9	13,04%
Baja	1	1,44%	1	1,44%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Se evidencia que las necesidades de protección y seguridad en relación con la edad, arrojan valores significativos en la opción alta, siendo sobresaliente en la primera edad adulta con un porcentaje de 28,98% y una frecuencia de 20, como también en la edad joven con una frecuencia de 18 y un porcentaje de 26,08% en los casos analizados, ante todo no se encontraron estadísticas significativas entre los grupos (ver tabla 4.2).

Tabla 4.3***Relación Necesidades de Autorrealización con la edad***

Necesidad de Autorrealización	Edades			
	Joven		Primera Edad Adulta	
	(20-30 años)		(31-50 años)	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	12	17,39%	12	17,39%
Alta	7	10,14%	10	14,49%
Media	11	15,94%	15	21,73%
Baja	1	1,44%	1	1,44%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las Necesidades de Autorrealización en relación con la edad, muestra que la primera edad adulta presenta el resultado característico entre las demás, con una frecuencia de 15 y un porcentaje de 21,73 %, además se presenta valores similares en el rango muy alto entre la edad joven y la primera edad adulta con una frecuencia de 12 y un porcentaje de 17,39% por consiguiente existe una distribución equivalente entre ambas edades analizadas (ver tabla 4.3).

Tabla 4.4

Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con la edad

Necesidades Sociales y de Pertenencia	Edades			
	Joven		Primera Edad Adulta	
	(20-30 años)		(31-50 años)	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	0	0%	0	0%
Alta	2	2,89%	4	5,79%
Media	20	28,98%	22	31,88%
Baja	9	13,04%	12	17,39%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

La relación existente entre las necesidades sociales y de pertenencia con la edad, muestra que la opción media es la sobresaliente en los dos grupos de análisis, en la primera edad adulta está representada con una frecuencia de 22 y un porcentaje de 31,88% mientras que en la edad joven tiene un porcentaje de 28,98% y frecuencia de 20, en conclusión el rango medio es el representativo en la presente relación de variables (ver tabla 4.4).

Tabla 4.5

Relación Necesidades de Autoestima con el Estado Civil

Necesidad de Autoestima	Estado Civil									
	Soltero		Casado		Divorciado		Viudo		Unión Libre	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	1	1,44%	2	2,89%	0	0%	0	0%	0	0%
Alta	5	7,24%	12	17,39%	0	0%	0	0%	5	7,24%
Media	12	17,39%	17	24,63%	0	0%	0	0%	3	4,34%
Baja	2	2,89%	4	5,79%	1	1,44%	0	0%	5	7,24%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

La relación entre las variables necesidades de autoestima y estado civil muestran que la opción media es la más destacada con las personas casadas con un porcentaje de 24,63%, adicional entre los resultados destacados existe una igualdad de porcentajes entre las opciones media y alta con un 17,39% entre los operarios solteros y casados (ver tabla 4.5).

Tabla 4.6

Relación Necesidades de Protección y Seguridad con el Estado Civil

Necesidad de Protección y Seguridad	Estado Civil									
	Soltero		Casado		Divorciado		Viudo		Unión Libre	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	3	4,34%	9	13,04%	0	0%	0	0%	2	2,89%
Alta	11	15,94%	17	24,63%	1	1,44%	0	0%	9	13,04%
Media	6	8,69%	8	11,59%	0	0%	0	0%	1	1,44%
Baja	0	0%	1	1,44%	0	0 %	0	0%	1	1,44%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las necesidades de protección y seguridad al relacionarlas con el estado civil muestran que la opción alta es la más destacada, con las personas casadas con una frecuencia de 17 representando el 24,63%, mientras que con los solteros la frecuencia es de 11 significando un 15,94%, en fin son los valores más relevantes en esta relación de variables (ver tabla 4.6).

