

# **INCIDENCIA DE FACTORES SOCIOECONÓMICOS EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. CASO: EMPRESA CARROCERA**

## **Autores:**

Mg. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos (spazmay@pucesa.edu.ec)

Mg. Santiago Gabriel Reyes Fonseca. (gabrielreyes93@hotmail.com)

**Institución:** Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ambato

## **Área del conocimiento:**

Administración de Empresas: Gestión del Cambio organizacional

## **Resumen**

El objetivo del estudio es medir la incidencia de los factores socioeconómicos en la motivación laboral en el área de producción de una empresa carrocera de la ciudad de Ambato. Para ello, se utilizó el cuestionario (MbM) Modelo de gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin (1996) y una ficha socioeconómica creada por los autores.

Los resultados señalan una incidencia baja de los factores socioeconómicos en la motivación laboral, por lo que se concluye que en este caso específico existen otros factores que inciden en la motivación laboral. A su vez, se puntualiza el nivel de importancia para los encuestados de las cuatro necesidades determinadas por el MbM: 1) Necesidades de protección y seguridad; 2) Necesidades sociales y de pertenencia; 3) Necesidades de autoestima y, 4) Necesidades de autorrealización con los factores socioeconómicos: edad, estado civil, instrucción, área operativa laboral, servicios básicos, discapacidad, estudia actualmente, y ubicación geográfica domiciliaria.

Es el estudio de campo de primera aproximación en este importante sector regional productivo, necesario ante la carencia de investigaciones sobre este tema, el mismo que sirve de base para futuros trabajos que profundizan el conocimiento del mismo y, con la difusión del mismo, facilita la gestión de estas empresas. El estudio se basó en la teoría bifactorial de F. Herzberg para su análisis por considerarlo el más funcional.

**Palabras clave:** componentes socioeconómicos, motivación laboral, incentivos laborales, administración de talento humano.

## **Abstract**

The objective of the study is to measure the incidence of socioeconomic factors in labor motivation in the production area of a bodybuilder company in the city of Ambato. For this purpose, the questionnaire (MbM) was used. Motivation management model elaborated by Marshall Sashkin (1996) and a socioeconomic data sheet created by the authors.

The results indicate a low incidence of socioeconomic factors in the labor motivation, so it is concluded that in this specific case there are other factors that affect the labor motivation. At the same time, the level of importance to the respondents of the four needs identified by MbM is indicated: 1) Protection and security needs; 2) Social and belonging needs; 3) Self-esteem needs and, 4) Self-realization needs with socio-economic factors: age, marital status, education, work area, basic services, disability, current study, and geographical location. It is the field study of first approximation in this important productive regional sector, necessary to the lack of research on this subject, the same that serves as the basis for future work that deepens the knowledge of the same and, with the diffusion of it, facilitates the management of these companies. The study was based on F. Herzberg's bifactorial theory for its analysis as the most functional.

**Key words:** socioeconomic components, labor motivation, labor incentives, human talent management.

### **Introducción**

La mayoría de las organizaciones están compitiendo para sobrevivir en un mercado cada vez más competitivo. La motivación y el desempeño de los empleados son herramientas esenciales para el éxito de cualquier organización a largo plazo (Ovidiu-Iliuta Dobre, 2013; Berg, 2002).

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 (Chaparro, 2006; Puchol, 2000)

Se ha observado en los trabajadores del área de producción de la empresa carrocera estudiada, 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. Al respecto, Ardila (2001) recalca, 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, 2005, p.68). El mismo autor, menciona que 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), manifiestan 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. Garretón et al (2004), resaltan la importancia de los factores socio-económicos, 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).

Según la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua la producción de carrocerías es uno de los pilares en la economía de Tungurahua. En esta provincia funcionan unos 20 talleres grandes y otros 25 entre medianos y pequeños. Allí se da empleo a cerca de 2 500 personas. La producción provincial, cubre el 65% del mercado nacional. A luz de estos datos, el presente estudio se vuelve relevante y de enorme importancia puesto va a permitir conocer la dinámica de estos fenómenos y la proposición de estrategias de intervención temprana.

## **Desarrollo**

### **Teoría bifactorial 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. 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 resultado más significativo en teoría de la Motivación-Higiene fue y será la presentación que Herzberg dio al mundo empresarial acerca de sus dos innovadoras ideas (López, 2005). La primera 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 (2003), mientras el dinero sea un elemento estándar en las labores, pierde automáticamente su función motivadora, generando discordias entre los trabajadores.

