

Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque

Seminario presentado en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar el grado de Licenciatura en
Orientación

Estudiantes

Yendry Agüero Garro

Sharon Barboza Arias

Isamar Orozco Bravo

Glory Ureña Porras

Febrero, 2022

Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque

Seminario presentado en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar el grado de Licenciatura en
Orientación

Estudiantes
Yendry Agüero Garro
Sharon Barboza Arias
Isamar Orozco Bravo
Glory Ureña Porras

Febrero, 2022

**Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la Empresa
Agroindustrial Piñas del Bosque**

Yendry Agüero Garro

Sharon Barboza Arias

Isamar Orozco Bravo

Glory Ureña Porras

APROBADO POR:

Tutora del Trabajo Final de Graduación


Mag. Silvia Elena Salas Soto

Lectora

M.Sc. Zeanne González Palacios

Lectora

Mag. Krissia Bolaños Quirós

 ANA LIDIETH MONTES RODRIGUEZ (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1009-0248.

Fecha declarada: 08/02/2022 07:59:50 PM

Representación del Decanato

M.Ed. Ana Lidieth Montes Rodríguez

Representante Dirección de Unidad Académica

M.Sc. Víctor Villalobos Benavides

Nota: Dadas las condiciones de excepcionalidad generadas en atención al Decreto Ejecutivo 42227-MP.S emitido el 16 de marzo, por la Presidencia de la República y el Ministerio de Salud y con base en los siguientes comunicados generados por la gestión universitaria, la hoja de firmas contiene únicamente la firma digital de la persona directora de la Unidad Académica, con base en el acuerdo UNA-CO-CIDE-ACUE- 214-2020.

Dedicatorias

Dedico este trabajo final de graduación a mis padres, mi hermano y mis abuelos maternos por siempre apoyarme, acompañarme, motivarme y brindarme todas las herramientas necesarias para poder salir adelante con mis estudios, muchos de mis logros se los debo a ustedes y esto no lo habría alcanzado sin el amor y soporte que me dan día con día. A Dios por darme fuerza y dirigirme durante este largo proceso. A mis amigos, amigas y familiares que siempre estuvieron ahí con una palabra de aliento, por su buena voluntad y apoyo, gracias a cada una de las personas que no dudaron nunca de mis capacidades.

Yendry Agüero Garro

Deseo dedicar este trabajo final de graduación a Dios por guiarme y bendecirme para culminar con este proceso. A mis padres y hermano que son mi fuerza y apoyo incondicional, que con su amor, entrega y sacrificio me acompañaron y alentaron a concluir esta meta. A Andrey Trejos por su cariño, apoyo y disposición para escucharme en todo momento. A mi madrina por impulsarme a soñar más allá de los límites, creer en mí y brindarme su ayuda. A toda mi familia, amigos y amigas que con sus oraciones y palabras de aliento me llenaron de amor y me brindaron fortaleza para seguir adelante.

Sharon Barboza Arias

Dedico este Trabajo Final de Graduación primeramente a Dios, quien fue mi consuelo y mi mayor motor para seguir adelante a pesar de las dificultades. A mi mamá por estar siempre incondicionalmente a mi lado brindándome apoyo y confianza para lograr alcanzar mis metas. A mi familia, amigas y amigos que me alentaron a seguir adelante. Y a mis compañeras de Seminario a las cuales les agradezco haber confiado en mí para ser parte de este equipo, y con quienes compartí momentos tanto buenos como malos a lo largo de este proceso, pero a pesar de todo nos mantuvimos unidas, y juntas alcanzamos la meta que soñamos.

Isamar Orozco Bravo

Dedico este trabajo final de graduación primeramente a Dios que ha sido mi guía y fortaleza durante este proceso. A mi abuelo y abuela que siempre han estado para mí y darme ese empujoncito en los momentos que he caído, a mi hermana y hermanos que me han motivado y con sus consejos incentivado a seguir, a mi madre y padre que me escuchan y con sus oraciones me brindan apoyo para no decaer y luchar por esta meta, a Javier Ureña Garro que con su cariño ha sido un amigo y apoyo incondicional, que me conforta en los momentos difíciles y me guío en algunas dudas del TFG, a mis amistades, conocidos y familiares que han creído en mí y cuando más los necesito con su amor y fe me alentaron a no darme por vencida.

Glory Ureña Porras

Agradecimiento

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a todas las autoridades y personal académico de la División de Educación para el Trabajo, a las personas que integran la comisión de trabajos finales de graduación y todos los equipos de apoyo que permiten que este proceso se pueda llevar a cabo con éxito.

A la tutora M.Sc. Silvia Salas Soto por su paciencia, entrega y conocimientos brindados a lo largo del proceso. A las lectoras M.Sc Zeanne González Palacio y M.Sc Krissia Bolaños Quirós por su tiempo, disposición y conocimiento que favorecen la condición del trabajo final de graduación.

Finalmente queremos extender nuestro agradecimiento, a la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque” por permitirnos llevar a cabo la investigación con el personal de su empresa, de igual manera al gerente, personal administrativo, de recursos humanos, las trabajadoras sociales, por su disposición, interés y confianza brindada. A todas las personas trabajadoras participantes que hicieron posible la realización de la investigación. Y un agradecimiento especial al Sr. Luis Agüero Briceño que fue una fuente fundamental de contacto y comunicación con la empresa, agradecemos su interés, perseverancia y apoyo en este estudio.

Resumen

Agüero Garro Y. Barboza Arias S. Orozco Bravo I. Ureña Porras G. Factores Psicosociales Asociados al Nivel de Motivación Laboral en el Personal de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

La finalidad de este estudio es analizar los factores psicosociales asociados con el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque” el cual se realiza a partir de los procesos de una investigación desde el método científico. Y sobre la base de los resultados obtenidos diseñar una propuesta dirigida al fortalecimiento de la motivación laboral para la empresa desde la disciplina de Orientación. Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional, dado que se desea conocer la asociación de los factores psicosociales en el nivel de motivación laboral. La utilización de este enfoque permitió el ingreso al campo, por medio de la utilización de escalas likert que median la importancia brindada a los factores psicosociales, así como el nivel de motivación laboral. Se puede concluir que las personas trabajadoras tienen resultados positivos con relación a la importancia que le brindan a los factores psicosociales, en el que las condiciones personales internas tienen un 90% de importancia alta, 9% importancia media y solamente un 1% de importancia baja, por su parte las condiciones comportamentales tienen un 98% de importancia media y un 2% de importancia alta, y las condiciones externas un 94% de importancia alta, 6% de importancia media. Con respecto al nivel de motivación laboral en las personas trabajadoras, el 93% tiene una motivación alta, el 7% una motivación con un nivel medio y no hay ninguna persona con nivel bajo. En cuanto a los resultados de la correlación se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman y se determinó que no existe correlación entre las condiciones internas y el nivel de motivación laboral, en relación con las actitudes comportamentales y el nivel de motivación laboral existe una correlación negativa muy débil, y por último existe una correlación positiva débil entre las condiciones externas y el nivel de motivación laboral, por lo que se concluye que por el contexto de la empresa y el trabajo que realizan el personal de la empresa, el salario, el equipo de trabajo, el contenido de trabajo y la promoción son factores que se correlacionan con el nivel de motivación laboral.

Palabras clave: Factores psicosociales, motivación laboral, propuesta de Orientación, disciplina de Orientación.

Tabla de contenido

Página de Firmas

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen v

Índice de Tablas vi

Índice de Figuras vii

Capítulo I

Introducción 1

El tema 1

Descripción y formulación del problema o área de investigación 1

Antecedentes 4

Justificación 11

Objetivos 15

Capítulo II

Marco Teórico 17

Conceptualización de Orientación 18

Orientación laboral 20

Desarrollo humano en las organizaciones 24

Motivación Laboral 27

Perspectiva conductual de la motivación 31

Teorías motivacionales desde la perspectiva organizacional 37

Modelo Teórico de Motivación de Toro (1992) 49

Dimensiones motivacionales y factores psicosociales	49
Capítulo III	
Marco Metodológico	55
El enfoque investigativo seleccionado	55
Tipo de estudio	60
Participantes	61
Operacionalización de las Variables	63
Estrategias metodológicas	80
Hipótesis de la investigación	86
Instrumento y técnicas utilizadas	87
Consideraciones éticas	94
Capítulo IV	
Análisis e interpretación de resultados	96
Capítulo V	
Conclusiones	152
Capítulo VI	
Recomendaciones	160
Capítulo VII	
Diseño de propuesta	165
Referencias	224
<i>Apéndices</i>	241
<i>Apéndice A</i>	
Carta a la empresa	240
<i>Apéndice B</i>	
Carta de aceptación de la empresa para estudiantes	241

<i>Apéndice C</i>	
Matriz de programa estadístico SPSS	242
<i>Apéndice D</i>	
Carta para la validación de expertos	247
<i>Apéndice E</i>	
Carta para la validación de expertos	263
<i>Apéndice F</i>	
Plantilla juicio de expertos	264
<i>Apéndice G</i>	
Cuestionario para medir su validez	265
<i>Apéndice H</i>	
Juicio de expertos: Proceso de validación	288
<i>Apéndice I</i>	
Poster de beneficios y recomendaciones laborales	292
<i>Apéndice J</i>	
Logotipo de propuesta	294

Índice de tablas

Tabla 1.	
<i>Método de muestreo estratificado</i>	60
Tabla 2.	
<i>Conceptualización de la variable factores psicosociales.</i>	61
Tabla 3.	
<i>Operacionalización de la variable factores psicosociales.</i>	64
Tabla 4.	
<i>Instrumentalización de la variable factores psicosociales.</i>	69
Tabla 5.	
<i>Conceptualización de la variable motivación laboral.</i>	71
Tabla 6.	
<i>Operacionalización de la variable Motivación Laboral.</i>	73
Tabla 7.	
<i>Instrumentalización de la variable Motivación Laboral.</i>	77
Tabla 8.	
<i>Rangos de puntuación de las variables factores psicosociales y motivación laboral.</i>	79
Tabla 9.	
<i>Rangos de puntuación del nivel de importancia de los factores psicosociales y el nivel de motivación laboral.</i>	80

Tabla 10.	
<i>Criterios a considerar en la validación de contenido.</i>	91
Tabla 11.	
<i>Extractos de muestra</i>	95
Tabla 12.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales internos que conforman el departamento de Administración</i>	96
Tabla 13.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales internos que conforman el departamento de Campo.</i>	98
Tabla 14.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales internos que conforman el departamento de Otros servicios.</i>	99
Tabla 15.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de las condiciones personales internas que conforman el departamento de Planta.</i>	101
Tabla 16.	
<i>Importancia de las condiciones personales internas.</i>	103
Tabla 17.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales de actitudes comportamentales que conforman el departamento de Administración.</i>	104

Tabla 18.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales de actitudes comportamentales que conforman el departamento de Campo.</i>	106
Tabla 19.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales de actitudes comportamentales que conforman el departamento de Otros servicios.</i>	108
Tabla 20.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de las actitudes comportamentales que conforman el departamento de Planta.</i>	111
Tabla 21.	
<i>Importancia de las actitudes comportamentales.</i>	113
Tabla 22.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales externos que conforman el departamento de Administración.</i>	113
Tabla 23.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales externos que conforman el departamento de Campo.</i>	116
Tabla 24.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales externos que conforman el departamento de Otros servicios.</i>	116
Tabla 25.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de las condiciones externas que conforman el departamento de Planta.</i>	118

Tabla 26.	
<i>Importancia de las condiciones externas.</i>	120
Tabla 27.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación intrínseca que conforma el departamento de Administración.</i>	122
Tabla 28.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación intrínseca que conforma el departamento de Campo.</i>	124
Tabla 29.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación intrínseca que conforma el departamento de Otros servicios.</i>	125
Tabla 30.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación intrínseca que conforma el departamento de Planta.</i>	126
Tabla 31.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación extrínseca que conforma el departamento de Administración.</i>	129
Tabla 32.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación extrínseca que conforma el departamento de Campo.</i>	130
Tabla 33.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación extrínseca que conforma el departamento de Otros servicios.</i>	132

Tabla 34.	
<i>Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación extrínseca que conforma el departamento de Planta.</i>	133
Tabla 35.	
<i>Nivel de motivación laboral en la empresa.</i>	135
Tabla 36.	
<i>Prueba de Spearman hipótesis 1.</i>	137
Tabla 37.	
<i>Prueba de Spearman hipótesis 2.</i>	138
Tabla 38.	
<i>Prueba de Spearman hipótesis 3.</i>	139

Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama de Ishikawa que destaca elementos de afectación de la precariedad laboral 14

Figura 2. Teorías, elementos e indicadores que componen la temática de Motivación Laboral 17

Capítulo I

Introducción

El tema

Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

Descripción y formulación del problema o área de investigación

Desde la antigüedad, al término trabajo se le han otorgado diversos significados. No obstante, actualmente este puede vincularse a diversos aspectos, como lo es el caso de su trascendencia a la capacidad de motivar a las personas, ya que permite la satisfacción de las diferentes necesidades básicas que tiene el ser humano, seguridad, sentido de pertenencia, estima y autorrealización. Por esto, se considera la dimensión laboral como parte importante en favorecimiento de la construcción de las personas como seres sociales que tienen la capacidad de transformar sus contextos (Jiménez, 2017).

En los últimos años el mercado laboral ha tenido grandes transformaciones, a consecuencia de esto surge la precariedad laboral como función del capitalismo la cual afecta a la clase trabajadora, este proceso ha significado que el empleo para las personas se caracterice por ser incierto, inestable e inseguro dado a las políticas y relaciones de poder que se viven en las empresas, en las cuales, se evidencia una limitante en las prestaciones sociales y derechos legales de los trabajadores (Fichter, Ludwig, Schmalz, Schulz y Steinfeldt, 2018).

En relación con lo anterior, en Costa Rica la precariedad del mercado laboral va en aumento, estudios gráficos presentados por el Instituto de Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) citado por Ávila y Madrigal (2019, párr. 11), muestran la fragilidad de la realidad actual, para el último trimestre del 2018 la presión general sobre el mercado alcanzó el 19,6. En comparación con el mismo período del 2017 aumentó 3,6 puntos porcentuales. Uno de los motivos de este crecimiento es el aumento particular de la población ocupada que busca

cambiar de trabajo. Pasaron de 148 000 personas en 2017 a 188 000 en 2018. Este incremento en la tasa está reflejado en ambos sexos. En el caso de los hombres el indicador se movió de 15% a 18,3% y en las mujeres cerró en 21, 6% creciendo más de tres puntos respecto al 2017.

Estos resultados se categorizan en los estudios según la Empresa Continua de Empleo (ECE) en la variable de insatisfacción laboral. En este sentido, dado que uno de los tantos motivos por los que las personas buscan cambiar de empleo y movilizar sus fuerzas en la búsqueda de mejores condiciones, se derivan de la insatisfacción y desmotivación en diversos factores propios de su ambiente de trabajo (Massella, 2018).

Aunado a lo anterior, respecto a la precarización laboral, en los informes recientes realizados por Confederación Sindical Internacional (CSI), (2019) referente a la situación de los sindicatos en Costa Rica indican que 490.000 trabajadores costarricenses reciben salarios inferiores al mínimo legal. En el segundo trimestre de 2019, el porcentaje de población ocupada en el sector informal llegó al 46.3%”. Además, se halló que en diferentes sectores de la economía costarricense se evidencian diferentes obstáculos para la organización sindical como lo es el caso de,

Enfrentarse a un despido, los trabajadores sindicalizados se enfrentan a actos de discriminación y persecución tales como la asignación de tareas no adecuadas al perfil profesional y reducción salarial asociada. Estas prácticas se utilizan para crear un clima hostil a la actividad sindical que desincentive la organización de otros trabajadores (p.2).

De acuerdo con estos datos, se podría decir que existe insatisfacción por parte de las empresas a que sus trabajadores y trabajadoras formen parte de un grupo sindical, ya que en estos las personas se integran en busca de mejores condiciones laborales, por tanto, se visualiza que no se está velando por el cumplimiento de los derechos de las personas que trabajan en estas empresas, lo que podría generar un alto grado de desmotivación y permanencia en estos escenarios.

Asimismo, Dubois, Mora y Parrado (2016) mencionan que la desarticulación constante de los sindicatos en las empresas piñeras genera inestabilidad laboral, temor y pocas alternativas a las personas trabajadoras para poder exigir las condiciones mínimas establecidas en las leyes laborales, lo cual provoca descontento entre las personas empleadas de algunas piñeras costarricenses, igualmente se manifiesta poco o nulo contacto con las jefaturas de dichas empresas, ya que estas tienen un contratista que se encarga de todo proceso con las y los asalariados.

Al respecto, se puede indicar que se manifiesta en su mayoría un contexto laboral, en el que los sujetos, no se sienten cómodos y temen verse afectados en sus quehaceres y bonificaciones, considerando que no son las oportunidades más aptas las que les brindan para su desenvolvimiento.

Por otro lado, tal es el caso de las fincas piñeras que se encuentran en la Zona Norte del país, según señala Chacón (2016); Franziska Humbert empleado de la compañía Fruit Fair, realiza algunos estudios e investigaciones en la cual se tenía como objetivo informar a las personas consumidores de piña en Europa acerca de las condiciones de producción de este producto, con el fin de visualizar parámetros comerciales más justos. En esta investigación la autora evidencia que las personas que trabajan en la Industria Piñera presentan condiciones laborales asociadas al bajo salario digno, mediante sus indagaciones se concluye que hay trabajadores que no reciben ni el salario mínimo, e incluso al personal se le asignan tareas que no se adecuan al salario que reciben y en algunas ocasiones solo les pagan por horas trabajadas, además, existe un peligro de pertenecer a un sindicato.

Con base en esta información, se puede rescatar que se muestran datos desfavorables para la persona trabajadora, llevando inclusive a una desorganización en sus quehaceres, es por esta situación que parte el interés de conocer cuáles son las condiciones actuales en las que trabajan las personas pertenecientes a este sector económico, y cuáles son aquellos factores que influyen en la motivación de las personas trabajadoras, con el fin de realizar un análisis desde la disciplina de la Orientación, y asimismo, plantear posibles soluciones en respuesta a las necesidades encontradas en beneficio de la población participante para este estudio, desde la disciplina.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, a partir de las condiciones y necesidades presentes en la población trabajadora y la realidad laboral, es que se plantea la siguiente formulación del problema; ¿Cuáles son los factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral, en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque? Para dar respuesta a la interrogante se plantean las siguientes hipótesis correlacionales de investigación:

1. A mayores condiciones personales internas, mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”
2. A mayores actitudes comportamentales, mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”
3. A mayores condiciones externas, mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”

Antecedentes

Para dar inicio con la presentación de los antecedentes, cabe mencionar que en el presente apartado se realizó una búsqueda exhaustiva de trabajos finales de graduación, y artículos a nivel internacional y nacional, con un rango de antigüedad en los documentos de diez años. Posterior a su búsqueda, se extrajeron los hallazgos más trascendentales y se categorizaron en tres aspectos relacionados con la motivación laboral, las cuales son; clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral, esto con la finalidad de una mayor comprensión y fundamentación de la elección del tema a investigar.