Tabla 4.7

Relación Necesidades de Autorrealización con el Estado Civil

Necesidad de Autorrealización	Estado Civil									
	Soltero		Casado		Divorciado		Viudo		Unión Libre	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	5	7,24%	16	23,18%	0	0%	0	0%	3	4,34%
Alta	7	10,14%	7	10,14%	0	0%	0	0%	3	4,34%
Media	8	11,59%	11	15,94%	1	1,44%	0	0%	6	8,69%
Baja	0	0%	1	1,44%	0	0%	0	0%	1	1,44%

Fuente Primaria: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las necesidades de autorrealización al relacionarlo con el estado civil, muestra que la opción sobresaliente es muy alta con una frecuencia de 16 y un porcentaje de 23,18% en los operarios de estado civil casados, mientras que los participantes con estado civil soltero poseen un porcentaje de 11,59% en la opción media y los grupos de divorciados, viudos y unión libre son los de menor representación (ver tabla 4.7).

Tabla 4.8

Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con el Estado Civil

Necesidades Sociales y de Pertenencia	Estado Civil									
	Soltero		Casado		Divorciado		Viudo		Unión Libre	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Alta	2	2,89%	2	2,89%	0	0%	0	0%	2	2,89%
Media	14	20,29%	19	27,53%	0	0%	0	0%	9	13,04%
Baja	4	5,79%	14	20,29%	1	1,44%	0	0%	2	2,89%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Al relacionar las variables necesidades sociales y de pertenencia con el estado civil, los resultados más destacados se dan en la opción media con una frecuencia de 19 y un porcentaje de 27,53% por lo que es el resultado más representativo, además en la misma dimensión con un 20,29% se encuentran los solteros, mientras que en la dimensión baja con un porcentaje de 20,29% similar al anterior se encuentran los operarios de estado civil casado (ver tabla 4.8).

Tabla 4.9

Relación Necesidades de Autoestima con la Instrucción

Necesidad de Autoestima	Instrucción					
	Primaria		Secundaria		Superior	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	1	1,44%	2	2,89%	0	0%
Alta	9	13,04%	12	17,39%	1	1,44%
Media	15	21,73%	16	23,18%	1	1,44%
Baja	8	11,59%	3	4,34%	1	1,44%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

La opción media es la más representativa al relacionar las variables, necesidades de autoestima con la instrucción, obteniendo una frecuencia de 16 equivalente al 23,18 % en los operarios de instrucción secundaria, mientras que con una frecuencia de 15 y un porcentaje de 21,73% en las personas de instrucción primaria (ver tabla 4.9).

En definitiva las personas con instrucción primaria y secundaria presentan porcentajes similares sin encontrarse diferencias estadísticamente significativas, mientras que el grupo de personas con instrucción superior no superan el 2% entre los casos estudiados.

Tabla 4.10

Relación Necesidades de Protección y Seguridad con la Instrucción

Necesidad de Protección y Seguridad	Instrucción					
	Primaria		Secundaria		Superior	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	5	7,24%	9	13,04%	0	0%
Alta	18	26,08%	17	24,63%	3	4,34%
Media	8	11,59%	7	10,14%	0	0%
Baja	2	2,89%	0	0%	0	0%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las necesidades de protección y seguridad al relacionar con la instrucción muestran que, opción alta es la más representativa en los operarios de instrucción primaria con una frecuencia de 18 que representa el 26,08%, y con una frecuencia de 17 o lo que es lo mismo el 24,63% en las personas de instrucción secundaria (ver tabla 4.10).

Tabla 4.11

Relación Necesidades de Autorrealización con la Instrucción

Necesidad de Autorrealización	Instrucción					
	Primaria		Secundaria		Superior	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	11	15,94%	12	17,39%	1	1,44%
Alta	5	7,24%	11	15,94%	1	1,44%
Media	15	21,73%	10	14,49%	1	1,44%
Baja	2	2,89%	0	0%	0	0%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las necesidades de autorrealización al ser relacionadas con la instrucción, muestran que la más representativa en los operarios es la instrucción primaria con un 21,73% en la opción media, en la instrucción secundaria con el 17,39% en la opción muy alta, además existe una igualdad con el 15,94% en la opción alta y muy alta (ver tabla 4.11).

Tabla 4.12

Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con la Instrucción

Necesidades Sociales y de Pertenencia	Instrucción					
	Primaria		Secundaria		Superior	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	0	0%	0	0%	0	0%
Alta	4	5,79%	2	2,89%	0	0%
Media	19	27,53%	22	31,88%	1	1,44%
Baja	10	14,49%	9	13,04%	2	2,89%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC**Elaborado por:** Reyes, 2016.