En un ambiente laboral intervienen diferentes factores que aplicados correctamente permiten el desarrollo de la empresa mediante la motivación de los trabajadores. Al respecto, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), señalan que hay dos clases de factores: por un lado, 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 otro lado, 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.

### **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 se 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; Franklin & Krieger, 2011). 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; Santín, 2001; Huete, 1997).

### **Metodología**

El presente trabajo es un estudio cuantitativo porque identifica patrones generales que caracterizan a la población, y posibilita la cuantificación del fenómeno en estudio; y, cualitativo porque se aclaran los resultados con un análisis más profundo que permite comprender los mismos, contextualizando su análisis.

Es una investigación de alcance descriptivo porque examina un tema que describe el comportamiento del fenómeno. Es de tipo correlacional, ya que busca conocer el grado de asociación de las dos variables en estudio. Es una investigación no experimental porque no se manipula ninguna variable ni se construye ninguna

situación, sino se observa una situación ya existente. Es transversal porque se realizan observaciones en un momento dado de tiempo.

Se empleó el cuestionario Modelo de gestión por motivación ((MbM), 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 creó también una ficha socioeconómica con la finalidad de obtener información específica de los participantes, la ficha estuvo compuesta por 8 sub-escalas: edad, estado civil, instrucción, área operativa laboral, servicios básicos, discapacidad, estudia actualmente, y ubicación geográfica domiciliaria.

La consistencia del cuestionario de Motivación MbM fue comprobada por medio del Alfa de Cronbach, coeficiente que alcanzó el valor de 0,57 de consistencia interna entre las preguntas. La validación de los instrumentos se dio por medio de una validación de constructo, contenido y aparente por parte de beneficiario y expertos.

La población de interés para la presente investigación, comprende a los trabajadores del área de producción de una empresa carrocera de la ciudad de Ambato; la misma que se encuentra dividida en los sectores de: acabados, estructuras, partes y piezas, pintura y bodega, alcanzando una población de 69 sujetos. La tabulación de datos se la efectuó por medio del programa SPSS (Ver tabla 1).

## Resultados

Tabla 1. Correlación Tau-b de Kendall de las variables: motivación laboral y factores socioeconómicos.

	Edad	Estado civil	Instrucción	Área operativa laboral	Servicios Básicos	Discapacidad	Estudia actualmente	Ubicación geográfica domiciliaria
Necesidades de protección y seguridad	0,036	0,120	0,108	0,139	-0,022	0,132	0,090	-0,152
Necesidades sociales y de pertenencia	- 0,068	- 0,041	0,113	0,004	-0,213 *	0,078	-0,077	0,003
Necesidades de autoestima	0,025	- 0,060	-0,119	0,048	-0,130	-0,166	-0,106	0,084
Necesidades de autorrealización	- 0,016	- 0,122	0,129	0,052	-0,096	0,132	0,042	-0,022

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados del SPPS.

\*La correlación es significativa al nivel 0,005 (bilateral). Datos tomados del programa SPPS.

Como se observa en la tabla 1, existe una correlación baja entre las variables estudiadas, ninguna correlación presenta un coeficiente suficientemente alto como para considerarlo influyente. El valor más alto de estas correlaciones se da entre las variables necesidad sociales-pertenencia y servicios básicos (-0.213). Tanto por necesidades como por factores, se observa que no existen correlaciones significativas.

A continuación, la tabla 2 presenta el nivel de importancia que señalan los encuestados en los cuatro tipos de necesidades con cada factor socioeconómico.

Tabla 2. Tabla de contingencia de las opciones de respuestas respecto a las variables.

	Edad	Estado Civil	Instrucción	Área operativa laboral	Servicios básicos	Discapacidad	Estudia actualmente	Ubicación geográfica domiciliaria
1) Necesidades de protección y seguridad	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
2) Necesidades sociales y de pertenencia	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
3) Necesidades de autoestima	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
4) Necesidades de autorrealización	Media Muy alta	Media Muy alta	Media Muy alta	Media Muy alta	Media Muy alta	Media Muy alta	Media Muy alta	Media Muy alta

Fuente: elaboración propia

Se observa que las necesidades sociales y de pertenencia (2); y las necesidades de autoestima (3), son consideradas las menos importantes por los encuestados, ya que se encuentran en la opción **media de satisfacción** de estas necesidades. Las necesidades de autorrealización (4), están divididas entre las opciones **media y muy alta en cuanto a su nivel de importancia**. Y por último, las necesidades de protección y seguridad (1), tienen la opción **alta de importancia** para los entrevistados.