Ahora bien, inicialmente a nivel internacional en relación con la motivación como dimensión del clima organizacional desde la disciplina de la administración Castilla y Padilla, (2011), en su planteamiento por analizar las condiciones de la calidad de vida laboral y motivacional en el Hospital local Arjona y su vinculación con el clima organizacional de 114 personas empleadas, en un estudio cuantitativo descriptivo, desde la bases teóricas de factores que conforman el clima organizacional según Litwin y Stringer en 1968.

Por medio de la aplicación de un cuestionario, estos autores concluyeron que el grado de motivación favorable se relaciona exitosamente con el estado de ánimo y energía de las personas trabajadoras. Por ende, hallaron que el sentirse a gusto con el ambiente en donde se desenvuelven, les propicia su interés en mejorar cada día en su labor, para así permitirles optimizar sus tareas y obtener mayor productividad. Por lo que, a partir de dicho hallazgo, se observa que es necesario que el elemento de la motivación esté presente dentro del clima organizacional de los lugares de trabajo, para propiciar un espacio laboral que impulse la eficiencia y eficacia de las personas empleadas

Por otra parte, en relación con la categoría de motivación y satisfacción laboral, desde la disciplina de Ingeniería en Edificación en España, García (2011), llevó a cabo un estudio cuantitativo con el objetivo de estudiar empíricamente la satisfacción y motivación laboral de operadores de grúa, desde la perspectiva teórica de Navarro (2008) que contempla factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral, en una muestra de ocho operarios, y se halló por medio de una entrevista a profundidad que el salario, la responsabilidad, el orgullo de realizar bien el trabajo y el reconocimiento de los demás (sentirse valorados) se relaciona con los aspectos motivadores que les brinda satisfacción a las personas trabajadoras.

Mediante este estudio se demuestra que para comprender la relación entre la motivación y la satisfacción laboral y, por ende, en el favorecimiento del clima organizacional, es necesario analizar los diversos factores que se asocian a la motivación laboral, ya que esta satisface las diversas necesidades que tienen las personas en sus ámbitos laborales, y por tanto, favorece estímulos positivos que brindan bienestar personal.

Referente a la categorización de la motivación y el desempeño laboral, Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2011) llevaron a cabo una investigación enfocándose en la teoría de Necesidades de Abraham Maslow desde las Ciencias Básicas, la cual tenía como objetivo evaluar la motivación de docentes pertenecientes a éste departamento y su desempeño con el alumnado de la carrera de Ingeniería Industrial en una muestra de siete personas docentes, y obtuvieron como resultado con la utilización de un cuestionario, que existe una correlación entre la utilización de recompensas como las capacitaciones, participaciones en conferencias, además del reconocimiento de su equipo de trabajo y el de las personas superiores, con la

motivación y desempeño laboral, ya que los factores anteriormente mencionados actúan como estímulo en las personas trabajadoras.

De la misma manera, estos autores mencionan en su estudio que, al analizar las necesidades de autoestima, generalmente estas son desarrolladas por las personas que poseen una situación económica estable, por lo que han podido satisfacer plenamente sus necesidades inferiores asociadas al respeto de sí mismos y de la sociedad en la cual se desenvuelven.

Continuando con la categoría de desempeño laboral, se menciona el estudio realizado por Perea (2017) desde el área de Gestión Empresarial, quien realizó una investigación para determinar cómo se relaciona la motivación laboral y el desempeño laboral en el personal de inversiones la Selva S.A. Moyobamba, en el cual participaron un total de 43 personas. Dicho estudio utilizó teorías relacionadas a la Motivación de exponentes como Maslow y Herzberg, además se clasifica como una investigación de tipo cuantitativa descriptiva, correlacional de corte transversal, y se hizo uso del cuestionario como instrumento para la recopilación de datos. Los resultados de esta investigación señalan que, a mejor motivación laboral, mayor es el desempeño laboral. Por tanto, menciona que aspectos como el reconocimiento, el sentirse valorado, el buen clima de trabajo y el conocimiento entre otros, son factores claves para la motivación del personal.

En este sentido, cabe mencionar que en el contexto internacional existe la fundación Créetelo, la cual es una entidad de consultoría empresarial creada en el 2013, ubicada en España. Cuya visión es impulsar a mejorar las actitudes laborales de las organizaciones, según Quelart (2016, párr.1) citando a el fundador de la consultora Peiró, esta entidad “enseña a líderes y empleados a mejorar el compromiso con la empresa, la cohesión, el trabajo en equipo, la empatía y el buen humor”. Siendo esta institución un respaldo en la promoción y el desarrollo de la motivación laboral en las personas empleadoras de las organizaciones, del mismo modo, aportando en la gestión de herramientas preventivas y sólidas para que las empresas puedan generar una motivación laboral adecuada.

Del mismo modo, otra de las organizaciones relevantes que respaldan y aportan el presente tema es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene como objetivo

velar ante las necesidades de las personas trabajadoras, sean tanto empleados como empleadores permitiéndoles visualizar que todas las personas tienen los mismos derechos sin importar el puesto o el gremio. Asimismo, la OIT se encarga de “promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación – y cuando es pertinente – en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones” (OIT, 1996, párr.3).

Tras la revisión a nivel internacional de los diferentes documentos que aportan hallazgos en cuanto al tema de motivación laboral, se puede concluir que existe una tendencia investigativa a estudiar este fenómeno en interrelación con otras variables, principalmente a la satisfacción y el desempeño laboral, o, por otra parte, como un factor asociado al clima organizacional. Por ende, se visualiza un vacío en la realización de estudios de la motivación como variable independiente, esto para conocer más a profundidad cómo los factores y dimensiones que se derivan de esta podrían estar incidiendo en el bienestar integral de la persona trabajadora en los diferentes contextos laborales.

Por otro lado, se evidencia que la mayoría de las personas investigadoras provienen de campos asociados con la Administración Empresarial y en menor medida a carreras derivadas de las Ciencias Sociales, cómo es el caso de la disciplina de la Orientación, en la cual no se visualiza ningún aporte referente al tema en estudio, y la cual podría brindar grandes aportes dado a que su sujeto de estudio es el ser humano y al visualizarlo como un ser integral que está en constante interrelación con el medio que lo rodea, tiene como propósito facilitar procesos que promuevan el desarrollo y bienestar integral de los individuos, por ende, aportaría resultados importantes a la temática en estudio.

En cuanto a los resultados que señalan las personas autoras en relación con la motivación laboral, se ha evidenciado que una motivación favorable se relaciona exitosamente con el desempeño laboral de las personas empleadas, y, además, se asocia con el estado de ánimo y autoestima de estas, y, por ende, la importancia del estudio de los factores que inciden en la motivación. Cabe mencionar que, entre los factores internos más relevantes se encuentra el de afiliación donde brindan significado a las relaciones afectivas satisfactorias, así como el reconocimiento que se entiende como la aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer. Además, entre los factores externos,

el salario y la promoción de un puesto de trabajo son los que comúnmente se reiteran como factores que actúan como estímulo en la motivación laboral.

Por lo que se puede evidenciar que por medio de investigaciones propias con la temática de motivación laboral se puede profundizar y analizar las condiciones y espacios en las que laboran los seres humanos facilitando la identificación de aquellos factores externos e internos, así como los medios para obtener retribución deseada en el trabajo que favorecen o dificultan el ejercicio profesional u ocupacional de las personas asalariadas.

Prosiguiendo con los principales hallazgos encontrados con esta temática, se brindan aportes del contexto a nivel nacional, referente con la motivación y el clima organizacional, Arias y Vindas (2011) desde la disciplina de administración, llevaron a cabo un estudio descriptivo y explicativo, con el objetivo de determinar de qué forma inciden los factores internos del clima organizacional: liderazgo, motivación, trabajo en equipo, capacitación, toma de decisiones y los sistemas de remuneración, en 96 funcionarios de la Escuela de Medicina Veterinaria (EMV) de la Universidad Nacional (UNA), entre sus principales resultados se obtuvo que el aspecto económico se relaciona de manera importante con el incremento e impulso de la motivación del personal de la EMV.

Además, se determinó que para que la institución pueda lograr un alto grado de eficiencia es necesario ambientes motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la institución, es por ello que, la persona empleada debe ser considerada como un activo vital dentro de ella.

Por otra parte, a nivel nacional en la categoría de motivación y satisfacción laboral, Porras (2012) realizó un estudio bibliográfico desde las Ciencias de la Educación en Costa Rica, para analizar la contribución que puede brindar la labor de las personas profesionales en Orientación para consolidar un adecuado ambiente organizacional que estimule la generación de mayor calidad en los productos y servicios producidos sobre los fundamentos teóricos de McClelland. Primeramente, el autor halló que la gestión institucional en conjunto con el departamento de orientación permite favorecer en los individuos la autorrealización, una mayor apertura a contribuir en el desarrollo de tareas y cumplimiento de los objetivos

propuestos en la institución, ayudando así la obtención de productos de mayor calidad y con mayor eficacia.

Seguidamente, el investigador indicó que las políticas de autocuidado, estrategias o planes de intervención o investigaciones en las cuales se implemente las competencias y habilidades y se conciba a la persona como seres integrales con intereses y necesidades propias, pueden prevenir factores disociadores que disminuirían el grado de motivación en los individuos.

Asimismo, en relación con esta categoría desde las Ciencias Médicas, Aguirre y Guevara (2012) efectuaron una investigación de diseño cuantitativo de tipo descriptivo desde los fundamentos realizados por Parra en el 2003, con una muestra de 67 oficiales de tránsito y seguridad, con el objetivo de analizar los factores que afectan el desempeño laboral de los y las oficiales de Tránsito y Seguridad. Y concluyeron que los beneficios de un ambiente de trabajo saludable no se reducen al fortalecimiento de la salud de la persona trabajadora, sino a brindar un aporte positivo a la productividad e incrementar la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la satisfacción en el trabajo.

De igual manera, en el contexto nacional resulta oportuno mencionar que la institución que avala y respalda el posicionamiento de la importancia del estudio del tema es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual tiene como Misión ser una “institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social” (2018, párr.1). Es decir, es la entidad encargada de fortalecer el desarrollo y el bienestar integral de la persona trabajadora, por ello, debe velar por el cumplimiento de las leyes que protegen los derechos de estas personas, como lo son El Código de Trabajo, La Reforma Procesal Laboral, Ley del Consejo Nacional de Salarios, Convenios de la OIT, entre otras.

Ahora bien, a partir de la revisión a nivel nacional se puede señalar que predominan los estudios desde las Ciencias Administrativas y la motivación como factor que se relaciona o incide en el clima organizacional. Además, se puede indicar que, a partir de estos hallazgos se evidencia entre las principales necesidades de las personas asalariadas el factor externo

del incentivo económico, y como factor interno la afiliación, donde sean considerados como un activo vital dentro de ella.

De esta manera, plasmando la necesidad de estudiar la variable de motivación de forma aislada y no relacionada con otras variables, ya que a partir de lo que antecede y en relación con los hallazgos de las otras dos categorías queda justificada su relación e incidencia. Además, los resultados representan una fundamentación trascendental en el estudio de la motivación laboral, ya que comprueban que esta se relaciona con mayor empeño, eficiencia y productividad en las organizaciones. Por otra parte, a nivel local en la empresa no se ha llevado a cabo investigaciones relacionadas con la motivación laboral de sus personas trabajadoras.

Además, en relación con el sujeto de estudio, conociendo el panorama de la realidad a partir de estos estudios que toman en consideración la motivación laboral, se puede incentivar a la realización de investigaciones enfocadas en variables que favorezcan el bienestar de las personas trabajadoras y de esta manera favorecer cambios en pro de mejora en el ámbito laboral (Gómez y Pizón, 2012) en el contexto costarricense, en el cual se puede denotar un vacío manifiesto del estudio desde la disciplina de orientación. Dado que no se puede someter a las personas empleadas a condiciones de inestabilidad e inseguridad estructural, y desmotivación constante, dado que está en juego el principal recurso del cual dependen muchos hogares para garantizar sus niveles de bienestar social (Salas, 2005).

En este sentido, a partir de los hallazgos encontrados tanto a nivel internacional como nacional, se manifiesta la necesidad del estudio de los factores motivacionales, dado que estos estimulan la satisfacción y desempeño laboral y se puede concienciar que en los ambientes laborales por las realidades económicas, sociales y políticas, las condiciones en los contextos continuamente son cambiantes y las personas deben buscar el medio para adaptarse a los cambios, viéndose inmersos en constantes inestabilidades en su ambiente laboral que pueden convertirse en factores disociadores que disminuirían el grado de motivación en los individuos como lo indican en las investigaciones mencionadas con anterioridad.

Es ante estos aspectos que se realiza el siguiente planteamiento para el Trabajo Final de Graduación Modalidad Seminario “Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque”.

Justificación

Estudios en relación con los ambientes de trabajo han indicado que no toda actividad laboral se desarrolla en un ambiente positivo y libre de contingencias, de ahí la importancia del estudio a profundidad y desarrollo de estrategias por parte de las organizaciones o empresas como método de prevención para atender los factores psicosociales que pueden generar consecuencias físicas, mentales y emocionales desgastantes y desmotivantes e incluso llevar a la persona trabajadora a enfermedades crónicas (Herrera y Gaeta, 2017).

Por lo tanto, la trascendencia de este estudio al analizar los factores que se asocian con el nivel de motivación laboral, no solo implica el beneficio del sujeto en indagación, que serían las personas trabajadoras en “Agroindustrial Piñas del Bosque”, sino que implicaría un beneficio al desarrollo de productividad en la organización y el desenvolvimiento integral del individuo, aún con un alcance en el favorecimiento de diversas áreas del círculo del bienestar, lo que permite visualizar la distinción e importancia de partir de la concepción y teorías desde la disciplina de orientación, donde la temática no ha sido abordada a nivel local.

En este sentido, además su desarrollo implicaría una trascendencia hacia la sociedad, de tal modo que incentiva a la concienciación a estudiar y promover la motivación laboral en sus organizaciones, instituciones o empresas, ya que los posibles cambios promovidos para su implementación en las personas trabajadoras y el estudio de los factores asociados, facilita de igual manera, la evolución, producción y demás aspectos a los que debe responder en la actualidad el mercado profesional, ante una globalización, necesidades tan cambiantes y posibles crisis comerciales.

Además, cabe mencionar que la precariedad profesional como cambio inmerso en el ambiente laboral ha permeado a toda la sociedad y los espacios vitales cotidianos, es decir ha descendido a niveles micro, invadiendo la propia vida (Santamaría y Serrano, 2016). Tal es el caso en los ambientes laborales en las empresas de producción de piña, donde los

individuos se ven inmersos en circunstancias precarias, según Carazo, Aravena, y Dubois (2016) condiciones como salarios bajos e incumplimiento de reembolso de horas extras y falta de pago de períodos trabajados, siempre les quedan debiendo dinero, malos tratos personales, despidos injustificados, impedimento de sindicalización, destituciones por sindicalizarse y persecución a sindicalistas, una administración deficiente y constantemente malos tratos son condiciones que las personas empleadas en la empresa deben hacerle frente en su día a día.

En el marco de las consideraciones anteriores, se estaría beneficiando a un sector de suma importancia en la economía costarricense como lo es la exportación de piña en el contexto nacional, ya que si bien es cierto según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), (2017), Costa Rica se ha caracterizado por una estabilidad política y social, el desarrollo de políticas para asegurar el bienestar de las personas implicadas y las actividades esenciales en el capital, constantemente se ven retrasadas por las dificultades en las organizaciones; en el que no hay compromiso e interacciones positivas entre empleados y empleadores, y por ende no se pueden llegar a acuerdos o consensos, como puede ejemplificarse en las nuevas reformas laborales que tardaron más de diez años en convertirse en ley.

Por lo que, la motivación laboral sería un pilar esencial en pro de mejora de la empresa, pues ésta se convierte en un incentivo, en un estímulo que mantiene a los sujetos satisfechos en su espacio personal-laboral y esto les permite a las personas trabajadoras adquirir actitudes positivas y una mayor disposición al realizar sus tareas y movilizar acciones para que en conjunto con sus empleadores progresen en el desarrollo exitoso de sus labores, y logren así un mejor y adecuado desempeño laboral. Asimismo, dado que es evidente la necesidad de consolidar una cultura organizacional saludable, generadora de factores psicosociales, que denotan fortalezas humanas y capital psicológico positivo en el bienestar y estimulación del trabajador y la trabajadora (Herrera y Gaeta, 2017).