Al relacionar las necesidades sociales y de pertenencia con la instrucción, el resultado más representativo se da en la dimensión media, destacándose en la instrucción secundaria con una frecuencia de 22 y un porcentaje de 31,88%, y en la instrucción primaria con una frecuencia de 19 y un porcentaje de 27,53%, por lo que son los valores más relevantes en dicha relación de variables (ver tabla 4.12).

Tabla 4.13

Relación Necesidades de Autoestima con la Ubicación Domiciliaria

Necesidad de Autoestima	Zona			
	Urbana		Rural	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	0	0%	3	4,34%
Alta	6	8,69%	16	23,18%
Media	7	10,14%	25	36,23%
Baja	3	4,34%	9	13,04%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

La relación existente entre las variables necesidades de autoestima con la zona de ubicación domiciliaria muestra que, la zona rural es la más representativa con una frecuencia de 25 y un porcentaje de 36,23% en la opción media, en definitiva es el resultado más destacado en la presente relación de variables (ver tabla 4.13).

Tabla 4.14

Relación Necesidades de Protección y Seguridad con la Ubicación Domiciliaria

Necesidad de Protección y Seguridad	Zona			
	Urbana		Rural	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	6	8,69%	8	11,59%
Alta	7	10,14%	31	44,92%
Media	3	10,14%	12	17,39%
Baja	0	4,34%	2	2,89%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las necesidades de protección y seguridad al relacionar con la ubicación domiciliaria, muestran que la zona rural es la más representativa en la opción alta con una frecuencia de 31 y un porcentaje de 44,92%, destacándose como resultado más relevante de esta relación (ver tabla 4.14).

Tabla 4.15

Relación Necesidades de Autorrealización con la Ubicación Domiciliaria

Necesidad de Autorrealización	Zona			
	Urbana		Rural	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	4	5,79%	20	28,98%
Alta	8	11,59%	9	13,04%
Media	3	4,34%	23	33,33%
Baja	1	1,44%	1	1,44%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Al relacionar las variables necesidades de autorrealización con la ubicación domiciliaria, los resultados muestran que la opción media es la más destacada con el 33,33%, seguida de la opción muy alta con el 28,98% son los porcentajes más destacados en la zona rural (ver tabla 4.15).

Tabla 4.16

Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con la Ubicación Domiciliaria

Necesidades Sociales y de Pertenencia	Zona			
	Urbana		Rural	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	0	0%	0	0%
Alta	2	2,89%	4	5,79%
Media	8	11,79%	34	49,27%
Baja	6	8,69%	15	21,73%

Fuente Primaria: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

La opción media en la zona rural es la más destacada con una frecuencia de 34 con un porcentaje de 49,27%,dicho de otro modo el resultado más representativo en la relación de variables, ubicación domiciliaria con necesidades sociales y de pertenencia, encontrándose una diferencia estadísticamente significativas (ver tabla 4.16).

Tabla 4.17

Relación Necesidades de Autoestima con el área operativa

Necesidad de Autoestima	Área Operativa									
	Estructuras		Pintura		Partes y Piezas		Acabados		Bodega	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	1	1,44%	1	1,44%	0	0%	1	1,44%	0	0%
Alta	9	13,04%	4	5,79%	3	4,34%	6	8,69%	0	0%
Media	8	11,79%	5	7,24%	5	7,24%	12	17,39%	2	2,89%
Baja	8	11,79%	1	1,44%	3	4,34%	0	0%	0	0%

Fuente Primaria: IBM SPSS STATISTIC**Elaborado por:** Reyes, 2016.

Al relacionar las necesidades de autoestima con cada una de las áreas de los operarios los resultados dan a conocer que en la mayoría de las áreas la opción media es la más sobresaliente en principio con los operarios de Acabados con el 17,39 %, estructuras con el 11,79%, partes y piezas y pintura con el 7,24%, además en el área de estructuras prevalece los resultados en la opción alta con el 13,04%, y la baja con el 11,79% en definitiva son los resultados más destacados en la relación de las variables (ver tabla 4.17).