A continuación, se presenta el cuadro resumen del nivel de importancia de las necesidades en los cuatro tipos de necesidades:

Cuadro 1. Niveles de importancia de las necesidades

Muy alta	Alta	Media
* Necesidades de autorrealización	* Necesidades de protección y seguridad	* Necesidades sociales y de pertenencia * Necesidades de autoestima * Necesidades de autorrealización

Fuente: elaboración propia

Para entender el tema de la motivación laboral, el punto de partida es el individuo. Es necesario entender primero la motivación individual de las personas para poder aprovecharla y dirigirla al desarrollo de la organización. Si comprendemos qué motiva a las personas, podremos buscar la manera de aplicar este conocimiento. Los administradores empresariales pueden mejorar el rendimiento laboral de muchas maneras usando la motivación con la que los empleados acuden al trabajo. La clave reside en la comprensión de los deseos y necesidades de los otros, específicamente los empleados. Aunque es muy difícil cambiar a las personas, es perfectamente posible - y mucho más fácil - utilizar su motivación para cambiar su conducta respecto al trabajo y mejorar su rendimiento laboral. Como se observa en el gráfico arriba presentado, las necesidades de autorrealización son consideradas las más importantes –muy alta- para el personal de esta empresa, indistintamente del factor socioeconómico analizado. Para atender a esta necesidad, los directivos deben diseñar el trabajo de manera que los empleados puedan sentir que están alcanzando la consecución de unos objetivos, lo cual implica la existencia de un trabajo “completo”, es decir, un trabajo que se puede empezar y terminar y del que deriva un producto. El trabajo debe incorporar también un cierto grado de responsabilidad por parte de los empleados. Un logro solamente puede ser real y significativo para la persona cuando ésta se siente responsable del mismo. A continuación se presentan estrategias propuestas por Herzberg, orientadas a mejorar la motivación laboral.

Cuadro 2. Estrategias para mejorar la motivación laboral

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

## Conclusiones

Se concluye que las necesidades de autorrealización son consideradas de importancia “muy alta” y “media” por el personal de esta empresa. Las necesidades de protección y seguridad son consideradas de importancia “alta”. Y finalmente las necesidades sociales y de pertenencia, así como las necesidades de autoestima son calificadas como de importancia “media”.

Es pertinente presentar la descripción que el cuestionario MbM hace sobre cada una de las necesidades:

- Las necesidades de protección y seguridad se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable.
- Las necesidades sociales y de pertenencia están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y

contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona.

- Las necesidades de autoestima se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.
- Las necesidades de autorrealización se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.

### **Referencias Bibliográficas**

Ardila, R. (2001). *Psicología del aprendizaje*. 25 Ed. Buenos Aires: Editores Siglo XXI.

Berg, H. (2002). Trabajadores y Empresarios: Socios de un mismo proyecto. *Management en Recursos Humanos* (11). pp. 14-20. Santiago, Chile.

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

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista Innovar Journal* 16(28). pp. 7-32.

Garretón, M.; Cavarozzi, M.; Cleaves, P.; Gereffi, G.; Hartlyn, J. (2004). *América Latina en el siglo XXI. Hacia una nueva matriz sociopolítica*. Chile, Santiago: LOM

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

Herzberg, F. (2003). Una vez más ¿Cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review* 81(1). pp. 67-76.

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

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

- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revistas de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM* 8(15).
- Ovidiu-Iliuta, D. (2013). Employee motivation and organizational performance. [Motivación de los empleados y desempeño organizacional: mi traducción]. *Review of Applied Socio- Economic Research* 5(1). pp.53.
- Ponce, R. (2006). *Motivación Laboral*. Madrid, España: Edisam.
- Puchol, L. (2000). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*, 3(1). pp. 143-185.
- Rodríguez, J. (2015). *El Rendimiento Escolar y la Intervención del Trabajo Social*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Santín, D. (2001). *Influencia de los factores socioeconómicos en el rendimiento escolar internacional : hacia la igualdad de oportunidades educativas*. [Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; nº 01, 2001, ISSN: 2255-5471]
- 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.