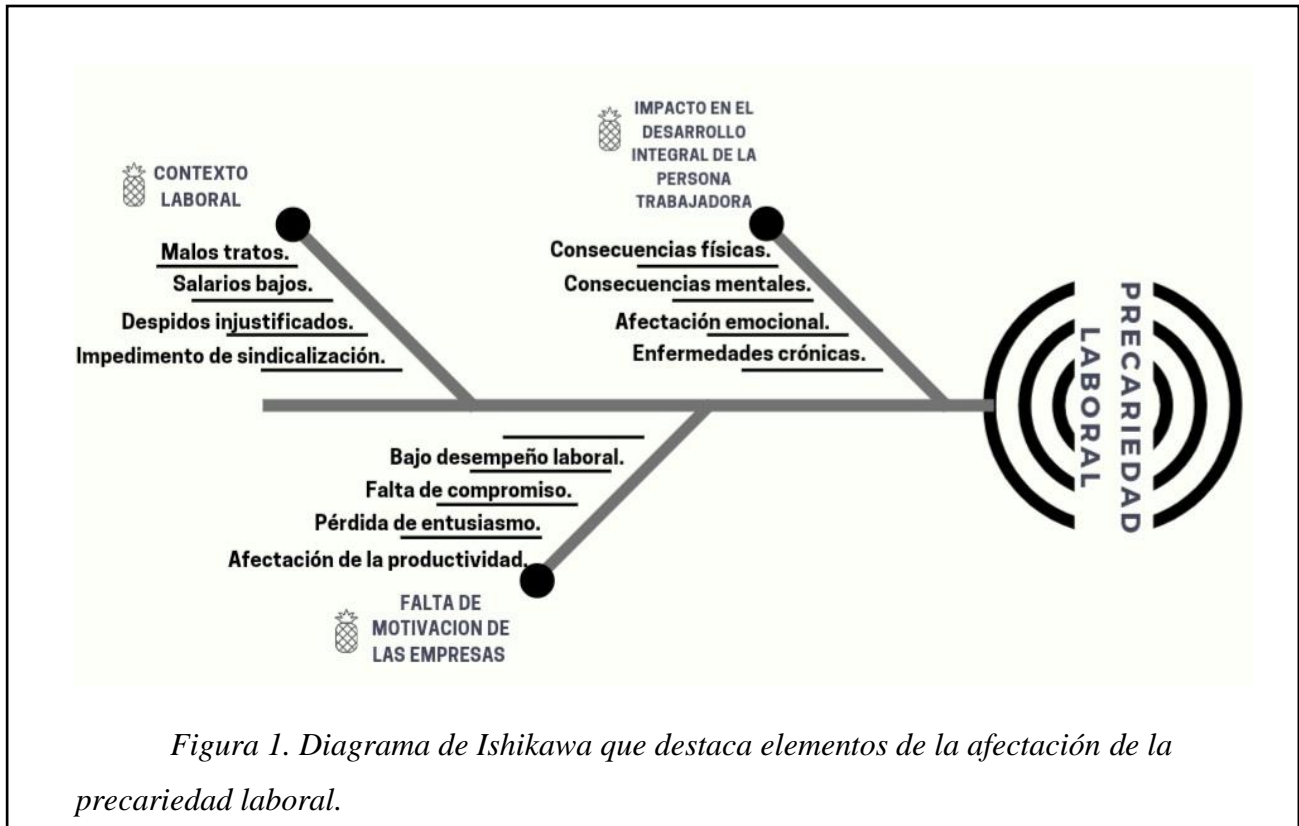
En este mismo orden, cabe agregar que según datos estadísticos encontrados por Quiambao en el 2020 en su investigación realizada con diversas empresas, se muestra que cuando el personal de una entidad u organización expresa falta de compromiso o un bajo rendimiento ante sus tareas laborales, la mayoría de las veces es porque las instituciones y

sus jefaturas no están motivando constantemente en la población trabajadora, siendo así que sólo el 43% de las personas trabajadoras de las empresas siente gusto por su trabajo y el 45% sienten que su trabajo no es valorado ni mucho menos reconocido, por lo cual un 48% de las y los trabajadores indican que es habitual que su productividad se vea afectada y realizan menos trabajo del que usualmente hacen, lo que demuestra que su desempeño se está viendo afectado significativamente por los niveles de motivación.

Al respecto, las consideraciones que anteceden son de suma importancia, ya que si las personas laboran en un ambiente que les permita el desarrollo de sus habilidades y destrezas y estas son reconocidas se sentirán satisfechas con las funciones y actividades que realizan, lo que podría favorecer en su desempeño personal y profesional, y de esta manera no entren en una fase de desmotivación, donde comienzan a perder el entusiasmo, provocando que su rendimiento empiece a verse reducido y la calidad del trabajo puede verse afectado. La Orientación laboral es necesaria en estas áreas ya que según Jiménez (2017), es entendida como,

Un proceso sistemático formativo dirigido a la persona trabajadora, con la finalidad de facilitar en ella, las competencias que contribuyan a su desarrollo y bienestar laboral, mediante una intervención continua y sistemática de los procesos sociolaborales que interactúan entre ésta y sus entornos (p.11).

Por lo tanto, desde la Orientación laboral se pueden trabajar diversas temáticas para la mejora y la potenciación de la motivación laboral en las personas trabajadoras.



Como se puede observar en la figura 1, las condiciones en las que laboran las personas trabajadoras en el campo de la agroindustria piñera tienen efectos directos en el desarrollo integral de estas personas, por esta razón, es necesario reconocer la trascendencia que tiene la motivación dentro de los espacios laborales a través de la Orientación laboral, ya que es un elemento de gran relevancia para que el trabajo de quienes laboran sea efectivo o por el contrario no se vea afectado, es por esto, que se genera un interés de conocer y analizar estos componentes en una organización.

Por tanto, para indagar con respecto a esta situación, se contó con la participación de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque”, la cual está ubicada en Guácimo de Limón, y cuenta con un total de 500 personas trabajadoras que se desempeñan en diversas tareas relacionadas con el cultivo y la producción de piña, la empresa cuenta con variedad de labores que realizan las personas en el trabajo, por ende, para efectos de esta investigación se trabaja con sectores, lo que para motivos de este estudio y para mayor facilidad de comprensión de los datos, los sectores son entendidos como los diversos puestos o departamentos existentes en la empresa, los cuales están encargados de realizar diferentes tareas para mantener una

productividad y rendimiento favorable para la Organización y se dividen en Administración, Campo, Otros Servicios y Planta, cada una de las tareas que ejecutan estas personas trabajadoras en la empresa se ve asociado a la producción piñera y su desarrollo a nivel nacional e internacional.

Mediante la participación de este grupo de personas trabajadoras se indaga en la realidad laboral inmersa de los sujetos asalariados de dicha empresa y además se evalúa su situación en el contexto nacional con el fin de realizar aportes en beneficio de la población, mediante el conocimiento y los alcances de la disciplina de la Orientación en el abordaje de esta temática de interés social.

Para finalizar, cabe destacar que la presente investigación pretende analizar el grado de asociación que existe entre las dos variables en estudio, es por esto que se fundamenta mediante un alcance correlacional, ya que este en palabras de Hernández (2014, p.93) “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.” Por tanto, los resultados permitirán comprender de qué manera algunos factores psicosociales se asocian al nivel de motivación laboral del personal en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

Objetivos

Objetivos generales

1. Analizar los factores psicosociales asociados con el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque”.
2. Diseñar una propuesta dirigida al fortalecimiento de la motivación laboral para la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque”.

Objetivos específicos

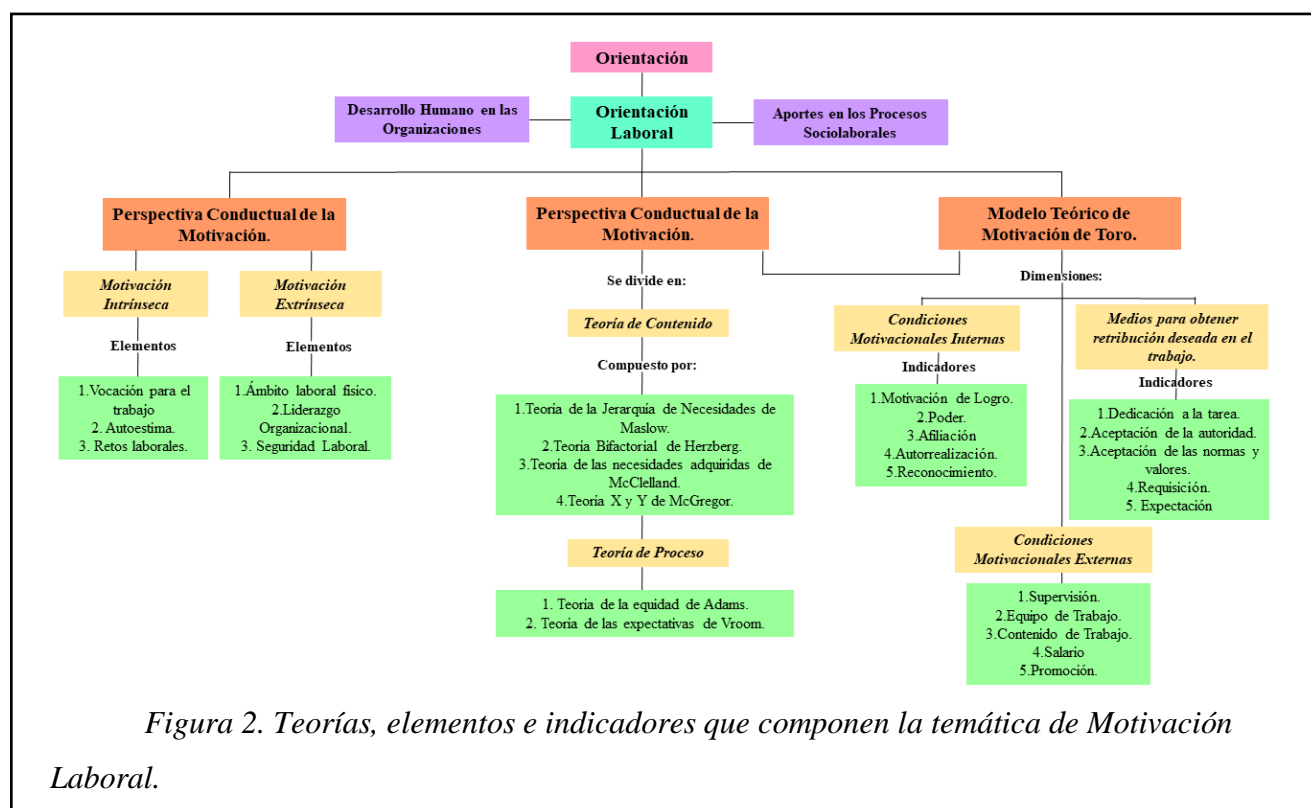
- 1.1. Identificar condiciones personales internas vinculadas con la motivación laboral de las personas trabajadoras.
- 1.2. Determinar actitudes comportamentales que generen retribuciones en el trabajo en el personal de la empresa.
- 1.3. Conocer condiciones externas al puesto de trabajo que favorecen la motivación laboral del personal.
- 2.1. Favorecer el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias que se vinculan al establecimiento de una motivación saludable en el entorno de trabajo.

Capítulo II

Marco Teórico

En relación con el presente apartado; partiendo de una revisión de la literatura en libros, artículos, trabajos finales de graduación, nacionales e internacionales se desarrolla un marco conceptual sobre el tema de investigación que no solamente aporta a su comprensión, sino que lo sustenta, y delimita, evidenciándose el posicionamiento teórico a lo largo de los aspectos plasmados. En este orden de ideas, el objeto de estudio de esta investigación son los factores psicosociales en el ambiente laboral de una Agroindustria Piñera, entendido según Hernández (2017), como cualquier condición, característica o circunstancia asociada o presente a la situación laboral de las personas trabajadoras en la Agroindustria Piñera que puede tener una afectación favorable o desfavorable en la salud, bienestar, desempeño o desarrollo colectivo del personal.

Por otra parte, para comprender la estructura de cómo se plantea y organiza la información que compone el siguiente apartado, a continuación, se presenta una figura que resume los principales elementos teóricos que sustentan esta investigación:



Conceptualización de Orientación

Para comenzar con la descripción teórica que sustenta la presente investigación, es importante conceptualizar los aportes y la relevancia que asume la disciplina desde la cual se posiciona dicho estudio, esto para tener un acercamiento de la trascendencia que tiene Orientación en la temática de motivación laboral.

La orientación es una disciplina que estará presente a lo largo de la vida del ser humano, pues abarca todos los contextos en donde se desenvuelven las personas, ya que desde esta perspectiva se brindara un apoyo y acompañamiento para el crecimiento personal o profesional del individuo, pues ésta es concebida como un cuerpo de conocimientos teóricos, epistemológicos, principios, procesos metodológicos e instrumentales, que fundamentan la planificación, el diseño, la aplicación y la evaluación de las intervenciones profesionales orientadoras, las cuales tienen como objetivo la búsqueda de un desarrollo y el cambio o mejora positiva en las personas a lo largo de su ciclo vital, en los aspectos cognitivo, emocional, social, moral, vocacional, profesional, laboral, familiar, entre otros (Guevara, 2014), ya que desde la orientación se busca potenciar habilidades y destrezas que permitan un mejor desarrollo tanto a nivel personal, como social y profesional, potenciando a las personas a buscar soluciones.

Desde estos procesos orientadores, se pretende brindar asesoría a los individuos en cualquier ámbito en el que se encuentren, debido a que el ser humano está en constante cambio, por tanto nunca deja de aprender y crecer, por lo que la persona profesional en Orientación debe brindar herramientas de apoyo para que estas puedan afrontar con éxito las diferentes situaciones que atraviesan a lo larga de la vida y que pueden incidir en desarrollo personal, laboral, educativa, social y emocional, entre otras, esto con el fin de que las personas logren encontrar alternativas que les genere motivación y satisfacción, y que a su vez impacten positivamente en la construcción del proyecto de vida de las personas.

A partir de lo anterior, se destaca que esta disciplina brinda grandes aportes que contribuyen al bienestar de las personas y por su alcance no se limita a un campo de acción en específico, es decir, la intervención orientadora puede trabajar con cualquier sujeto independientemente de la etapa del desarrollo en la que se encuentre, por lo que la disciplina trasciende más allá del campo educativo, ante esto el Colegio de Profesionales en Orientación

(2021) indica que esta profesión favorece el desarrollo integral de las personas a lo largo de su proceso evolutivo, al tomar en cuenta el principio de la prevención y la intervención, facilita herramientas y conocimientos que permitan a las personas afrontar cada una de sus situaciones.

Además, desde estos planteamientos se puede mencionar que la orientación según Guevara (2014) al ser para todos, no considera límites de edad, contexto o tiempo, puesto a que es un acompañamiento que se le brinda a la persona en cualquier etapa de la vida, pues siempre se pueden fortalecer aspectos que no permiten avanzar y que a la larga pueden tener repercusiones en el desarrollo y bienestar del ser humano. Para dar respuesta a estas necesidades la Orientación enfoca su quehacer en tres principios básicos los cuales Mata (2015, pp.25-27) los menciona a continuación:

Principio de prevención: se refiere a una acción orientadora proactiva, que se anticipe a la aparición de obstáculos que incidan de manera negativa en el desarrollo de la persona o que no le permitan superar las dificultades propias de la vida y de las que se derivan de la relación con el entorno en que se desenvuelve.

Principio de desarrollo: centra su atención en el desarrollo de la persona en todas sus dimensiones para lograr precisamente el desarrollo de todo su potencial, esto implica un acompañamiento en ese proceso de desarrollo.

Principio de intervención social: El trabajo de Orientación desde este principio supone la modificación de las condiciones del entorno que dificultan el pleno desarrollo; la persona debe ser consciente que debe actuar sobre esas condiciones lo que supone una persona profesional en Orientación que actúa como agente de cambio.

Tomando en consideración los aspectos antes mencionados, se evidencia la necesidad de que la Orientación esté presente en nuevos escenarios laborales, ya que desde sus principios de actuación busca potenciar el pleno desarrollo del ser humano para contribuir al bienestar de la

población y de esta manera también generar un cambio en la sociedad para dar soluciones a las problemáticas que surgen de los cambios sociales y culturales que se derivan del contexto.

Por tanto, posicionando esta disciplina desde el ámbito de trabajo, principalmente en escenarios donde no se han observado aportes de la Orientación como lo es el caso del contexto donde se realiza la presente investigación, es importante conocer el abordaje que brinda la profesión a las necesidades que se presentan desde lo laboral y vocacional, con el fin de brindar una amplia visión del quehacer de los y las profesionales, para ello a continuación se describe la relevancia de la Orientación laboral dentro de las organizaciones y su importancia en los procesos sociolaborales.

Orientación laboral

A lo largo de los planteamientos se fundamenta la importancia de la realización del estudio desde una disciplina que contemple el contexto laboral y las condiciones personales del individuo como un proceso integral e interrelacionado entre sí, es decir, la Orientación laboral no solo implicaría generar un incremento de rendimiento en la empresa, sino que también en el desarrollo global del individuo, de este modo se pueden ver favorecidas las diversas áreas del círculo del bienestar por lo tanto se brinda un acompañamiento en función del bienestar social, económico, personal y laboral de la persona y además, se pueden visualizar diferentes teorías desde la disciplina de Orientación e impulsar para incrementar sus habilidades y competencias. Por tanto, a partir de estas consideraciones, se define la orientación laboral según Jiménez (2017, p.11), como,

Un proceso sistemático formativo dirigido a la persona trabajadora, con la finalidad de facilitar en ella, las competencias que contribuyan a su desarrollo y bienestar laboral, mediante una intervención continua y sistemática de los procesos sociolaborales que interactúan entre ésta y sus entornos.

De modo que, la especialización de esta disciplina no sólo se constituye de los aspectos laborales, sino que desde los planteamientos de este autor promueve el desarrollo de personas íntegras, integrales y competentes en entornos cambiantes, que toma en consideración el desarrollo humano y los comportamientos de la persona ante actividades y problemas del contexto conduciendo al crecimiento y bienestar de la persona en los procesos laborales (Jiménez, 2017). En este sentido, se conceptualiza como un proceso de acompañamiento a las personas a lo largo de su vida laboral, para favorecer el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias, y así facilitar la construcción del proyecto de vida y la realización personal, considerando a la persona como sujeto activo en una realización dialéctica con su entorno (Murillo, 2015).

En relación con lo anterior se puede mencionar que se busca brindar un asesoramiento positivo de mejora en la organización y personas trabajadoras en la que no solo se brinde un servicio de calidad sino que potencien sus conocimientos y toma de decisiones en beneficio de todas las personas involucradas, para esto es necesario tomar en consideración los siguientes propósitos de la orientación laboral sobre la base de Rodríguez (1998, p.161) citado por Ureña y Barboza (2015):

1. Potenciar la motivación del trabajador hacia la consecución de sus objetivos, soporte de las familias y de la formación continua y de especialización.
2. Adquirir nuevas destrezas, de gran importancia en el mantenimiento de la profesión.
3. Favorecer el autoconcepto de las y los trabajadores, que se replanteen objetivos, creencias y opiniones sobre el trabajo.
4. Promover satisfacción por lo realizado y motivación por las tareas a futuro por cumplir obteniendo destrezas para enfrentar las crisis.

Desde estos objetivos se plantea que la persona adquiera una posición en su trabajo que sea beneficiosa tanto personal como para la organización, creando un clima organizacional más adecuado que potencie el cumplimiento de metas planteadas. Sin embargo, la persona profesional en orientación que labore en dicha institución deberá según Álvarez (1995, p. 191) citado por Ureña y Barboza (2015) de potenciar los siguientes acompañamientos:

1. Apoyar a la persona empleada a asumir la responsabilidad de su propio proceso personal y profesional.
2. Incitar a que la organización proporcione un contexto adecuado, y a que las personas conozcan sus potencialidades y desarrollarlas como trabajador.

Es por ello que se puede visualizar la trascendencia de la disciplina en un contexto organizacional, ya que las personas necesitan un equilibrio personal, social, familiar, emocional, entre otras áreas de su vida, que si no se ven satisfechas, el bienestar personal y la productividad que puedan dar en la empresa puede bajar considerablemente de manera que tenga una afectación en toda la estructura.