Tabla 4.18

Relación Necesidades de Protección y Seguridad con el Área operativa

Necesidad de Protección y Seguridad	Área Operativa									
	Estructuras		Pintura		Partes y Piezas		Acabados		Bodega	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	4	5,79%	3	4,34%	2	2,89%	5	7,24%	0	0%
Alta	14	20,29%	3	4,34%	9	13,04%	10	14,49%	2	2,89%
Media	6	8,69%	5	7,24%	0	0%	4	5,79%	0	0%
Baja	2	2,89%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente Primaria: IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las Necesidades de protección y Seguridad al relacionar con cada una de las áreas operativas muestran que la opción alta es la más destacada en el área de estructuras con el 20,29%, en acabados con el 14,49%, en partes y piezas con el 13,04%, es por ello que los resultados más relevantes en dicha relación de variables (ver tabla 4.18).

Tabla 4.19

Relación Necesidades de Autorrealización con el área operative

Necesidad de Autorrealización	Área Operativa									
	Estructuras		Pintura		Partes y Piezas		Acabados		Bodega	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	9	11,79%	5	7,24%	4	5,79%	7	10,14%	0	0%
Alta	6	8,69%	1	1,44%	3	4,34%	5	7,24%	0	0%
Media	9	11,79%	5	7,24%	4	5,79%	7	10,14%	2	2,89%
Baja	2	2,89%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: IBM SPSS STATISTIC**Elaborado por:** Reyes, 2016.

Al relacionar las necesidades de autorrealización con cada una de las áreas del personal operativo, muestran que el área de estructuras presenta los resultados más representativos con un porcentaje de 11,79%, seguidamente el área de acabados con el 10,14%, pintura con el 7,24% y finalmente partes y piezas con el 5,79% en la opción media y muy alta, esto quiere decir que existe resultados iguales en las opciones, sin encontrarse diferencias estadísticamente significativas (ver tabla 4.19).

Tabla 4.20

Relación Necesidades Sociales y de Pertenencia con el área operative

Necesidades Sociales y de Pertenencia	Área Operativa									
	Estructuras		Pintura		Partes y Piezas		Acabados		Bodega	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Muy Alta	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Alta	2	2,89%	1	1,44%	1	1,44%	2	2,89%	0	0%
Media	15	21,73%	7	10,14%	9	11,79%	10	14,49%	1	1,44%
Baja	9	11,79%	3	4,34%	1	1,44%	7	10,14%	1	1,44%

Fuente : IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

La relación existente entre las necesidades sociales y de pertenencia con el área operativa muestran que la opción media es la más sobresaliente en la mayoría de áreas con el 21,73% en estructuras, 14,49% en acabados, 11,79% en partes y piezas y el 10,14% en pintura es decir los resultados destacados en la presente relación de variables (ver tabla 4.20).

Tabla 4.21

Resultados más relevantes entre las necesidades Sociales y de Pertenencia con las variables socioeconómicas

Necesidades Sociales y de Pertenencia	Variables Socioeconómicas				
	Edad	Estado Civil	Instrucción	Zona Domiciliaria	Área operativa
Muy Alta					
Alta					
Media	✓	✓	✓	✓	✓
Baja					

Fuente : IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Los resultados más destacados en la relación de las necesidades sociales y de pertenencia con las variables socioeconómicas en su totalidad nos dan a conocer que la opción media es la más sobresaliente (ver tabla 4.21).

Por lo que se considera que dicha necesidad es ineludible mejorarla con las personas del área de producción ya que la misma es caracterizada por la interacción social, la identidad con el grupo, las necesidades de amistad, amor, intimidad y contactos personales significativos.

Tabla 4.22

Resultados más relevantes entre las necesidades de Autorrealización con las variables socioeconómicas

Necesidades de Autorrealización	Variables Socioeconómicas				
	Edad	Estado Civil	Instrucción	Zona Domiciliaria	Área operativa
Muy Alta	✓	✓	✓	✓	✓
Alta					
Media	✓	✓	✓	✓	✓
Baja					

Fuente : IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las variables socioeconómicas al relacionarse con las necesidades de autorrealización muestran en su mayoría resultados similares en la opción media y muy alta, al respecto conviene decir que, en esta relación los operarios de las distintas áreas tienen el deseo de desarrollar el potencial que lo poseen en cada una de sus actividades (ver tabla 4.22).

Tabla 4.23

Resultados más relevantes entre las necesidades de Protección y Seguridad con las variables socioeconómicas

Necesidades de Protección y Seguridad	Variables Socioeconómicas				
	Edad	Estado Civil	Instrucción	Zona Domiciliaria	Área operativa
Muy Alta					
Alta	✓	✓	✓	✓	✓
Media					
Baja					

Fuente : IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Los resultados sobresalientes en la relación de los factores socioeconómicos con las necesidades de protección y seguridad se encuentran en la opción alta en su totalidad (ver tabla 4.23).

Por lo que se considera que el personal operativo está centrado tanto en la seguridad personal como económica, basándose en lograr conseguir una vida razonable en cada uno de sus hogares.

Tabla 4.24

Resultados más relevantes entre las necesidades de Autoestima con las variables socioeconómicas

Necesidades de Autoestima	Variables Socioeconómicas				
	Edad	Estado Civil	Instrucción	Zona Domiciliaria	Área operativa
Muy Alta					
Alta					
Media	✓	✓	✓	✓	✓
Baja					

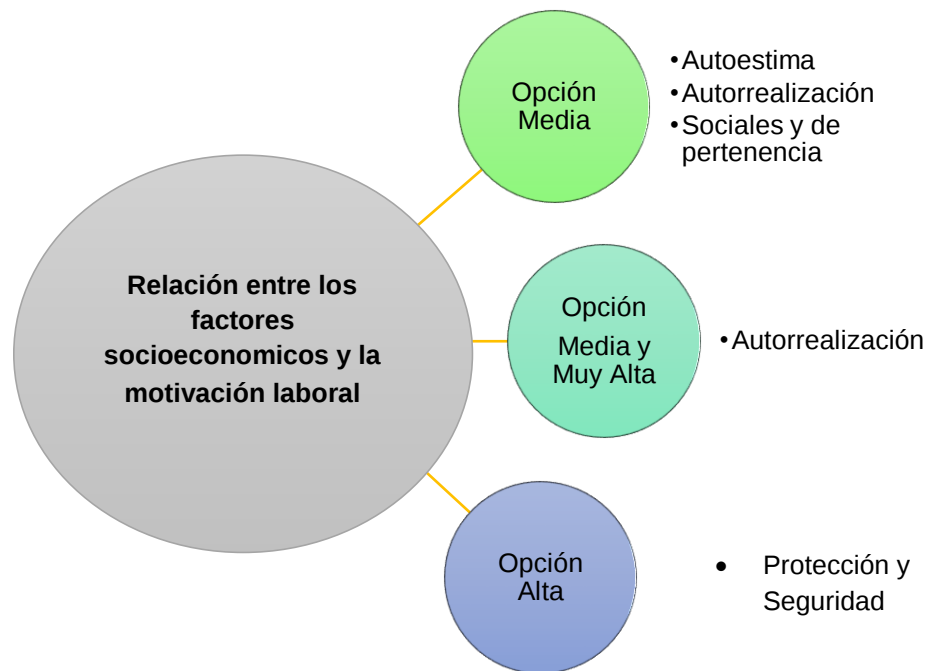
Fuente : IBM SPSS STATISTIC

Elaborado por: Reyes, 2016.

Las necesidades de autoestima al ser relacionadas con los factores socioeconómicos en general se encuentran en la opción media (ver tabla 4.24). De esta forma dicha necesidad es en la que se debería buscar técnicas para mejorarla ya que es aquella que permite a las personas operativas de cada una de las áreas sentirse valiosas y respetarse a sí mismos.

Grafico 4.1

Modelo explicativo de la relación existente entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral.



Elaborado por: Reyes, 2016.