De esta manera, para efectos de la investigación se entiende que esta disciplina contempla holística e integralmente los procesos laborales en las que la persona se ve inmersa, para potenciar no solo destrezas y competencias requeridas en los contextos laborales tan cambiantes, sino también favorecer en el desarrollo de conocimientos y actitudes para su proyecto de vida, desde que inicia, hasta su consecución. Por consiguiente, Jiménez (2017, p.14) menciona que:

Es importante enfatizar que el eje central de toda intervención desde la orientación laboral es el ser humano, por lo que se busca promover las competencias para el desarrollo y bienestar laboral de la persona trabajadora desde los diferentes entornos en la que esta interactúa, a la vez, apoyar a las organizaciones a ser lugares más productivos y con sentido humano, por medio de la creación de las condiciones en los entornos laborales que faciliten ese desarrollo y bienestar personal y de la comunidad.

Estas acciones orientadoras no solo se dirigen a una población profesional, es decir, preparada académicamente para ejercer su trabajo, sino además a toda persona adulta que se encuentre desempeñando una profesión u oficio, y que sea parte del mundo laboral (Murillo, 2015).

Por lo tanto, mediante los argumentos expuestos por Jiménez (2017) y Murillo (2015) se puede evidenciar que los autores coinciden en que la Orientación laboral es un proceso de acompañamiento que reciben las personas durante su etapa laboral, este facilita y potencia en las personas trabajadoras sus capacidades, habilidades y competencias esto para alcanzar tanto su realización personal como laboral. Asimismo, la acción orientadora se justifica desde los modelos de Orientación, los cuales según Mata (2015) se pueden utilizar desde las organizaciones:

1. **Modelo de Consulta:** No hay relación directa entre orientador y orientado, debido a que este tipo de intervención es cooperativo, su relación es con otra persona profesional que se propone ayudar a una tercera, en este caso puede darse cuando algún profesional de la empresa desea apoyar a alguno de sus trabajadores o trabajadoras y acude al orientador u orientadora de la organización para que este lo apoye desde esta disciplina para atender la circunstancia que se está dando, además este modelo se puede trabajar en el clima organizacional, específicamente en liderazgo, comunicación y motivación de quienes laboran.
2. **Modelo de Servicios:** Este es remedial y activo, sus objetivos son definidos por la organización con base al conocimiento de la población meta para atender una problemática o situación que se genere y dar un seguimiento adecuado.
3. **Modelo Tecnológico:** Se utilizan los recursos tecnológicos, además requiere de estructura y de una ayuda sistematizada. Implica la existencia de una plataforma o herramienta tecnológica que de alguna manera es intermediaria entre la persona profesional en Orientación y la orientada y así participar activamente, en las empresas por medios la tecnología se puede realizar las intervenciones con las personas trabajadoras, y estas son indispensables cuando no se puede tener contacto directo con quienes laboran por alguna u otra razón, donde las aplicaciones y móviles se vuelven el pilar de la comunicación para una atención adecuada.
4. **Modelo de programas:** Este modelo permite un mayor impacto en la población meta en cuanto a los resultados y sus alcances en el ámbito organizacional, debido a que es un accionar continuo, que se planifica previamente, encaminado a cumplir objetivos y así satisfacer necesidades o potenciar competencias en las personas, además de que involucra

a los profesionales en orientación, tiene un alcance más institucional, es proactivo y responde por sus características a los principios de prevención primaria, de desarrollo y de intervención social.

Desde estos modelos se puede brindar una atención de calidad por parte de los profesionales en orientación dentro de las empresas utilizándolos de la manera más apropiada y según las necesidades o situaciones que se presenten, para intervenir en beneficio de quienes acuden a este servicio.

En este sentido, de acuerdo con estos argumentos, para la presente investigación se concibe la Orientación laboral como una disciplina que permite un mayor alcance y beneficio en los individuos, ya que parte de la búsqueda del desarrollo y bienestar del ser humano, pero consecuentemente impulsa la mejora en la empresa u organización, lo que muestra que como personas en cualquier ámbito se debe de buscar el bienestar integral por lo que el cumplimiento de los derechos humanos es fundamental para un mayor crecimiento profesional y deben estar presentes en cualquier organización en la que se labore, de este modo, se da el desarrollo humano en las empresas u organizaciones.

Desarrollo humano en las organizaciones

En contraste con los argumentos anteriores, el desarrollo humano se enfoca al desarrollo constante y permanente del bien ser, bienestar y bien hacer, para el bien común, algo vital para las organizaciones en búsqueda de su equilibrio personal-organizacional-sociedad. Para el equilibrio psicosocial, las organizaciones deben facilitar actitudes basadas en la empatía, aceptación incondicional, consideración positiva y congruencia entre la persona líder y sus empleados o empleadas (Rogers, 2009, citado por Herrera y Gaeta, 2017).

La importancia de considerar el desarrollo humano en las organizaciones radica en que, si esta está presente como base en la constitución o planificación de las personas líderes, el ambiente laboral podría mejorar sustancialmente, dado que como se ha visto en las teorías motivacionales esto se fundamenta por la interrelación de la creencia con el comportamiento de las jefaturas respecto a sus personas empleadas en las empresas u organizaciones En este sentido, Herrera y Gaeta (2017) mencionan que,

El objetivo del desarrollo humano es ayudar a la persona a vivir una vida ampliamente satisfactoria en relación con los otros; equilibrada, productiva y constructiva que favorezca la salud integral, siendo responsable de la propia existencia, asumiendo el potencial innato hacia el crecimiento personal y comunitario, y buscando una actualización, sentido de vida y trascendencia. Así, el trabajo resulta ser una fuente de significado y en este enfoque holístico y sistémico, la organización se percibe también como un sistema vivo total (p.33).

Por ende, las variaciones generadas en las jefaturas originan cambios en las personas trabajadoras, y viceversa. Es entonces que el reconocimiento de los factores psicosociales que influyen en la motivación de las personas colaboradoras a la empresa, toma trascendencia, dado que a partir de los planteamientos de estos autores un desconocimiento en relación a estos factores, repercuten en una baja motivación causada por la ausencia de pertenencia, baja autoestima por la falta de reconocimiento y crecimiento limitado y además las personas pueden percibir desproporción entre el esfuerzo realizado y los logros obtenidos.

Del mismo modo, bajo la misma línea el autor Rubió (2016, p.17) menciona que “la función de personas como generadoras de ventajas competitivas para la empresa se da cuando crea y desarrolla competencias, conocimientos y actitudes para sus empleados que los competidores no disponen, que el mercado reconoce y premia aumentando sus ventas”, lo cual es de suma importancia para las y los empleadores ya que adquieren un aprendizaje personal y profesional.

En este sentido, de acuerdo con las diferentes perspectivas de Herrera y Gaeta (2017) y Rubió (2016) ambos autores coinciden en que el desarrollo humano en las organizaciones es de suma importancia, ya que les posibilita a las personas desarrollar y alcanzar un nivel de crecimiento personal y laboral lo cual les permite a los individuos realizar sus tareas con mayor satisfacción y productividad.

Es por esto por lo que para efectos de esta investigación el desarrollo humano en las organizaciones es considerado como aspecto fundamental para que los sujetos mantengan

progresión personal y profesional a través de diversas experiencias en donde los individuos son responsables de sus acciones y buscan trascender, desarrollar sus habilidades y capacidades.

Aporte en los procesos sociolaborales

Ante una sociedad tan cambiante, donde la economía es tan variable, las dificultades presentes en la inserción laboral, así como el incremento de la precarización laboral incrementan la vulnerabilidad en grupos de personas, es por ende que el aporte de la disciplina de Orientación en los procesos sociolaborales es de suma importancia. En este sentido, De los Santos y Rueda (2010, p.95) plantean que,

La vulnerabilidad queda vinculada a la exclusión social, entendiéndose como una situación de desajuste producida por la inadecuada relación entre el sujeto, y el medio o entorno en el que vive y se relaciona. Esta situación de desajuste lleva a los grupos considerados a un desajuste en la relación entre una serie de capacidades afectivas, intelectuales, relacionales y laborales, y el nivel de funcionamiento exigido de esas capacidades por un contexto sociolaboral determinado. Esa situación de desajuste puede afectar al nivel de funcionamiento exigido de todas las capacidades, o bien sólo al nivel de funcionamiento de alguna de ellas.

De esta manera afectando no solo la motivación de las personas, sino su satisfacción y bienestar personal-laboral, es por ello que las personas deben estar inmersas en procesos de aprendizaje constante, promoviendo el desarrollo de competencias sociolaborales, que les permitan movilizarse dentro de sus contextos sociales. Desde esta perspectiva, la educación no solo busca una formación para el trabajo, sino que busca el empoderamiento de las personas y el desarrollo de su criticidad con la finalidad de promover transformaciones en sus realidades (Jiménez, 2017).

Este cambio de pensamiento y realidades es posible solo, si se parte de un posicionamiento innovador y que responda a las realidades del contexto nacional, Jiménez (2017, p.2) menciona al

respecto el aporte de la orientación laboral, ya que “esta nueva área de especialización de la orientación tiene como propósito el desarrollo y bienestar de las personas trabajadoras en su contexto sociolaboral”. Por lo tanto, respondiendo a las necesidades y demandas de las personas y de esta manera llevando a cabo procesos sociolaborales.

Mediante los argumentos expuestos por De los Santos y Rueda (2010) y Jiménez (2017) se puede evidenciar que ambos autores infieren que los procesos sociolaborales responden al bienestar personal-profesional de las personas trabajadoras, asimismo, se puede visualizar que este se puede desarrollar mediante el evolución integral que ofrece la Orientación laboral, de este modo, el proceso sociolaboral promueve el incremento de competencias y habilidades necesarias tanto a nivel personal como laboral.

Por tanto, la orientación laboral promueve un bienestar holístico en la empresa que no solo beneficie a esta sino a sus trabajadores y trabajadoras, debido que al estar motivados o incentivados en su desempeño laboral pueden cumplir sus metas y objetivos de la mejor manera, esta disciplina al ser un apoyo potencia las habilidades, destrezas y competencias de las personas que laboral no solo reconociendo los estímulos externos sino también reconociendo su capacidad y creer en sí mismos identificando su potencial e importancia para la organización.

En este sentido, para efectos de este estudio la Orientación Laboral se posiciona como un eje trascendental en el desarrollo de propuestas concretas y coherentes que brinden respuesta a las necesidades que surgen del contexto sociolaboral, por tanto, sus aportes se tornan importantes en la construcción de la propuesta que se pretende diseñar para el abordaje de los factores psicosociales en la empresa participante para la presente investigación.

Motivación Laboral

Para comprender la conceptualización de la motivación laboral y su influencia directa en el ámbito profesional es necesario definir desde diversas perspectivas la palabra motivación, la cual según Benavides (2004) citado por Madrigal (2017, p.152) se “deriva del latín *motus* lo que mueve, es decir, aquellos factores internos y externos que mueven a la persona para actuar de una determinada manera”. Desde un punto de vista psicológico, se entiende como el conjunto de factores dinámicos que impulsan el comportamiento de un individuo hacia el cumplimiento de un

objetivo determinado; por tanto, cualquier acto sin justificación, es probable que fracase (Napolitano, 2018).

En relación con lo anterior, se puede entender que la motivación influye en las conductas de los seres humanos, y está orientada al cumplimiento de objetivos y metas propuestas. Ante esto, Pinder (2014, p.9) menciona que la motivación, “it is a popular topic that relates directly to all of us, particularly to those whose job it is to accomplish organizational goals through the effort of other people”. [Es un tema popular que se relaciona directamente con todos nosotros, particularmente con aquellos cuyo trabajo es lograr los objetivos de la organización a través del esfuerzo de otras personas].

Asimismo, Gan y Triginé (2012, p.10) señalan que la motivación de las personas en su ambiente de trabajo es el resultado de la interrelación de diversos factores, a nivel colectivo e individual, es decir, elementos intrínsecos y extrínsecos del ambiente. Entre ellos destacan:

1. La situación del clima laboral (especialmente los enfoques de identificación con el trabajo).
2. El estilo de comunicación y relación de directivos, jefes y responsables de personas, así como el estado de la comunicación interna (favorecedora, si funciona bien, u obstaculizadora, si funciona mal, de las relaciones profesionales).
3. Los enfoques personales no sólo ante los diversos motivos y acciones de estímulo (incentivar la participación puede resultar motivador para unas personas, mas no para otras), también ante la forma de atender y abordar los problemas y conflictos (con sus causas y repercusiones emocionales).

Mediante los argumentos expuestos por Napolitano (2018), así como por Gan y Triginé (2012) se puede evidenciar que los autores concuerdan en que la motivación surge de la interrelación entre una serie de factores internos y externos que influyen de manera directa los comportamientos y conductas de los seres humanos en el contexto en el que estos se desenvuelven,

y además según Pinder (2014) esta orienta a las personas a trabajar por el alcance y cumplimiento de objetivos y metas.

En concordancia con los señalamientos anteriores, para efectos de la presente investigación se entiende por motivación como el producto de la influencia entre los diversos factores intrínsecos y extrínsecos que surgen del contexto en el que los seres humanos se desenvuelven, y que a raíz de estos influyen en la conducta.

Como se ha mencionado la motivación está influenciada por un conjunto de elementos internos como externos los cuales contribuyen a los esfuerzos que realiza una persona para el cumplimiento de sus tareas, por tanto, es un factor de gran trascendencia en los procesos sociolaborales, por esta razón, y para efectos de este estudio es fundamental entender el aporte de la motivación en el contexto laboral. De esta manera, al analizar la trascendencia de esta temática en el ámbito laboral, se puede argumentar la importancia que tiene la disciplina de la Orientación para la atención de las necesidades que tienen las personas trabajadoras desde cualquier espacio de trabajo.

En el ámbito del trabajo surge la motivación laboral como un elemento importante para el cumplimiento de metas y objetivos, esta puede entenderse como el resultado de la interrelación de la persona con los factores de estímulo realizados por la organización o empresa. Es decir, en una empresa se entiende como el impulso por satisfacer las necesidades que se hayan presentes, en beneficio de mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, para lograr una sensación de confort (Peña y Villon, 2018). Además, este proceso activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas trabajadoras hacia la realización de metas planteadas u objetivos esperados (Rengifo y Alván, 2018).

De este modo, este proceso y el cumplimiento adecuado de las tareas, se convierte en un contexto beneficioso el cual es el detonante que producirá la reacción en el empleado o empleada al fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada (Peña y Villon, 2018). Pues así mantienen un mayor entusiasmo en su quehacer que contribuye de manera adecuada en su desarrollo personal y desempeño profesional. En el contexto laboral es importante analizar las causas que estimulan la acción de las personas trabajadoras, ya que, mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, el personal puede laborar con un

adecuado grado de satisfacción que orientará a la organización a funcionar de manera más eficiente (Rengifo y Alván, 2018).

Por tanto, al tener una mejor visión de lo que encierra la motivación laboral y sus beneficios, se visualiza la posibilidad de que las empresas puedan enfocarse en aspectos claves para que las personas cuenten con dicha motivación. De esta manera, Chaitanya (2014, pp. 221-222) menciona “Workers who are motivated and excited about their jobs carry out their responsibilities to the best of their ability and production numbers increase as a result.” [Los trabajadores que están motivados y entusiasmados con sus trabajos llevan a cabo sus responsabilidades lo mejor que pueden y, como resultado, aumentan los números de producción].

Aunado a lo anterior, es fundamental que las personas logren sentirse valoradas en sus trabajos; ya que a pesar de que su labor sea repetitiva, si esta es reconocida, es muy probable que los individuos se mantengan motivados y deseen tener una alta productividad en sus tareas. De igual manera, las organizaciones y empresas deben de saber que es necesario brindar más importancia a su personal que a su nivel de productividad (Thomas, 2012).

De acuerdo con los señalamientos brindados por Peña y Villon (2018) y por Rengifo y Alván (2018) se puede entender desde sus perspectivas que la motivación laboral surge por la interrelación de la persona con los diversos factores de estímulo presentes en el ambiente de trabajo, y a su vez permite satisfacer las necesidades de las personas trabajadoras, lo que genera y mantiene comportamientos que benefician el alcance de logros y metas en las empresas y organizaciones. Además, según Chaitanya (2014) y Thomas (2012), concuerdan en que esta permite que las personas laboren en ambientes de trabajo que les brindan la sensación de sentirse valorados, y por tanto asumen la realización de tareas con mayor sentido de responsabilidad y compromiso con los intereses del lugar de trabajo.

En relación con los argumentos expuestos por los diversos autores que han estudiado este fenómeno, y por el interés y los objetivos que sustentan la presente investigación se recalca que la motivación laboral se asume como un elemento de gran impacto en los procesos sociolaborales, ya que, como mencionan los autores esta surge de la interrelación de la persona trabajadora con los factores de estímulo presentes en el contexto laboral, lo que permite dirigir de manera proactiva

y responsable los esfuerzos para la realización de tareas que a su vez ayudan al alcance de las metas propuestas por la empresa u organización.

Por tanto, se puede recalcar que la motivación laboral es un elemento que debe potenciarse desde los diferentes espacios laborales, con el fin de mantener personas que se sientan seguras y satisfechas en sus lugares de trabajo, lo anterior puede darse mediante el apoyo y las oportunidades que brindan las empresas, organizaciones e instituciones para velar por el bienestar personal de las personas trabajadoras, por lo que invertir en recursos como la incorporación de profesionales que puedan dar respuesta a estos temas es una necesidad que desde los diferentes espacios de trabajo deberían evaluar, por lo que disciplinas como la Orientación deben buscar la manera de dar a conocer sus aportes en la atención y prevención de las situaciones y necesidades que pueden intervenir en el ambiente laboral, con el fin posicionarse positivamente en ámbitos de trabajo poco tradicionales de la disciplina.

Por otra parte, para el estudio de este elemento en el contexto de la agroindustria piñera en el que se realiza la investigación es fundamental conocer desde cuáles perspectivas se han estudiado los factores psicosociales que influyen en la motivación laboral, con el fin de tener un acercamiento a aquellos que se relacionan directamente con el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven las personas participantes, por lo que para ello se toman en cuenta la perspectiva conductual y organizacional de la motivación, las cuales se explicaran a continuación.

Perspectiva conductual de la motivación.

Se ha evidenciado que la motivación asume un papel relevante en la vida de los seres humanos, y esta se puede potenciar por medio de diferentes maneras, dado que como es natural no todas las personas se motivan ante las mismas situaciones o estímulos. Por ello, la perspectiva conductual de la motivación en las personas trabajadoras es de suma importancia, puesto que genera un desarrollo personal y profesional en cada una de ellas.

Desde el punto de vista conductual, esta se divide en dos dimensiones; la motivación intrínseca y extrínseca las cuales adquieren un papel fundamental al intentar explicar el motivo de las conductas de las personas (Díaz, Díaz y Morales, 2014). Es decir, desde esta perspectiva se identifican los componentes que intervienen en el comportamiento de los individuos. Asimismo,

la motivación en ambos casos siempre es interna, dado a que pasa por la subjetividad del individuo, es decir, se produce dentro de la esfera psicológica del ser humano (Ramos, 2015).