En la relación de variables socioeconómicas con las necesidades de motivación se obtiene como resultados de la investigación que la opción media es la sobresaliente obteniendo resultados favorables en las necesidades de autoestima, autorrealización y sociales y de pertenencia, además en la opción media y muy alta sobresalen las necesidades de autorrealización y finalmente con la opción alta, las necesidades de protección y seguridad son las relevantes.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

En base al trabajo de investigación realizado, a partir de los datos obtenidos y el análisis de los mismos, se concluye:

- Con respecto a la relación de variables socioeconómicas y las necesidades de la motivación laboral de acuerdo al cuestionario de motivación (Mbm) se concluye que la opción media es la sobresaliente en el estudio realizado a los operarios de las distintas áreas de la empresa carrocera de la ciudad de Ambato, por lo que en dicha opción, los resultados más destacados encontramos en las necesidades de Autoestima, Autorrealización, Sociales y de Pertenencia.
- Las necesidades de Autorrealización al ser relacionadas con los factores socioeconómicos presentan resultados similares en las opciones media y muy alta, por lo que se considera que la mitad de los operarios tienen que desarrollar esta necesidad la misma que se caracteriza por el deseo del individuo de desplegar todo su potencial, de ser todo lo que uno puede llegar a ser, considerada una necesidad primordial para el alto desempeño en los trabajadores de las distintas áreas de la empresa carrocera.

- En cuanto a las necesidades de protección y seguridad al ser relacionada con los factores socioeconómicos en su totalidad la opción alta es la representativa, dicho de otro modo, las personas de las distintas áreas operativas están centradas tanto en la seguridad personal como económica, basándose en lograr y conseguir una vida razonable en cada uno de sus hogares.

- Según la teoría de Herzberg relacionándola con el estudio efectuado, los factores de higiene son los que se encuentran desarrollados en lo operarios, los mismos que son considerados como aquellos que impiden o disminuyen la insatisfacción ,también conocidos como factores extrínsecos al trabajo, al poseer dichos factores se evidencian progresos significativos en las organizaciones, entre los más relevantes: las relaciones sociales, el control, ambientes de trabajo, sueldo, seguridad y nivel profesional, a diferencia de los factores de motivación intrínsecos o de desarrollo que se debería mejorar en su mayoría, ya que son factores que permiten que se dé un avance en las organizaciones.

5.2 Recomendaciones

A fin de determinar los factores socioeconómicos y su relación con la motivación laboral en los empleados de una empresa carrocera, se proponen las siguientes recomendaciones.

- Dado que las necesidades de autoestima, autorrealización, sociales y de pertenencia se encuentran en el rango medio, se considera necesario efectuar planes de desarrollo y mejora en los operarios de las distintas áreas de la empresa carrocera, con el fin de desarrollar y promover dichas necesidades, para así lograr la motivación laboral deseada.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en la presenta investigación, concatenándolas con la teoría del autor, es importante el mejoramiento de los factores motivacionales ya que según Herzberg son considerados elementos esenciales para el desarrollo de los empleados, por lo que, aumenta la satisfacción de los operarios de las distintas áreas, especialmente en el reconocimiento de logros, el compromiso y el desarrollo en la organización.
- Se sugiere para próximas investigaciones acerca de la motivación laboral, el empleo del cuestionario MbM de modelo de gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin, como instrumento de valoración, debido al alto grado de

fiabilidad y consistencia interna en los resultados, tomando en cuenta también la confiabilidad en la aplicación.

- Es recomendable para posteriores estudios realizar una ampliación de la investigación, de tal manera que sea efectuada con un alto número de participantes con el fin de poder recolectar una mayor cantidad de datos, al replicar la investigación con una población elevada, se permitirá comprender la problemática a profundidad y confirmar o descartar los resultados obtenidos.

- Finalmente, debido a que la presente investigación fue realizada durante un semestre se considera necesario un estudio de corte longitudinal considerablemente más amplio, mismo que permita entender el fenómeno a profundidad y así confirmar, rectificar o desechar los resultados obtenidos.

BIBLIOGRAFÍA

Alaminos Chica, A., & Castejón Costa, J. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. San Eloy: Marfil S.A.

Ardila, R. (2001). *Psicología del aprendizaje*. Buenos Aires: Editores Siglo xxi.

Berg, H. (2002). Trbajadores y Empresarios: Socios de un mismo proyecto. *Management en Recursos Humanos*, 14-20.

Bernal, A. (2005). *La familia como ambito Educativo*. Barcelona: Rialp.

Brannon, L., & Feist, J. (2001). *Psicología de la salud*. Madrid: Paninfo.

Campusano, E. (2004). *Apunte de cátedra Psicología de la Salud*. Santiago: Universidad de las Américas.

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista Innovar - Gestión Humana*, 1-32.

Chase, C. (2008). Análisis socioeconómicos globales siglo XXI. Mexico: Virtin.

Crowel, T. (1969). One More Time: How Do You Motivate Employess. *Harvard Business Review*, 53-52.

Davis, K., & Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill.

Erikson, E. (1950). *Infancia y Sociedad*. Buenos Aires: Paidós.

Erikson, E. (1968). *Identidad, Juventud y Crisis*. Buenos Aires: Paidós.

Erikson, E. (1972). *Sociedad y adolescencia* . Buenos Aires: Paidós.

Erikson, E. (1978). *La Aduldez*. Buenos Aires: Paidós.

Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para America Latina*. México: Pearson Educación .

Gobson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones*. Chile: Mc Graw Hill.

Gonzales, D. (2011). *Influencia de los factores socioeconómicos en el rendimiento Escolar internacional: hacia la igualdad de oportunidades Educativas*. Guatemala: Montessori.

Grajales, T. (2000). Tipos de Investigación. *Investipos*, 1-4.

Herzberg, F. (2003). Cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review*, 3-11.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Huete, L. (1997). *Sericios y Beneficios*. Bilbao: Deusto.

Jiménez, D. (2012). *Programa de interevención para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital Vicente Corral Moscoso*. Cuenca: Tesis no Publicada.

Koenes, A . (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Diaz de Santos.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, Problemas y Prácticas*. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Lastra, P. (2000). Encuestas probabilísticas vs. No probabilísticas. *Política y cultura* , 263-276.

Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Declée de Brouwer.

Lieberman, J. (1985). *Financial Economics*. Texas: Walworth.

López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 1-12.

Martínez, N. (2001). *La motivación motivación, los factores laborales y demográficos en el desempeño laboral en instituciones oficiales*. Bogotá: Tesis no publicada.

Maslow, A. (1943). A theory of motivation. *Psychology Review*, 370-396.

McClelland, D. (1970). *Como se motiva el éxito económico*. México: Hispano América.

Muro, P. (2002). Qué demanda el talento para lograr su retención y gestión adecuada? *Harvard Deusto Business Review*, 62-69.

Namakforoosh. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.

Pérez, L. (2009). Ambiente Laboral en los policlínicos universitarios. *Educación Médica Superior. Scielo*, 1-23.

Pintado, T. (2008). *Desarrollo de Un Sistema Predictivo Para Investigación Docente*. Madrid: ESIC Editorial.

Ponce, R. (2006). *Motivación Laboral*. . Madrid: Edisam.

Puchol, L. (2000). *Dirección y gestion de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.

Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos. *International Journal of Good Conscience*, 143-185.

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México DF: Mc Graw Hill.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON.

- Rodríguez, J. (2015). *El Rendimiento Escolar y la Intervención del Trabajo Social*. Cuenca: UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- Ruiz, A. C. (05 de 08 de 2008). *Gestiopolis* . Obtenido de Métodos y técnicas de investigación : <http://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-cientifica/>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement' : ¿una nueva perspectiva? . *Revista del psicología del trabajo y las organizaciones*,, 117-134.
- Santos, J. (2005). *Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos Humanos*. San Salvador: Tesis no publicada.
- Sashkin, M. (1996). El Cuestionario MbM. Gestión por Motivación. *Hrdpress*, 1-12.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. . *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 1-88.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2010). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothem*, 1-14.
- Senge, P., Roberts, C., Ross, R., Smith, B., & Kleiner, A. (2004). *La quinta disciplina en la práctica*. Buenos Aires: Granica.
- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Sierra Bravo, R. (1983). *Ciencias sociales. Epistemología, lógica y metodología. Teoría y ejercicios.* . Madrid: Paraninfo.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica.* . México: Limusa.

Tejera, M., García, M., & Carretero, I. (2010). La motivación laboral de los jóvenes su primer empleo. *Psicothema*, 1-15.

Toro, F., & Cabrera, H. (1981). *Motivación para el trabajo.* Medellín: Ediciones gráficas.

Ulrich, D. (1997). *Recursos humanos Champions.* Buenos Aires: Granica.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation.* New York: John Wiley and sons.