Es por esto, que la perspectiva conductual integra un elemento de gran trascendencia para el estudio de la motivación laboral, ya que en ella se ven inmersos aquellos factores de carácter interno como externo que generan motivación en los seres humanos. Desde el ambiente laboral estos elementos toman relevancia al vincularse con los estímulos que permiten a las personas trabajadoras sentirse satisfechas con su desempeño profesional, así como con el clima laboral del que son partícipes, factores que tienen una relación directa con el nivel de motivación presente en el personal de las empresas, organizaciones e instituciones.

Motivación intrínseca.

En referencia al planteamiento anterior, la motivación intrínseca según Deci y Ryan (2002) citado por Díaz, Díaz y Morales (2014) se entiende como, “la inclinación innata de comprender los intereses propios y ejercitar las capacidades personales para, de esa forma, buscar y dominar los desafíos máximos” (p. 130). De acuerdo con los razonamientos de estos autores, esta motivación surge de las necesidades psicológicas orgánicas, de la curiosidad y la necesidad de crecer. Permitiendo que la persona trabajadora posea la capacidad de implicarse con el medio, pueda luchar y trabajar por sus intereses personales y desde luego exteriorizar el esfuerzo para poner en práctica y desarrollar habilidades y capacidades.

Al respecto, esta motivación permite que la persona, al poseer un mayor conocimiento sobre sí misma pueda identificar su automotivación y qué elementos la fortalecen y de esta manera adquiera compromiso en sus tareas y se sienta capacitada para lograr sus metas, reconociendo su potencial. A los efectos de estos planteamientos, Herrera (2009, p.28), menciona que cuando “una persona se encuentra intrínsecamente motivada, realiza una acción o tarea comprometiéndose en ella, disfrutando y manteniendo vivo el interés por la ejecución de la misma y sintiendo, de modo inherente a la propia actividad con gran satisfacción.” Esto porque su mayor estímulo depende de sí mismo y su entusiasmo por realizar sus tareas incrementa, logrando que sea satisfactorio y placentero al cumplir con sus quehaceres laborales.

En concordancia, se afirma que en el contexto laboral este elemento permite que las personas trabajadoras asuman mayor compromiso y dedicación en función con las tareas que realizan, lo que genera satisfacción y crecimiento personal. Esto deja en evidencia la trascendencia que tiene el estudio de este fenómeno en contextos poco estudiados, donde no se tiene claridad de aquellos estímulos que mantienen motivadas a las personas colaboradoras, y que son importantes para brindar un ambiente laboral satisfactorio.

De igual manera, Gallardo y Camacho (2016), mencionan que este tipo de motivación, está asociada a componentes personales de tipo afectuoso (sentimientos y emociones positivos o negativos, respecto a la escuela y las tareas escolares), cognoscitivo (expectativas de éxito o fracaso) o de personalidad (autoconcepto, autoestima, competencia, autodeterminación y autoeficacia) y/o factores sociales (afecto, sentido de pertenencia a algún grupo o colectividad, competencia o emulación, entre otros), por ende están dentro de sí mismo, no del exterior que rodea a la persona trabajadora, y siendo de gran importancia para la satisfacción y buen rendimiento laboral.

Es por esto por lo que la motivación intrínseca es parte fundamental para que las personas trabajadoras de las empresas puedan crecer y desarrollarse tanto de manera personal como profesional, puesto que, contempla elementos internos de la persona que al ser satisfechos influyen de manera positiva en el grado de bienestar y desarrollo de destrezas para abordar nuevos retos y realizar las tareas que demanda el ambiente de trabajo con mayor compromiso y responsabilidad. A continuación, se mencionan algunos de los elementos que conforman esta dimensión sobre las bases de Ayala y Pajuelo (2018),

Vocación para el trabajo

En este sentido, la vocación para el trabajo es un factor que permite que el ser humano realice sus labores de la mejor manera, ya que se da una interrelación de sus expectativas e intereses personales con las actividades que realiza en sus labores, lo que conlleva a que la persona se sienta satisfecha, feliz y le dé sentido a su vida, lo que conlleva a que la persona realice sus labores con éxito, dando lo mejor de sí (Bates, 2017).

Por ende, la persona al realizar tareas en las que tiene expectativas e intereses no solo logrará sentirse satisfecha, sino que favorecerá el éxito en sus labores, dado que, aunque estas presenten dificultad o ameriten un gran esfuerzo la persona buscará los medios para solventar los obstáculos.

Autoestima

La autoestima como elemento de la motivación intrínseca se entiende como el conjunto de percepciones y actitudes de la persona, las cuales si son adecuadas será mayor la capacidad de compromiso y responsabilidad con la que desenvuelve por lo cual generará mayor motivación para asumir nuevos retos y trabajar por cumplir las metas propuestas (Mejía, Pastrana, & Mejía, 2011 citado por Giraldo y Holguín, 2017).

En este contexto es de suma importancia, ya que esta influirá de igual manera, en el éxito de las laborales y el sentir de la persona en relación con estas; donde pueda tener la capacidad de expresar sus ideas, sus pensamientos, sus desaciertos y no evada el tener nuevas oportunidades por miedo anticipados a fracasar.

Retos laborales

En el ámbito laboral un reto implica seguir un plan de acción que se establece previamente y que será la guía para conseguir el objetivo propuesto. Dichos retos, también tienen un valor especial porque alejan el estancamiento de la persona trabajadora en una rutina aburrida y sin horizontes de crecimiento (Ayala y Pajuelo, 2018).

Desde estas conceptualizaciones, se ratifica que cada uno de los factores que integran la dimensión intrínseca son fundamentales para el estudio de la motivación laboral, esto porque permiten comprender desde un acercamiento a la realidad personal de cada persona de qué manera sus intereses y expectativas están siendo satisfechas desde el contexto laboral, lo que los y las impulsa a asumir nuevos retos y a seguir desarrollando capacidades y conocimientos necesarios para el cumplimiento de tareas que les generen satisfacción y bienestar personal. En el contexto que contempla la presente investigación, estos factores son determinantes para conocer las condiciones que podrían estar generando motivación en el personal de la empresa o por el contrario

podrían ser elementos a tomar en cuenta para fortalecer la motivación laboral en las personas trabajadoras de esta agroindustria piñera.

Lo anterior, evidencia la importancia de que estas empresas se enfoquen en brindar recursos que ayuden a las personas a sentirse valoradas y capaces de asumir sus labores con determinación y seguridad en sus capacidades personales, para ello el enfoque debe estar en el desarrollo humano, disciplinas como la Orientación que tiene como sujeto de estudio al ser humano pueden ayudar a estas empresas a trabajar con la población en situaciones que surgen del contexto laboral como el afrontamiento las transiciones, el estrés laboral, el desarrollo de capacidades y destrezas, la autoestima, el equilibrio entre la familia y el trabajo, así como situaciones propias vinculadas a la etapa de vida en la que se encuentran las personas trabajadoras, que por el tipo de empresa pueden estar distribuidas en rangos de edades muy diversas.

Motivación extrínseca.

La dimensión de la motivación extrínseca desde la perspectiva conductual, se entiende según Reeve (2003, p. 22) citado por Díaz, Díaz y Morales (2014) como aquella que “hace referencia al hecho de que las causas fundamentales de la conducta se encuentran afuera y no dentro de la persona”. Esto hace alusión a que esta surge de los incentivos y situaciones contextuales al que el sujeto estará expuesto para realizar su labor.

Es así que esta dimensión hace referencia a fuentes externas o ambientales, estímulos fuera del individuo que ejercen influencia sobre este y que son utilizados por el ser humano para propiciar un contexto particular que permita satisfacer necesidades como la de logro, la de poder y la de ayuda (Palmero, Gómez y Guerrero, 2016). No obstante, desde el posicionamiento de la perspectiva conductual, a pesar de que la motivación extrínseca abarca elementos externos de la persona, al estar estos relacionados con la influencia que tienen en el sujeto, donde se considera subjetividades; su percepción, respuesta y comportamiento estará condicionado por la esfera psicológica, por ende, siendo de igual manera, una dimensión que integra implícitamente los componentes internos de los seres humanos.

Por lo que tomando como referencia lo anterior, son los elementos extrínsecos en la motivación laboral los que más se resaltan, dado que los individuos son motivados mediante

incentivos o aspectos que vienen directamente de la empresa y las personas empleadoras de empresas piñeras, como se puede evidenciar a partir de las consideraciones a lo largo del documento. De esta forma, a pesar de ser componentes externos al empleado, se puede comprender la importancia de estos, ya que también contribuyen a la realización y desenvolvimiento de la persona profesional en sus funciones y tareas, y aporta en el disfrute y la satisfacción en el cumplimiento de las mismas. En este orden de ideas Ayala y Pajuelo (2018) hacen referencia a los elementos que conforman esta dimensión motivacional, que se definen a continuación:

Ambiente laboral físico

Por su parte, el primer elemento alude a todas aquellas condiciones físicas del medio ambiente con las que se relacionan los individuos y que condiciona positiva o negativamente diversos aspectos del bienestar laboral (Naranjo, 2017). De esta manera, el mismo es un aspecto a considerar en la presente investigación, ya que, independientemente del área o sector en el que laboren las personas en una agroindustria piñera; el manejo de químicos, materiales y equipos especiales, la extremas temperatura del ambiente, el lugar en el cual se tomen descansos para sus respectivas comidas, son factores que influyen en la productividad y satisfacción de las personas trabajadoras de una empresa piñera.

Liderazgo organizacional

Seguidamente, el liderazgo organizacional consiste en el proceso por el cual la persona que lo ejerce es capaz de influir en los demás para lograr el cumplimiento de los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. Dentro de las organizaciones, el presente elemento tiene un papel fundamental, ya que sus características se relacionan y se complementan para alcanzar los objetivos que se planteen, donde debe existir comunicación asertiva, escucha activa, honestidad, capacidad de toma decisiones, que le permita manejar adecuadamente los recursos y operación como, por ejemplo: el dinero, los materiales y por supuesto el recurso humano en la organización (Herrera, 2018).

Seguridad laboral

Por último, la seguridad laboral se entiende como el conjunto de acciones que, aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta a los hábitos del

trabajador, pueden prevenir y evitar accidentes laborales (González, López y Blanco, 2015). Al igual que el ambiente laboral, y el liderazgo organizacional, lo que este componente considera permite garantizar el bienestar de las personas que son parte de la organización, puesto que toma en consideración desde las capacitaciones que pueden brindar los empleadores, los equipos de protección brindados, los permisos correspondientes para el uso de maquinarias, los seguros con los que cuenten, hasta la prevención y evaluación de que las labores que realicen sus personas empleadas no impliquen riesgos personales o de salud.

Desde esta perspectiva se logra identificar que los tres elementos contemplados en la dimensión extrínseca se toma desde una clasificación de Ayala y Pajuelo (2018), ya que responden a las necesidades de la presente investigación donde los componentes externos como el ambiente laboral, liderazgo organizacional y seguridad laboral son aspectos fundamentales a considerar en las organizaciones piñeras, permitiéndole a una organización evaluar las mejoras que pueden efectuar, y a las personas empleadas el nivel de afectación que tiene en su motivación al realizar su trabajo. Dado que, el considerar los elementos que componen a las dos dimensiones desde los planteamientos de estos autores, posibilita medir el nivel de motivación de las personas trabajadoras.

Asimismo, considerando estos elementos desde un posicionamiento orientador, se puede recalcar que la disciplina puede brindar diferentes aportes que posibilitan el mantenimiento de la motivación extrínseca en estos espacios de trabajo, mediante la creación de estrategias que promuevan ambientes de sana convivencia entre las personas trabajadoras, asimismo favoreciendo un liderazgo democrático que logre mantener una comunicación asertiva entre las figuras de autoridad y el personal, son entre algunos de los diferentes aportes que pueden ayudar a potenciar la motivación extrínseca en las empresas.

Teorías motivacionales desde la perspectiva organizacional

A partir de las consideraciones que anteceden se realiza una explicación para comprender la motivación laboral desde lo específico; que serían los planteamientos de la perspectiva conductual. De la misma manera, en esta sección para ampliar a profundidad el factor de motivación y su relación en el ámbito laboral se toma en consideración una perspectiva organizacional, dado que por la naturaleza del espacio donde se realiza la investigación, las mismas

se consideran fundamentales para la comprensión integral del fenómeno. Es así que partiendo de un entendimiento de la motivación de lo específico a lo general, Napolitano (2018, p.8) menciona que “Las teorías motivacionales tienen como objetivo el de explicar las razones del intercambio que se lleva a cabo entre el esfuerzo, el resultado obtenido y la explicación de la comodidad percibida del intercambio”.

En lo que concierne con estas teorías se centran en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que inciden en el comportamiento de los seres humanos, y que explican el aporte de como el grado de motivación de una persona, influye en su modo de actuar. Cabe agregar, que se distinguen dos tipos de motivación en función del objeto de estudio que se quiere investigar, estas se clasifican en teoría de contenido y teorías de proceso, que se profundizará más adelante (García, 2012).

Peña (2015) citando a Naranjo (2009) señala que una teoría de la motivación facilita el demostrar los estímulos o elementos que brindan energía y orientan el comportamiento de la persona trabajadora. Es por esto que estudian el motivo por el cual un individuo decide llevar a cabo una acción, que en otras circunstancias rechazaría, por lo que se evidencia de que manera incide en la conducta y la voluntad de las personas.

Estas concepciones recuperan aspectos relevantes en cuanto indican que las teorías motivacionales permiten la comprensión de los estímulos y comportamientos de los individuos y como la interacción entre estos tienen una afectación en la motivación de las personas trabajadoras y de esta manera en su modo de actuar. Al clasificarse en contenido y proceso, cada una tendrá características propias, que a pesar de que podrían complementarse entre sí, poseen elementos de distinción entre ellas.

Teorías de contenido

Para la comprensión del presente apartado se detallan las distinciones de los elementos que se contemplan con respecto a las teorías de contenido. Sobre la base de Peña (2015) se clasifican como las primeras hipótesis desarrolladas desde el punto de vista temporal. Estudian y toman en consideración aspectos que motivan a los seres humanos. Pero a diferencia de las teorías de proceso, estas tienen como principal fundamento el estudio de la importancia de los factores de la

personalidad humana, puesto que estos elementos determinan la forma en que las personas elaboran las tareas, es decir, el grado de energía y el entusiasmo que utilizan para su desarrollo, de igual manera, analizan las necesidades y los refuerzos relacionados con la actuación de los trabajadores en su ambiente laboral (Aparicio y Blanco, 2011).

Estas definiciones logran identificar que estas teorías tienen sus bases en la importancia de conocer cuáles son esos factores que motivan a los seres humanos, considerando las necesidades, bienestar y toda característica psíquica que integre a la persona. En el marco de los planteamientos que realizan los autores entre las principales teorías de contenido se encuentran las siguientes:

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Respecto a la teoría planteada por Abraham H. Maslow, ésta resalta la importancia de crear un ambiente organizacional en el que las personas puedan inclusive satisfacer sus necesidades más elevadas en la escala jerárquica Martínez (2012). De esta manera, Maslow jerarquiza las necesidades y las ubica en orden ascendente, esto de acuerdo al grado de motivación y dificultad, para explicar esta jerarquización se adopta la postura de Aparicio y Blanco (2011, p.68), en la que clasifica las necesidades de la siguiente manera;

1. Necesidades fisiológicas. Son las más básicas, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana: alimentarse, saciar la sed, mantener una temperatura corporal adecuada, etc.
2. Necesidades de seguridad. Son aquellas que pretenden proteger a la persona de los posibles peligros a los que se expone. Como ejemplo de necesidades de seguridad se puede citar la necesidad de estabilidad laboral.
3. Necesidades sociales. El ser humano necesita sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.
4. Necesidades de reconocimiento o estima. La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí misma. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

5. Necesidades de autorrealización: también se denominan necesidades de autorrealización o auto superación y son las últimas de en la pirámide. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretenden alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.

Como se muestra la jerarquización sobre las bases de estos autores, toma sentido al contemplar primeramente las necesidades fisiológicas y por último las necesidades de autorrealización, dado que posicionándose en la naturaleza de la presente investigación se puede ejemplificar de la siguiente manera; un empleador no puede pretender que las personas trabajadoras logren desarrollar todo su potencial en la realización de sus labores en la agroindustria piñera, sin que antes garanticen que los individuos cuenten con el tiempo y espacio para satisfacer su necesidad de alimento, aseguren que las tareas que realiza no representa posibles riesgos o peligros para su salud o bienestar personal, y que pueda tener espacios para relacionarse y recrearse con sus compañeros y compañeras de trabajo.

Ante estos planteamientos y al considerar al ser humano como un ser integral esta teoría, demuestra la importancia de la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano para que pueda lograr un adecuado proceso de autorrealización personal, esto ya que según Kaur (2013) citando a Maslow (1943) menciona que “if people grew up in an environment in which their needs are not meet, they would be unlikely to function healthy, well-adjusted individuals.” [Si las personas crecieran en un entorno en el que no se satisfacen sus necesidades, es poco probable que funcionen individuos sanos y bien adaptados] (p.1063). Esto debido a que, el término necesidad significa pulsión, instinto, deseo, motivo, problema o equilibrio, por tanto, en las empresas esto se traduce según Kottler en un conjunto psicológico entre el empleado y la organización, por medio de un contrato feliz o nefasto, dependiendo de las acciones llevadas a cabo en la organización, para la satisfacción de necesidades (González, 2015).

Esto permite evidenciar que dependiendo del grado de satisfacción de las necesidades en el ambiente de trabajo, las personas pueden orientar sus comportamientos al establecimiento y cumplimiento de los objetivos tanto personales como organizacionales. Por ello las empresas u

organizaciones que evalúen e incentiven en el cumplimiento de las necesidades de sus personas trabajadoras aportan un beneficio al desarrollo integral de los individuos por lo que podría entonces, incentivar un impacto positivo en los resultados de las labores que realizan estos sujetos.

Teoría Bifactorial de Herzberg

En la teoría bifactorial propuesta por Herzberg se postula que todos los individuos que trabajan en organizaciones tienen dos conjuntos de necesidades básicas: necesidades motivadoras y necesidades higiénicas, ya que ambas son fundamentales para un funcionamiento adecuado de la persona en su área personal laboral. En este propósito, Rivera (2014), indica según Herzberg, que los factores higiénicos representan lo que afecta el contexto donde se realiza el trabajo, es decir, todo aquello que desde exterior del trabajador pueda influir en la motivación en el que hacer de sus tareas, entre ellos destaca se encuentran los salarios, las condiciones laborales, las prestaciones, la seguridad en el empleo, las políticas administrativas, y que al realizarse de manera inadecuada puede perjudicar el desenvolvimiento del empleado. En cambio, los motivadores, son aquellos cuya presencia puede impulsar hacia el trabajo. Ejemplo de ellos son el logro o realización, el reconocimiento, la responsabilidad y el trabajo en sí mismo.