ANEXOS

Anexo 1. Ficha socioeconómica

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Edad: _____ Nacionalidad: Ecuatoriana () Otra () _____

Estado civil: Soltero () Casado () Divorciado () Viudo () Unión Libre ()

Instrucción: Primaria () Secundaria () Superior ()

Estudia Actualmente: SI () NO () Centro de Estudio: _____

Licencia de conducir: SI _____ NO _____

Tiene vehículo: SI _____ NO _____ Motocicleta: SI _____ NO _____

Discapacidad: SI _____ NO _____ Carnet CONADIS: SI _____ NO _____

Dirección donde vive: _____

Ubicación: Zona Urbana () Rural ()

La vía de acceso a su hogar es:

Pavimento () Adoquinado () Vecinal /Tierra () Empedrado ()

Actividad que realiza en su tiempo libre: _____

Relación Familiar: Excelente () Muy Buena () Buena () Regular () Mala ()

2. ESTRUCTURA FAMILIAR

Llenar únicamente sus cargas familiares con las que usted vive. Ejemplo: Esposa, hijo, hija etc.

Relación	Edad	Estado civil	Ocupación.	Estudia		Centro de Estudio	
				Si	No	Pública	Privada

3. SITUACIÓN ECONÓMICA

Ingresos:

Mis ingresos: _____

Esposa: _____

Otros: _____

Total ingresos: _____

Gastos:

Alimentación: _____ Recreación: _____

Educación: _____ Prestamos: _____

Vivienda: _____ Transporte: _____

Vestimenta: _____ Serv.Básicos: _____

Saldo o internet en el celular: _____

Total de gastos: _____

Ahorra mensualmente: SI () NO ()

Cantidad mensual: \$ _____

Finalidad de su ahorro: _____

4. SITUACIÓN LABORAL

Cargo Actual: Operario

Área: Pintura () Estructuras () Partes y Piezas () Acabados ()

5. SITUACIÓN VIVIENDA

Propia () Arrendada () Prestada () Familiares ()

Departamento () Mini departamento () Casa completa () Cuartos ()

Materiales de construcción

Ladrillo () Bloque () Madera () Bareque () Madera () Mixta ()

Techo

Loza () Teja () Zinc () Eternit () Madera () Cartón () Plástico ()

División de espacios

Señalar los lugares que tiene en su casa

Sala: () Comedor: () Cocina: () Patio: () Baño () Dormitorios: ()

Servicios Básicos

Energía eléctrica () Agua Potable () Tanques de Reserva () Teléfono fijo ()
Internet () Tv cable ()

Equipamiento de la vivienda

Cocina a gas: () Cocina de Inducción () Refrigerador: () Plancha: ()
Licuadora: () Horno microondas: () Comedor: () Televisor: () Juego de sala:
() Equipo de sonido: () Grabadora: () Lavadora: ()

6. SEGURIDAD COMUNITARIA

En su sector existe: Alarma Comunitaria () UPC () Transporte público ()

La relación con sus vecinos es: Excelente () Muy Buena () Buena () Regular () Mala ()

7. SITUACIÓN SALUD**En caso de requerir atención médica a qué lugar acude usted:**

Hospital () Clínica () Médico Particular () Centro De Salud () H.IESS ()
Médico de la Empresa ()

La atención recibida fue: Excelente () Buena () Regular () Mala ()

Posee algún Seguro privado: Si () No ()

Tratamiento médico: Si () No () Personal () Familiar ()

Anexo 2. Cuestionario MbM

El Cuestionario MbM

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con una X el número que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

5= Estoy Completamente de acuerdo

4 = Estoy Básicamente de acuerdo

3 = Estoy Parcialmente de acuerdo

2 = Sólo estoy un poco de acuerdo

1= No estoy de acuerdo

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable
2. Prefiero trabajar en grupo
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.
5. La seguridad del puesto de trabajo es especialmente importante para mí.
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.
10. Es preferible tener una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de otra persona.
12. Perseguir los sueños no es una pérdida de tiempo.
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros compañeros.
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es tener un plan de seguros de enfermedad de la empresa.
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.
20. Prefiero intentar hacer cosas nuevas, que hacer cosas que sé hacer bien.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN..!!