Para estos autores dicha teoría se enfoca en la importancia que posee la ausencia de algunos factores que pueden influir en la motivación que abarcan aspectos externos al ser humano que serían los higienizantes o bien lo que pueda impulsar a las personas a la realización de las labores que enfoca un área interna, nombrados motivadores, en el que, al analizarse las dos necesidades básicas en relación con la motivación en el trabajo le permite a la persona un desarrollo de forma satisfactoria y eficiente.

De esta manera, se parte de la premisa realizada por Amo (2017), dado que señala según Herzberg que ciertos factores cuando no están presentes producen insatisfacción y desmotivación, pero cuya presencia no produce lo contrario. Los llamo “higienizantes” porque al igual que la higiene, su ausencia produce enfermedades, pero su abundancia no las cura, lo que quiere decir que son importantes para un buen desempeño, dado que al no ser satisfechos pueden presentar desmotivación al cumplir las tareas. Según esta autora, (Amo, 2017, p.8), estos factores se clasifican en;

1. El salario.
2. Las buenas relaciones con el jefe.
3. Con los compañeros.
4. La organización de la empresa.
5. Las instalaciones.
6. El horario.
7. Las vacaciones, etc.

Como se menciona, estos factores pueden darse de maneras distintas dependiendo del ambiente laboral, y son fundamentales en la motivación de las personas, ya que como esta autora menciona hay empresas donde el salario es bueno, el estilo de dirección adecuado, las instalaciones lujosas, y el horario flexible, pero no se perciben motivados. Sin embargo, la ausencia de estos sí podría influir significativamente en el favorecimiento de la desmotivación en las personas colaboradoras.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

En relación con las teorías de las necesidades adquiridas, existen elementos claves que contribuyen a la motivación de la persona trabajadora, es por esto que Caballero (2015, p.75), recalca que la teoría de McClelland se basa en la existencia de tres factores trascendentales que impulsan la motivación del individuo:

1. Logro: el establecimiento de metas y retos es un factor motivacional que impulsa al individuo a alcanzar el éxito personal y profesional. Las personas que se mueven por este factor necesitan recibir una opinión sobre su trabajo y buscan tener responsabilidades y nuevos retos, para mayor satisfacción.

2. Poder: la necesidad de tener una influencia sobre un grupo de personas y obtener de ellas el reconocimiento a la labor profesional es un factor motivacional, son personas motivadas por el prestigio, estatus y reconocimiento lo que les otorga motivación en su trabajo.
3. Afiliación: la afiliación es la necesidad de crear relaciones sociales con otros individuos, formar parte de un grupo social y tener un sentimiento de pertenencia al mismo. Las personas que encuentran motivación a través de este factor son personas sociables.

Desde este posicionamiento al considerar estos factores se puede observar que la persona que logre concluir con sus tareas o proyectos como lo planearon, realizará a cabalidad su trabajo sin necesidad de tomar una actitud de superioridad que afecte sus quehaceres o a las personas trabajadoras en su área laboral y de esta manera puedan establecer relaciones de forma asertiva.

De tal manera que en la teoría de las necesidades de McClelland, se sostiene que todo individuo posee la necesidad de logro (esfuerzo por sobresalir), necesidad de poder (influir y controlar a los demás con la finalidad de alcanzar un desempeño eficaz) y la necesidad de afiliación (entablar relaciones interpersonales), permitiendo que se encuentre motivado para desempeñar mejor determinadas actividades organizacionales, llevándolo a un óptimo desempeño y a la excelencia (Cueva, 2018). Es decir, que si se satisfacen adecuadamente en el ambiente laboral estas tres necesidades, la persona se desenvolverá de una mejor manera en beneficio de sí mismo y su rendimiento en la empresa o institución.

De acuerdo con esta teoría, se visualiza la importancia de satisfacer dichas necesidades para ejecutar las labores de la mejor manera, sin embargo, se deben establecer barreras, para no caer en la ansiedad y preocupación por cumplir metas que no son coherentes con las tareas correspondientes a su cargo y que luego puedan ocasionar preocupación en las personas, lo que quiere decir que efectivamente estos factores son indispensables para el bienestar profesional de las personas trabajadoras.

Teoría X y Y de McGregor

Por último, en relación con las teorías de contenidos, la teoría X y Y fueron creadas por McGregor en 1960, según Caballero (2015, p.75) “la teoría X está basada en la creencia de que el ser humano no tiene motivación por sí mismo y han de ser motivados a través del castigo” y se basa en diferentes principios citados por este autor, tales como:

1. Falta de motivación y creatividad natural en el individuo.
2. Preferencia por tareas fáciles y sin responsabilidades.
3. Necesidad de controlar al personal.

Del mismo modo, este autor menciona que la teoría Y se fundamenta en que el individuo se esfuerza de manera natural y busca la consecución de los objetivos personales y se basa en los siguientes principios:

1. Si se dan las circunstancias apropiadas, el individuo por naturaleza trabaja de manera independiente sin necesidad de ser obligado.
2. El individuo trabaja de manera más eficaz cuando tiene autonomía y libertad.
3. Toda persona es capaz de motivarse y ser creativa (p.75).

Es por esto que las dos teorías se sitúan en los extremos entre los supuestos tradicionales y autocráticos sobre las personas (teoría X) y los supuestos basados en las relaciones humanas (teoría Y). Por ende, McGregor se basa en la razonable suposición de que la mayor parte de las decisiones en las personas directivas para con sus empleados, se basan desde el supuesto sobre sus subordinados, ya sea que a sus empleados les desagrada el trabajo y hacen todo lo posible por evitarlo (Teoría X) o que por el contrario desde un enfoque humanista presuponen que las personas

no son perezosas ni dolientes, sino que, sus comportamientos se deben a las experiencias con las organizaciones (Teoría Y) (Pérez, 2018).

Es necesario comprender que a pesar de que dichas teorías se relacionan con la motivación de la persona estas son muy distintas, ya que en la primera se resalta que los individuos por sí solos no se motivan, sino que para un mayor desempeño en sus tareas se debe mejorar y proporcionar todos los requisitos necesarios para que la persona se desempeñe de la mejor manera (teoría X). Sin embargo, en la segunda, se menciona que, si se puede motivar desde el sujeto en sí, puesto que este es quien realiza desde su perspectiva los aspectos fundamentales para un mejor desenvolvimiento. No obstante, las circunstancias u oportunidades que se le brinden en sus quehaceres y responsabilidades proporcionarán mayor satisfacción a la hora de cumplir sus metas o deberes.

Por otro lado, McGregor, indica una tercera teoría con base en las anteriores refiriéndose a ella como Teoría Social, a lo que Arnold y Randall (2012) recalcan que esta teoría se basa en que la conducta de una persona es influida por sus interacciones sociales (relaciones con otros individuos), las cuales pueden determinar su sentido de identidad y pertenencia en el trabajo. La gente busca relaciones sociales significativas en el ámbito laboral y responde a las expectativas de las personas que hay a su alrededor, en ocasiones más que ante los incentivos financieros.

En relación con lo anterior, estos autores resaltan que las personas perciben su motivación influida por el tipo de relación que establezcan en su contexto profesional, llevándolos a que sea un incentivo o por el contrario un detonante de insatisfacción, de ahí la importancia de fomentar vínculos efectivos y saludables en dicho ambiente.

Teoría del proceso

Las teorías de proceso según García (2012) “tratan de analizar el proceso de motivación que se desarrolla en el puesto, este proceso de motivación estudiado desde las expectativas del trabajador, la finalidad que persigue y la justicia laboral” (p.19). Por lo que estas pretenden abordar qué tipo de motivación y elementos influyen durante la realización de las tareas, además según los planteamientos de este autor, es necesario conocer minuciosamente cómo se está dando la motivación en la persona, que factores están influyendo y cuál es el proceso para ejecutar sus

quehaceres laborales, tomando en cuenta el puesto y desempeño del individuo dentro de una empresa, lo que se relaciona con las condiciones en las que laboran las personas que trabajan en contextos como las agroindustrias piñeras.

Teoría de la equidad de Adams

La teoría de la Equidad se encuentra dentro de las denominadas teorías de proceso, para García (2012) esta se fundamenta en la valoración de las personas respecto a la relación que establecen entre la dedicación para lograr los objetivos y las recompensas que adquieren por sus labores, por lo que el trabajador contrastará lo que obtiene individualmente por la empresa (nivel interno) con lo que reciben sus compañeros y compañeras de trabajo dentro de la empresa o por personales de su nivel que trabajen en otras empresas de la competencia (nivel externo), y pues al realizar estas comparaciones es que los individuos adquieren perspectivas personales acerca de la justicia e imparcialidad con que son tratados sus alcances y cumplimiento de deberes en el entorno donde ejecutan su trabajo.

Es por ello que este autor señala que al visualizar lo que se le brinda con lo que se les ofrece a otras personas en el mismo campo laboral, le permite al sujeto identificar si es justo o no el trato y beneficios que se le conceden dentro de su ámbito laboral, dado que se trata de una valoración que el individuo realiza de estos aspectos mencionados.

Por lo que, si el individuo percibe que existe un desequilibrio en su recompensa, y que la retribución que se le brinda por su desempeño y realización de quehaceres no son los justos o por el contrario piensa que es más de lo que considera razonable, ante esto se pueden desarrollar dos situaciones distintas, las cuales se parafrasean en palabras de García (2012):

1. Cuando sus resultados en la empresa son menores que su esfuerzo personal, le producirá una sensación de inequidad pues se sentirá sub-retribuido, disminuirán sus esfuerzos o incrementará sus resultados por cualquier otra vía.
2. Cuando en la empresa son superiores al esfuerzo individual que aporta, el individuo puede desarrollar un sentimiento de culpa e igualmente podrá asumir conductas para establecer la equidad, incrementando sus aportaciones a la empresa o disminuyendo sus resultados.

Con respecto a lo anterior, esta teoría pretende mostrar que la persona al observar que se le está dando un trato digno y coherente con su labor, y que es similar o igual al de sus compañeros de trabajo se sentirá motivado para ejecutar sus labores, no obstante, si esto se da de manera contraria puede provocar desmotivación y emociones inadecuadas que repercuten en el desempeño de la persona trabajadora.

Teoría de las expectativas de Vroom

Esta teoría del proceso, según García (2012) en Vroom considera que “la motivación de un trabajador en su entorno laboral depende de los logros y objetivos que desea o pretende alcanzar en su trabajo y de las probabilidades reales de poder conseguirlos” (p.18). Centrándose en la percepción subjetiva que tiene la persona trabajadora sobre la eventualidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinadas conductas conlleve a la consecución de unos determinados resultados.

Por esta razón, la definición logra identificar que la motivación que posee el individuo irá en relación con su desempeño y logro de metas dentro de sus labores, propiciando satisfacción con lo que hace en su puesto de trabajo e incentivando a continuar. Además, en palabras de Vroom: “La gente se sentirá motivada a realizar las cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla” (García, 2012, p.18), por esto debe de existir una creencia positiva sobre los resultados de su quehacer laboral, ya que al poder plantearse retos y llevarlos a cabo, le permitirá creer más en su capacidad al realizar sus metas o proyectos.

En relación con lo anterior, para García (2012, p.18) el esfuerzo, dedicación y disfrute con que labore y se desarrolle un trabajador en su quehacer profesional, puede basarse en diferentes relaciones pertinentes para su motivación en el contexto laboral. A continuación, se desglosan los diferentes tipos de relaciones a los que hace énfasis este autor:

1. *Relación esfuerzo-desempeño*: la probabilidad que percibe el individuo de que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño.

2. *Relación desempeño-recompensa*: el grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.
3. *Relación recompensas-metas personales*: el grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y lo atractivas que le sean.

Tomando como referencia lo expuesto por este autor, se considera que dicha teoría se enfoca en que la motivación de las personas trabajadoras depende del cumplimiento de metas y objetivos, mediante los resultados que obtienen en la realización de sus funciones en el contexto laboral. Además, que dicha motivación dependerá de la valoración que el sujeto efectúe de las metas establecidas por lo que esta podría influir en la manera en que las personas realizan sus labores. De esta manera, enfatizando los diferentes tipos de relaciones que se dan, cuando el sujeto identifica el desempeño que puede lograr, las recompensas que puede tener del desempeño realizado y como estas recompensas satisfacen sus necesidades personales mayor podría ser la motivación y por ende mayor serán los resultados obtenidos en beneficio de la empresa, organización y de la persona trabajadora.

A estas consideraciones, se agregan los postulados de Parijat y Bagga (2014, p.1) dado que mencionan que “In the modern world when competition, both among the individuals as well as the business organizations has assumed such high importance, motivation become all the more necessary”. [En el mundo moderno cuando la competencia, entre los individuos y las organizaciones empresariales ha asumido una importancia tan alta, la motivación se vuelve aún más necesaria.]

Es por esto que es importante definir objetivos claros para que se lleven a cabo y del mismo modo motivar al personal a querer realizar sus labores de una manera más eficaz y productiva. Este punto se vuelve trascendental en el contexto de la agroindustria piñera dado que las personas trabajadoras constantemente están expuestas a factores que potencian o por lo contrario desmotivan el desempeño de estas en sus tareas, y conocer las relaciones condiciones o elementos

que están presentes en el ambiente motivacional se vuelve un aspecto necesario para el beneficio del área organizacional y conductual del individuo.

Modelo Teórico de Motivación de Toro (1992)

Finalmente, sobre la base de las consideraciones de las teorías antes expuestas y la perspectiva de diversos autores, se presenta el modelo teórico desde el cual se fundamenta la presente investigación, entendido un modelo según Arias (2018) como una representación de la realidad, comprensible, explícita, explicativa y predictiva. Se conforma partiendo de una síntesis de las teorías mencionadas con anterioridad; y de ahí parte su sustento en la construcción de carácter analítico para la comprensión de la motivación laboral a partir de las siguientes dimensiones motivacionales: condiciones motivacionales internas, medios para obtener retribución deseada en el trabajo y condiciones motivacionales externas. Adicionalmente, cada dimensión motivacional está constituida por cinco factores psicosociales (Fernández, 2020).

De acuerdo con los argumentos expuestos y para efectos de esta investigación el Modelo Teórico de Motivación de Toro es entendido como el conjunto y compilación de las teorías motivacionales desde la perspectiva conductual y organizacional, las cuales permiten mantener una percepción e interpretación de la motivación laboral presentes en el personal de una empresa, entidad o asociación. Asimismo, estas teorías motivacionales se centran en hallar los estímulos o componentes que se asocian con el actuar de los seres humanos por el aporte que da la motivación, estos procesos se pueden visualizar por medio del modelo teórico, sus dimensiones motivacionales y factores psicosociales correspondientes.

Dimensiones motivacionales y factores psicosociales

Las dimensiones del fenómeno motivacional, se definen bajo la mirada analítica y de exploración, en el cual se pueden especificar las dimensiones con independencia la una de la otra, y de esta manera permite explicar satisfactoriamente la motivación laboral presente en un contexto determinado (Hernández, 2017, citando a Toro, 1992). A su vez, cada dimensión contempla factores psicosociales, entendidos según Toro, Londoño, Sanín y Valencia (2010), cómo

Una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo personal o colectivo. Cualquier condición de la organización laboral con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral (p.101).

Por lo tanto, evidenciando estos aportes, se enfatiza en que la interrelación entre la persona y los factores del entorno laboral contribuyen en el fortalecimiento de la motivación en los seres humanos. Dado que estos autores añaden y concuerdan que estos factores pueden incidir positivamente cuando son satisfechos desde el ambiente laboral y es por esto que se les puede otorgar una función de protectores del bienestar y la salud del trabajador. Por lo que para efectos de esta investigación la importancia de los factores psicosociales y las dimensiones motivacionales radica en la mejora del desarrollo personal y laboral de las personas trabajadoras, a continuación, se hace mención y explicación acerca de cada una de las dimensiones y sus respectivos factores.

Condiciones motivacionales internas

Esta dimensión considera variables relacionadas a la necesidad de alimento, oxígeno y abrigo. Además, contemplan a la necesidad de seguridad, y de autorrealización basada en la Teoría de las Necesidades de Maslow, y la de necesidad de logro basada en la Teoría de McClelland. Y, por último, en relación con las variables psico-sociales se toma el reconocimiento y afecto o estima de otros, que corresponden a las necesidades sociales de la Teoría de Maslow. Se incluyen también las necesidades de poder y afiliación de la teoría de McClelland (Toro, 1996 citado por Fernández, 2020).

En este propósito, mediante los argumentos expuestos se puede visualizar que ambos autores reconocen que esta dimensión toma condiciones o elementos personales internos de carácter afectivo referentes a la persona, por lo que permiten identificar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o situaciones específicas, partiendo de aspectos con teorías clásicas de la motivación (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019). Sobre la base de

estos supuestos, realizan una recopilación de los cinco factores psicosociales implícitos en esta dimensión, por ende, permitiendo identificarlos y conceptualizarlos para su comprensión, según Zapata y Berrio (2019, p.27) estos son;

Motivación de logro: se manifiesta a través del comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados. Es decir, es el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, y de esforzarse por tener éxito (McClelland, 1989). De este modo, se puede comprender la motivación de logro en dicha investigación como la iniciativa de salir adelante, el poder fijarse metas, actuar con responsabilidad y realizar tareas que demanden algún compromiso.

Poder: se manifiesta a través de deseos o acciones que buscan ejercer dominios, control o influencia, no solo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permitan adquirir o mantener el control, tales como las posiciones de mando, la influencia en los medios de comunicación, la acción sobre los incentivos y recompensas. Asimismo, este factor se ve manifestado en diversas acciones como el poder persuadir, dirigir a diversas personas, además, las personas que ejercen este mantienen un alto grado de autoridad.

Afiliación: se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante. De este modo, este factor psicosocial permite a la persona mantener una relación cordial y de respeto con su grupo de trabajo.

Autorrealización: consiste en la expresión de deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos.

Reconocimiento: se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer.

Ante estas consideraciones se puede visualizar como se consideran los elementos internos de la persona desde las metas, deseos o intenciones propias para adquirir beneficios en sus contextos laborales o bien en sus respectivos puestos trasladando esto a la obtención de incentivos y recompensas y de igual manera, una mejora de sus capacidades y conocimientos. Y a su vez contempla las intenciones y deseos relacionados con las demás personas en su ambiente social, donde la persona busca aceptación, admiración o calidez y solidez en sus relaciones.

Medios para obtener la retribución deseada en el trabajo

Con respecto a la segunda dimensión, Toro (1985) consideró variables relacionadas con la teoría propuesta por McGregor dentro de la cual establece dos teorías, a las cuales llamó teoría X y teoría Y, e igualmente la teoría propuesta por Adams en 1965 la cual hace referencia a la equidad, con los factores de dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación, que hacen parte de esta dimensión que considera variables comportamentales que una persona comúnmente emplea como medio para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y que se ven claramente reflejadas en estas dos teorías mencionadas (Zapata y Berrio, 2019).

Desde la posición de Zapata y Berrio (2019), esta dimensión hace referencia tanto a elementos internos como externos en la persona, además plantea que estos factores las personas los llevan a cabo con la finalidad de obtener un beneficio a cambio. En este sentido, desde los planteamientos de Zapata y Berrio (2019, pp.28-29) los factores mencionados en esta dimensión son los siguientes:

Dedicación a la tarea: este incluye modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de demostrar en él

responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo.

Aceptación de la Autoridad: los modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas.

Aceptación de Normas y Valores: los modos de comportamiento hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia en la organización, tales como evitar lo que pueda causar perjuicios al trabajo o a la empresa, cumplir sus normas y políticas, contribuir al logro de sus objetivos.

Requisición: esta es la capacidad del individuo que busca persuadir directa o indirectamente sus retribuciones deseadas a quien esté con la facultad de concederlas. Es decir, las personas en esta posición ofrecen ayuda solo para obtener ventajas o beneficios.

Expectación: estos modos de comportamiento demuestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Las retribuciones deseadas se dan por iniciativa y benevolencia del patrono más que por mérito personal. En este caso, para este factor, las personas tienen la confianza en que se le reconocerán sus habilidades y tendrá oportunidades de crecimiento.

En referencia a los planteamientos que anteceden, se puede evidenciar que estos factores se relacionan con comportamientos o capacidades de las personas trabajadoras llevados a cabo para trascender su conducta en lineamientos de cumplimiento de normas y políticas, conductas responsables, dedicadas y esforzadas, para así obtener reconocimientos, beneficios o bien incentivos. Cabe mencionar, que estos comportamientos los lleva a cabo la persona empleada, sin embargo, son las personas empleadoras los que incentivan estas iniciativas y les permite de esta manera manifestar estos comportamientos.

Para efectos de este estudio, los factores inmersos en la dimensión motivacional de medios para obtener retribución deseada en el trabajo son considerados como aquellos aspectos que le permiten a las personas trabajadoras mantener un crecimiento profesional y personal, mediante la eficiencia en la realización de diversas tareas y el acato de órdenes, en las cuales sus habilidades y capacidades les posibilita la oportunidad de obtener algún crecimiento y beneficio a nivel laboral.

Condiciones motivacionales externas

La tercera dimensión, exceptúa elementos internos personales y considera condiciones o circunstancias propias del ambiente de trabajo. Para Toro (1996), esta dimensión consiste en una categoría de variables que abarcan eventos externos y personas o agentes externos a la persona trabajadora, como factores intrínsecos o motivadores; y los factores extrínsecos o higiénicos de la Teoría de Herzberg, estando vinculados exclusivamente a condiciones de trabajo. Según las consideraciones de Toro citado por Zapata y Berrio (2019, p.30) los factores inmersos en esta dimensión se agrupan en las siguientes categorías:

Supervisión: es el valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él. Es decir, la supervisión se presenta cuando las personas cuentan con la confianza y apoyo de su jefatura.

Equipo de trabajo: el equipo de trabajo es un conjunto de personas con habilidades complementarias comprometidas con una meta y con unos objetivos comunes (Drucker, 2003). En este se prevé posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir y aprender de otras personas (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019)

Contenido de trabajo: son condiciones intrínsecas del trabajo que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad, información sobre su contribución a un proceso o producto y la posibilidad de elaboración global de un producto. Valoración que la empresa hace de tales condiciones.

Salario: son las condiciones de retribución económica asociadas al desempeño de un puesto de trabajo. Según su grado y modalidad esta retribución puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio, seguridad de que pueda atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia.

Promoción: es la perspectiva y la posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional. De tal posibilidad la persona puede derivar proyecciones personales de progreso, de prestigio y aproximarse a situaciones de mayor responsabilidad. Por lo tanto, los individuos reciben promociones en consideración a su progreso.

A partir de estas perspectivas, estos factores se adjudican a las condiciones externas a la persona, que son propias de la organización, empresa y por ende al ambiente y contexto del trabajo, además contempla las personas o agentes pertenecientes a este ambiente y se relacionan con las condiciones internas de la persona trabajadora. Es importante mencionar que esta dimensión se puede plantear las consideraciones, posibilidades, retribuciones que facilitan las autoridades para la mejora de las condiciones propias del contexto o puesto de trabajo. De modo que en el contexto que contempla la presente investigación las condiciones externas son consideradas como aquellas acciones realizadas por la empresa y la jefatura que motivan a su personal a querer ejercer sus labores de manera eficiente y productiva.

Los factores motivacionales antes descritos toman relevancia en la presente investigación al ser condiciones que pueden impactar positivamente el bienestar y el desempeño de las personas trabajadoras, por lo que podrían asociarse a la motivación laboral, asimismo, independientemente de su asociación estos elementos al ser estudiados desde una disciplina como la Orientación evidencia las necesidades que podrían tener las personas en este ámbito laboral en específico.

Por tanto, al analizar esta temática en concordancia con la disciplina de la Orientación podría evidenciar los retos que enfrenta los y las profesionales en nuevos escenarios laborales, como lo es el caso de una agroindustria piñera, asimismo, como se señaló al inicio de este apartado dará una visión de los aportes que brinda en los procesos sociolaborales desde sus principios de

prevención, desarrollo humano e intervención social, que a su vez contribuyen a la motivación laboral.

Capítulo III

Marco Metodológico

El enfoque investigativo seleccionado

El estudio se realiza desde un paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, en el que el interés se enfoca en el conocimiento de una realidad objetiva, en el cual las investigadoras no tienen control sobre los factores psicosociales o la motivación laboral, ya que procede en un ambiente existente externo a estas (Corbetta, 2010).

El estudio se basa en un enfoque cuantitativo ya que este pretende construir y corroborar información a través de las diversas teorías, es objetivo y, además, procura que la información recolectada sea secuencial y demostrativa. El enfoque cuantitativo permite tener un mayor alcance en los resultados ya que este busca generalizar los resultados obtenidos en el contexto de la empresa, es por esto por lo que se involucran a muchas personas en la investigación, la finalidad del análisis de los datos que se recolectan durante el proceso del estudio busca explicar las variables y a su vez, cada uno de los cambios que estas pueden presentar (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Cabe señalar que para efectos de este estudio se pretende describir y predecir eventos o circunstancias a través de la comprobación de teorías e hipótesis y una realidad objetiva, no obstante, cabe destacar que la subjetividad existe, más lo que se procura es demostrar que tanto se ajusta el conocimiento o diversas opiniones a la realidad objetiva, es decir, percibir la relación real que existe entre las variables, factores psicosociales y la motivación laboral del personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

El paradigma tiene una serie de elementos que permiten profundizar como se concibe el objeto de estudio y cuál es el proceso a seguir desde este modelo, en el que se contempla la ontología, epistemología, metodología y la axiología, los cuales se detallan seguidamente.

Desde la ontología Barrantes (2002) concibe esta como la realidad del mundo laboral tiene su propia existencia; su naturaleza es objetiva, es decir que ya existen factores psicosociales que influyen en el nivel de motivación laboral y no se realizan interpretaciones individuales acerca del fenómeno, sino que por medio de fundamentos teóricos e instrumentos de investigación se estudian

las variable y se encuentran los factores que se asocian con el nivel de motivación de las personas trabajadoras en un contexto determinado.

Además, en el proceso de recolección de la información y análisis de los datos no se manipulan, ni se modifican las variables de los factores psicosociales ni el nivel de motivación laboral, sino que la persona parte de una postura neutral y objetiva, dado que desde la epistemología en el presente estudio se acentúa en “...el distanciamiento de la persona investigadora en la relación sujeto-objeto, buscando una neutralidad en la obtención de los datos evitando los sesgos que pudieran producirse por preferencias subjetivas e inclinaciones personales del investigador” (Hernández, Ramos, Placencia, Ganchozo, Quimis y Moreno, 2018, p.34).

Desde el punto de vista metodológico según Hernández y otros (2014) se destacan, significativamente, la utilización del método hipotético-deductivo, técnicas validadas y confiables y la utilización del procesamiento estadístico para un análisis objetivo y riguroso de los datos. Para obtener el conocimiento de la realidad de las variables se interpretan desde los referentes de Pérez, Pérez, y Seca (2020) de la siguiente manera;

1. En un primer momento se da un conocimiento del fenómeno, por medio de una revisión teórica y hallazgos de investigaciones.
2. Posteriormente, se formulan hipótesis, con base en el conocimiento adquirido en la revisión teórica. La corroboración o refutación de la hipótesis se realizará a partir de los resultados obtenidos por medio de técnicas cuantitativas en una muestra de la población.
3. Seguidamente, se da una deducción en la que se formalizan relaciones entre los factores psicosociales asociados con el nivel de motivación y se busca la verificación y aplicación de la teoría en un contexto determinado, por hechos o realidades determinadas en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.
4. Por último, se procede a plasmar la validación de los datos con la utilización del método científico para tener la posibilidad de generalizar los resultados a todas las personas trabajadoras que son parte de la empresa.

Estas consideraciones se reafirman desde las bases axiológicas la cual según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) citando a Echevarría (2002, p.45) “...no ha de ocuparse de los juicios de valor de los científicos, sino de los procesos de evaluación que llevan a cabo, algunos

de ellos utilizando protocolos intersubjetivos de evaluación...” Lo anterior, como se ha planteado a lo largo del apartado se hace una medición controlada y objetiva, basada en la racionalidad, y el rigor científico, por ende, para su desarrollo se realiza desde las bases de un método científico, en el que los juicios que se realicen respecto a las variables y sus valores aseguran su objetividad con la utilización de técnicas de recolección de datos cuantitativos a través de un programa estadístico que analiza los resultados, aunado a ello la persona investigadora no realiza interpretaciones subjetivas con base en sus creencias y valores del fenómeno en estudio, ya que se posiciona desde un conocimiento teórico y desde un pensamiento de una disciplina científica acerca del objeto de estudio.

Por lo que, se fundamenta mediante un enfoque cuantitativo, ya que, de acuerdo con Maldonado (2018), la investigación cuantitativa tiene que ver con la medición, revisión, verificación y explicación del fenómeno objeto de estudio. Entre sus características se encuentra que es objetiva, basada en los hechos, orientada a los resultados, confirmativa; por medio de la correlación de variables de la hipótesis o problema general de la investigación, en el que se obtienen datos fácticos, sólidos y repetibles con la utilización de estadística y mediciones, para poder generalizar los datos dentro de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

En relación con lo anterior, este estudio se posiciona desde este enfoque dado a que pretende seguir una línea investigativa que pueda analizar el objetivo de estudio de los factores psicosociales y la motivación laboral desde un posicionamiento objetivo, libre de valores e interpretaciones personales por parte de las personas investigadoras, y por tanto se enfoca en brindar resultados confiables por medio del apoyo de programas estadísticos como el SPSS y Excel, además, por medio de este programa se busca medir la correlación entre las variables del estudio, y de acuerdo con los datos obtenidos corroborar con razonamientos las 3 hipótesis establecidas, para dar respuesta al problema general de la investigación.

Se puede mencionar la interrelación entre las premisas positivistas y el enfoque cuantitativo, ya que se da énfasis en que la información recolectada debe ser precisa y objetiva, utilizando el método hipotético deductivo y la utilización de instrumentos de medición. Aunado a ello, se infiere de los supuestos mencionados que ante el planteamiento de ¿cuáles son los factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral? se puede obtener datos cuantificados, a

partir de instrumentos validados y confiables que se realizan desde fundamentos teóricos, lo que no permite la subjetividad, sino la demostración y objetividad de una teoría ya establecida.

Tipo de estudio

Con respecto al diseño de investigación, se basa en uno no experimental o ex post-facto en el que, según Kerlinger, (2002) citado por Dorantes (2018) en esta búsqueda sistemática en la que la persona investigadora no posee control directo sobre las variables, dado que sus manifestaciones ya han ocurrido o son inherentes en una realidad natural específica no manipulable. Por ende, en el proceso se realizan inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin realizar una intervención directa en estas.

En este sentido, en el presente estudio cuando se aplican las técnicas de investigación, las personas investigadoras no alteran las variables de los factores psicosociales ni del nivel de motivación laboral, por lo que al no haber una manipulación deliberada de estas, solamente se obtienen los resultados a partir del estado natural del fenómeno en la empresa en un momento dado; aplicando la técnicas de investigación en un período establecido en una población determinada, de esta manera siendo no experimental, transversal, dado que según (Aquiahuatl 2015, p.66) a este tipo de diseño “... solo le interesa un momento de la realidad del fenómeno; aquí y ahora, de una cosa u objeto que se estudia...”

Un estudio con diseño no experimental, transversal con alcance descriptivo correlacional, ya que en primera instancia pretende describir y detallarlas características y rasgos importantes acerca de las variables en estudio, y a partir de la descripción realizada sobre todos los datos expuestos en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), se procura medir el grado de asociación y la manera cómo interactúan dos 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. Además, se caracteriza porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas en este caso mediante el uso de pruebas no paramétricas como es el caso de la prueba Rho de Spearman, se estima la correlación (Aquiahuatl, 2015).

Por estas razones, el estudio se fundamenta en un alcance descriptivo correlacional, dado que se describen tendencias o aspectos relevantes del estudio y posterior se analiza la relación entre los factores psicosociales y el nivel de motivación laboral; el modo como se asocian estos con la variable, primeramente, se identifica por medio de un instrumento que se aplicará en una muestra de la población trabajadora en la agroindustria en un periodo determinado de tiempo, para posterior estimar el tipo de correlación entre los factores psicosociales y la motivación laboral.

Participantes

En relación con la representatividad de la población se realiza por medio de grupo de muestras probabilísticas en el que todas las unidades de análisis que integran la población tienen la misma probabilidad de que se incluyan en la muestra. Por lo que, según el criterio de selección todas las personas que conforman la población que trabajan en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque ubicada en Guácimo de Limón que realizan labores relacionadas con el cultivo y la producción de piña, ya sean encargados de la labor de campo, de otros servicios, de planta y administrativo, tendrán la misma probabilidad de inclusión en la muestra, aunque no comprendan similitudes en sus características.

Basado en los planteamientos de Hernández, Fernández y Baptista (2010) para obtener el tamaño de la muestra de la población se utiliza el programa estadístico Raosoft, en el que el tamaño de la población para este estudio es de 500, el error máximo aceptable es de 5%, el porcentaje estimado de la muestra de 50% y el nivel deseado de confianza 95%; en el que dio como resultado que el tamaño de la muestra está conformado por 218 personas.

Por la disimilitud en las labores que realizan las personas trabajadoras de la empresa se procede a clasificar la población por estratos, para ello se utiliza el método de muestreo estratificado, según Hernández et al (2010) desde el punto de vista práctico, debe recurrirse a este tipo de muestreo cuando la población no presenta uniformidad, pero puede segmentarse en subconjuntos poblacionales que son uniformes y homogéneos en características de interés. Pérez, Pérez y Seca (2020) explican que este método de muestreo consiste en que,

Se divide a la población de tamaño N en una serie de poblaciones de tamaño N_1, N_2, \dots, N_8 , de manera que $N_1 + N_2 + \dots + N_8 = N$. Dichas subpoblaciones no se solapan, se llaman estratos y, de cada una de ellas, se elige una muestra de manera independiente. Los tamaños de dichas muestras, digamos n_1, n_2, \dots, n_3 , son elegidos por el investigador, por lo general, a partir de ponderar el peso relativo de cada estrato poblacional (p.236).

De esta forma Pérez, Pérez y Seca (2020) indican que, para obtener la muestra por estratos, primeramente, se divide a la población en subpoblaciones, en la presente investigación se distribuye en el personal de campo, de otros servicios, de planta y de administrativo. Cada uno de estos estratos son elegidos ya que poseen características similares o uniformes que permiten agruparlas en una subpoblación. Seguidamente, por medio de los datos proporcionados por el gerente de la empresa se obtiene el tamaño que conforman cada uno de estos estratos; 310 personas de campo, 77 personas de otros servicios, 73 personas de planta, y 40 personas administrativas. Por último, el total de la subpoblación se multiplicará por la fracción del tamaño de la muestra entre la población para obtener como resultados la muestra de cada estrato: 135 que laboran en campo, 34 personas que trabajan en otros servicios, 32 personas que laboran en planta y 17 personas administrativas.

Tabla 1.

Método de muestreo estratificado

Estratos				
Campo	Otros servicios	Planta	Administración	Total
$310 * \frac{218}{500} = 135$	$77 * \frac{218}{500} = 34$	$73 * \frac{218}{500} = 32$	$40 * \frac{218}{500} = 17$	218

Nota. Elaborado por equipo de trabajo

Operacionalización de las Variables

En relación con las dos variables en estudio se clasifican como variables de tipo cualitativa de escala de medida denominada ordinal, este tipo de medición en palabras de McMillan y Schumacher (2005, pp.181-182) “asume que las categorías de la variable teóricamente pueden ser ordenadas por rango desde la mayor hasta la menor. De esta forma, cada valor puede relacionarse con los demás como igual a, mayor que, o menor que.” De esta manera, la primera variable se mide en una escala que pretende medir el grado de importancia de estos factores, asimismo la segunda variable se mide en una escala de jerarquización que determinará el nivel de motivación presente en el personal de la empresa.

Tabla 2

Conceptualización de la variable factores psicosociales

Variable	Dimensión	Indicador
Factores psicosociales: Cualquier condición, o circunstancia asociada o presente a la situación laboral de las personas trabajadoras en la Agroindustria Piñera que puede tener una afectación favorable o desfavorable en la salud, bienestar, desempeño o desarrollo colectivo del personal (Hernández, 2017).	Condiciones motivacionales o internas	Motivación de Logro: Es el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. (McClelland, 1989).
		Poder: Deseos o acciones para ejercer control o influencia, sobre personas o grupos, y también sobre los medios que permitan adquirir o mantener el control (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).
		Afiliación: Intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).

Variable	Dimensión	Indicador
		<p>Autorrealización: Deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).</p>
		<p>Reconocimiento: Expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).</p>
<p>Medios para obtener retribución deseada en el trabajo</p>		<p>Dedicación a la tarea: Dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de demostrar en él responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio del hecho mismo de la ejecución del trabajo (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).</p>
		<p>Aceptación de la Autoridad: Acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).</p>
		<p>Aceptación de normas y valores: Comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia en la organización (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).</p>
		<p>Requisición: Capacidad del individuo que busca persuadir directa o indirectamente sus retribuciones deseadas a quien esté con la facultad de concederlas (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).</p>
		<p>Expectación: Comportamiento que demuestran expectativa, confianza y</p>

Variable	Dimensión	Indicador
		pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).
	Condiciones motivacionales externas	Supervisión: Valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).
		Equipo de trabajo: El equipo de trabajo es un conjunto de personas con habilidades complementarias comprometidas con una meta y con unos objetivos comunes. (Drucker, 2003) Prevé posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir y aprender de otras personas (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).
		Contenido de trabajo: Condiciones que proporcionan a la persona que lo ejecuta, varios grados de autonomía, variedad, información sobre su contribución a un proceso o producto y la posibilidad de elaboración global de un producto (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).
		Salario: Condiciones de retribución económica asociadas al desempeño de un puesto de trabajo (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).
		Promoción: Perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Tabla 3*Operacionalización de la variable factores psicosociales*

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de medición	Criterio de evaluación
Factores psicosociales	Condiciones motivacionales internas	Motivación de Logro.	Prefiere trabajar en tareas que demanden dificultad y responsabilidad.	Una persona tendrá una prevalencia alta si en sus respuestas del instrumento aplicado obtiene muy importante (5) o importante (4) en función con los criterios de medición según los indicadores.
			Tienden a fijarse metas moderadas y a tomar riesgos calculados.	
			Les agrada recibir una retroalimentación acerca de qué tan adecuadamente se están desempeñando.	
		Poder.	Asume tareas en las que puede dirigir a otras personas.	Una persona manifiesta una influencia media de sí en sus respuestas del instrumento aplicado es de importancia moderada (3) en función con los criterios
			Consideran que siempre necesitan ganar argumentos, persuadir a otras.	
			Se sienten incómodas si no poseen cierto nivel de autoridad.	
		Afiliación.	Cuenta con la compañía, el apoyo y el aprecio de sus compañeros y compañeras de trabajo.	

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de medición	Criterio de evaluación
			Mantiene una relación cordial con su grupo de trabajo.	de medición planteados.
			Siente aprecio por las personas que conviven en su ambiente de trabajo.	Una persona manifiesta una influencia baja de si en sus
		Autorrealización.	Puede ocuparse en aquellos trabajos en los que es capaz de poner en práctica sus conocimientos y capacidades.	respuestas del instrumento aplicado es de poco importante (2) y muy
			Considera que ha fortalecido sus conocimientos y adquirido mayor habilidad en su profesión u ocupación.	poco importante (1) en función con los criterios de medición planteados.
		Reconocimiento.	Considera que sus ideas son de interés para las otras personas.	
			Busca aceptación, respeto y reconocimiento por lo que vale como persona y por sus logros laborales.	
	Medios para obtener	Dedicación a la tarea.		
			Dedica una hora o más de las 8 horas	

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de medición	Criterio de evaluación
	retribución deseada en el trabajo		establecidas de la jornada laboral.	
			Demuestra responsabilidad, eficiencia en las tareas encomendadas al equipo o grupo de trabajo.	
			Tiene la iniciativa de planificar las actividades e implementar recursos necesarios para cumplir con sus tareas.	
		Aceptación de la Autoridad.	Acepta con interés los cambios en los puestos de trabajo cuando las personas encargadas lo solicitan.	
			Acata las instrucciones, sugerencias, decisiones y orientaciones de la jefatura inmediata.	
			Brinda colaboración a las tareas que ejecuta su superior.	
		Aceptación de normas y valores.	Acepta y cumple con las funciones, normas y reglamentos de la	

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de medición	Criterio de evaluación
			empresa para evitar riesgos y pérdidas.	
			Apoya los proyectos, planes y políticas de la empresa.	
			Muestra respeto hacia sus compañeros de trabajo y jefatura, cumpliendo con el reglamento establecido por la empresa.	
		Requisición.	Solicita a las figuras de autoridad, beneficios y respeto en función de sus logros y capacidades.	
			Ofrece apoyo cuando es necesario para obtener ventajas o beneficios para el bien de todo el personal de la empresa.	
		Expectación.	Confía en que la empresa reconocerá sus capacidades y brindará oportunidades de crecimiento personal.	
			Espera beneficios económicos por sus logros obtenidos en las tareas que realiza.	

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de medición	Criterio de evaluación
	Condiciones motivacionales externas	Supervisión.	Cuenta con una jefatura que le brinda confianza, apoyo, y una retroalimentación justa en relación con su rendimiento laboral.	
		Equipo de trabajo.	<p>Participa en acciones colectivas en las que comparte y aprende de otras personas.</p> <p>Integra sus esfuerzos en las actividades de grupo para lograr alcanzar resultados que beneficien a todas las personas de la empresa.</p>	
		Contenido de trabajo.	<p>Desempeña variedad de tareas en las que experimenta interés y motivación.</p> <p>Tiene la oportunidad de atender y resolver diferentes situaciones ajenas a su puesto de trabajo.</p>	
		Salario.	Cuenta con el salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo de acuerdo con el puesto que desempeña.	

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de medición	Criterio de evaluación
			Obtiene prestaciones y auxilios económicos por parte de la empresa.	
			Recibe aumentos salariales como recompensa a su esfuerzo y dedicación a las tareas que se le otorgan.	
		Promoción	Tiene la oportunidad de obtener ascensos que le brindan prestigio, autoridad, y desempeño en tareas de mayor responsabilidad.	
			Recibe promociones en consideración a sus capacidades y progreso en su ocupación o profesión.	

Nota. Elaborado por equipo de trabajo

Tabla 4

Instrumentalización de la variable factores psicosociales

Dimensión	Indicador	No Ítem
	Motivación de Logro	4, 10, 13

Dimensión	Indicador	No Ítem
Condiciones motivacionales internas	Poder	2, 6, 12
	Afiliación	3, 7, 9
	Autorrealización	5, 11, 15
	Reconocimiento	1, 8, 14
Medios para obtener retribución deseada en el trabajo	Dedicación a la tarea	16=d 17=a 18=b 19=a
	Aceptación de la autoridad	16=e 17=e 18=e 19=c
	Aceptación de normas y valores	16=a 17=c 18=a 19=e
	Requisición	16=b 17=b 18=c 19=b
	Expectación	16=c 17=d 18=d 19=d
	Condiciones motivacionales externas	Supervisión
	Equipo de trabajo	22, 25, 31
	Contenido de trabajo	23, 27, 30

Dimensión	Indicador	No Ítem
	Salario	20, 24, 32
	Promoción	21, 29, 34

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Tabla 5

Conceptualización de la variable motivación laboral

Variable	Dimensión	Indicador
Motivación Laboral: Sobre las bases de Peña y Villón (2018) y Newstrom (2011) la motivación laboral es la interrelación de la persona en conjunto de la fuerza interna y externa. Es decir, en una empresa se entiende como el impulso por satisfacer las necesidades que se hayan presentes, en beneficio de mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, para lograr una sensación de confort.	Motivación Intrínseca	<p>Vocación para el trabajo: Permite que el ser humano realice su trabajo de la mejor manera, ya que se da una interrelación de sus expectativas e intereses personales con las actividades que realiza en sus labores, lo que conlleva que la persona se sienta satisfecha, feliz y le dé sentido a su vida (Bates, 2017).</p> <hr/> <p>Autoestima: Conjunto de percepciones y actitudes, que si son adecuadas será mayor la capacidad de compromiso y responsabilidad con la que desenvuelve por lo cual generará mayor motivación para asumir nuevos retos y trabajar por cumplir las metas propuestas (Mejía, Pastrana, & Mejía, 2011)</p>

Variable	Dimensión	Indicador
		citado por Giraldo y Holguín, 2017).
		Retos Laborales: En el ámbito laboral un reto implica seguir un plan de acción que se establece previamente y que hará las veces de guía para conseguir el objetivo propuesto. Dichos retos, también tienen un valor especial porque alejan el estancamiento del trabajador(a) en una rutina aburrida y sin horizontes de crecimiento (Ayala y Pajuelo, 2018).
	Motivación Extrínseca	Ambiente Laboral Físico: Condiciones físicas del medio ambiente que rodea a las personas que condiciona positiva o negativamente diversos aspectos del bienestar laboral (Naranjo, 2017).
		Liderazgo Organizacional: Proceso por el cual la persona que ejerce el liderazgo de la empresa es capaz de influir en las demás personas para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa (Herrera, 2018).
		Seguridad Laboral: Es el conjunto de acciones que, aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta a los hábitos del trabajador, pueden prevenir

Variable	Dimensión	Indicador
		y evitar accidentes de trabajo (González, López y Blanco, 2015).

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Tabla 6

Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de Medición	Criterio de Evaluación
Motivación Laboral	Motivación Intrínseca	Vocación para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> •Realiza un trabajo que le brinda felicidad y satisfacción, y además le ayuda en el desarrollo de habilidades para el crecimiento profesional. •Ejecuta con dedicación las diversas tareas que demanda el puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> •Una persona tendrá un nivel alto de motivación intrínseca (Vocación para el trabajo, autoestima y retos laborales) si en sus respuestas del instrumento aplicado obtiene siempre (5) o casi siempre (4) en función con los criterios de medición planteados.
		Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> •Considera que las ideas y labores que realiza para la empresa son importantes, y esto le permite desempeñarse de manera responsable y productiva. 	<ul style="list-style-type: none"> •Una persona tendrá un nivel medio de motivación intrínseca (Vocación para

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de Medición	Criterio de Evaluación
			<ul style="list-style-type: none"> •Evita actividades o tareas por miedo a no realizarlas con eficacia y eficiencia. 	<p>el trabajo, autoestima y retos laborales) si en sus respuestas del instrumento aplicado</p>
		Retos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> •Acepta retos en el ámbito laboral que le permiten la utilización de sus capacidades y destrezas. 	<p>obtiene a veces (3) en función con los criterios de medición planteados.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> •Genera estrategias para resolver los problemas que surgen por las tareas y funciones que realizan las personas en su puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> •Una persona tendrá un nivel bajo de motivación intrínseca (Vocación para el trabajo, autoestima y retos laborales) si en sus respuestas del instrumento aplicado
Motivación Extrínseca	Ambiente Laboral Físico		<ul style="list-style-type: none"> •Considera que la empresa brinda implementos físicos que facilitan la realización de las labores. •Goza de entornos adecuados para trabajar en un espacio que 	<p>obtiene casi nunca (2) y nunca (1) en función con los criterios de medición planteados.</p>

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de Medición	Criterio de Evaluación
			genera comodidad.	
		Liderazgo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Percibe que la jefatura se comunica constantemente e influencia y motiva positivamente a su equipo de trabajo. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Considera que mantiene una actitud colaborativa en la realización de tareas que realiza en conjunto con sus colegas de trabajo. 	
		Seguridad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la empresa brinda asesoramiento y recomendaciones para utilizar las herramientas concernientes al puesto de trabajo. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Goza de equipos de protección personal para evitar la ocurrencia de accidentes en los 	

Variable	Dimensión	Indicador	Criterio de Medición	Criterio de Evaluación
			puestos de trabajo.	

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Tabla 7*Instrumentalización de la variable Motivación Laboral*

Variable	Dimensión	Indicador	N.º Ítem
Motivación Laboral	Motivación Intrínseca	Vocación para el trabajo	35, 36, 37, 38
		Autoestima	39, 40, 41, 42
		Retos Laborales	43, 44, 45, 46
	Motivación Extrínseca	Ambiente Laboral Físico	47, 48, 49, 50
		Liderazgo Organizacional	51, 52, 53, 54
		Seguridad Laboral	55, 56, 57, 58

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Tabla 8*Rangos de puntuación de las variables factores psicosociales y motivación laboral.*

Variable	Dimensión	Rangos
Factores Psicosociales	Condiciones Motivacionales Internas y Externas.	Baja: 3-7
		Media: 8-11
		Alta: 12-15
	Actitudes Comportamentales	Baja: 4-9
Media: 10-14		
Alta: 15-20		
Motivación Laboral	Motivación Intrínseca y Extrínseca.	Baja: 4-9
		Media: 10-14
		Alta: 15-20

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Tabla 9

Rangos de puntuación del nivel de importancia de los factores psicosociales y el nivel de motivación laboral.

Nivel de importancia de los factores psicosociales	
Condiciones Internas	
Rango	Nivel
0-35	Bajo
36-55	Medio
56-75	Alto
Actitudes Comportamentales	
0-47	Bajo
48-73	Medio
74-100	Alto
Condiciones Externas	
0-35	Bajo
36-55	Medio
56-75	Alto
Nivel de Motivación Laboral	
0-56	Bajo
57-88	Medio
89-120	Alto

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Estrategias metodológicas

Con el fin de analizar los factores psicosociales asociados con el nivel de motivación laboral, se sigue una serie de etapas que conforman y se fundamentan desde el diseño de

investigación que facilitaron el proceso de análisis del objeto de estudio en el personal de la empresa participante para esta investigación, los mismos se describen a continuación:

a) **Primer acercamiento al tema:** Para identificar el tema de investigación en el presente estudio se realiza a través de la observación de la realidad, por medio de la teoría en relación a la motivación laboral, información de periódicos, investigaciones y estadísticas nacionales e internacionales que estudiaban las condiciones en que laboran las personas trabajadoras de las agroindustrias piñeras, se establece la identificación de la temática de motivación como el principal tema de interés, ya que además, se determina que la disciplina de Orientación no había incursionado en su estudio en una empresa a nivel nacional.

b) **Definición del problema:** a partir de la indagación de teorías e información sobre la temática, así como el contraste entre el análisis de las estadísticas que describen la problemática, y los hallazgos en investigaciones se plantea el problema de investigación denominado: ¿Cuáles son los factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral, en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque?

Este surge con el propósito de estudiar el tema de la motivación laboral en un contexto poco estudiado por el área de las ciencias sociales, y donde se observa que la disciplina de la Orientación tiene un gran aporte en el abordaje de los procesos sociolaborales en los que se ven expuestas las personas trabajadoras por las condiciones que influyen su ambiente de trabajo, por lo que esta búsqueda exhaustiva y la formulación del problema permitió concluir con la construcción de los objetivos, antecedentes, justificación, las respectivas hipótesis y marco teórico.

c) **Criterios de selección de la muestra:** Respecto a los criterios de selección de la muestra se destaca que está constituida por personas trabajadoras en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque ubicada en Guácimo de Limón que realiza labores relacionadas con el cultivo y la producción de piña. Además, se plantea su realización desde un muestreo probabilístico estratificado donde los cuatro sectores que conforman estos criterios se clasifican en: administración, otros servicios, campo y planta.

d) **Determinar los procedimientos:** De esta manera, para completar el proceso se definieron las variables de factores psicosociales y motivación laboral; conceptual, operacional e instrumentalmente para identificar sus indicadores, criterios de medición y evaluación para la construcción del instrumento. Y a partir de esto, se identifica dos instrumentos apropiados para medir las variables, a los que se le realiza una adaptación, por motivo que con anterioridad no se encuentran estudios que investiguen estas variables en la población de personas trabajadoras en agroindustrias piñeras en el país, por lo que fue necesario una adaptación en el lenguaje de estos ítems y actualización en relación con la teoría y términos.

e) **Proceso de recopilación de datos:** Este procedimiento se realiza por medio de herramientas digitales y material impreso; cabe destacar, que se utiliza como instrumento de recolección de la información el Cuestionario para medir los Factores Psicosociales y la Motivación Laboral *adaptado* del CTM de Toro (1992) y el Cuestionario para medir la Motivación y el Desempeño Laboral de Ayala y Pajuelo (2018).

El primer acercamiento a la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque se da vía telefónica el día 01 de junio del 2020, se mantuvo comunicación constante con el Sr. Luis Agüero Briceño, el cual fue una fuente fundamental para entender la organización; los departamentos existentes, las realidades de cada uno de estos sectores, el funcionamiento, estructura y organización de dicha compañía y además de cualquier duda que surgiera en el proceso. Ante estas consideraciones es que se tuvo un acercamiento que permitió adquirir conocimiento y de esta manera trascender de la teoría a la realidad, y, por ende, a la práctica.

Cabe mencionar que esta persona facilitó el contacto para la comunicación directa con el gerente de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque; en este proceso, se explicó la finalidad del estudio y además la intención de facilitar una propuesta con base en los resultados de la investigación; por la inestabilidad de la situación de emergencia nacional, y los lineamientos que debe seguir la empresa el tiempo de permiso de aplicabilidad del instrumento se extendió hasta el momento en que se llegó a un acuerdo de aplicar el cuestionario por medio de recursos tecnológicos, ante esto el 01 de septiembre del 2020, se

obtuvo el acuse de recibido que extendía la autorización y la anuencia para realizar la presente investigación en dicha empresa (ver *apéndice A*).

Finalmente, el 29 de octubre, el Ing. Olivier Vargas Suarez, externa nuevamente la anuencia y compromiso de proseguir con el proceso de aplicabilidad del instrumento, independientemente del cambio que se pueda dar en el personal administrativo de la empresa (ver *apéndice B*).

El ingreso al campo y en relación con el acercamiento con la población en un primer momento, posterior de realizar el proceso aleatorio para identificar las personas que conforman la muestra, se da por medio de una video llamada, y se realiza una reunión con el gerente y las trabajadoras sociales de la empresa, con el fin de exponerles los principales argumentos que formaban parte de la investigación. En el cual las facilitadoras se presentan, seguidamente explican el objetivo de la investigación a realizar, así como dan a conocer el contenido del cuestionario y el manejo de los datos obtenidos a través de estos, y la información que se quiere obtener por medio de la aplicación del instrumento de medición, asimismo, se explicarán aspectos como la confidencialidad y ética al llevar a cabo el proceso.

Y en un segundo momento se aplica la prueba piloto, la cual se realiza a una cantidad de personas trabajadoras limitadas de la empresa, dichas personas son elegidas de manera aleatoria. Es importante indicar que al realizar la prueba piloto las personas participantes cuentan con un espacio para brindar diferentes comentarios y perspectivas acerca del cuestionario, esto para tener en cuenta la fiabilidad y validez de este, y así de esta manera poder comenzar con la recolección de información con respecto a la investigación.

Además, cabe mencionar que el proceso de recolección de los datos se realiza por medio de la herramienta tecnológica de Google forms, ya que debido a la situación sanitaria del país y a los lineamientos que debe seguir la empresa con respecto al ente del Ministerio de Salud, la aplicación del cuestionario se realiza de manera virtual.

A partir de esto, se procede a recopilar los datos en la población participante por medio de un formulario digital que fue facilitado a las personas trabajadoras por medio del

Sr. Luis Agüero Briceño, administrativo de la empresa, y con la participación de un miembro del equipo que integra la investigación, Yendry Agüero Garro quien tuvo contacto directo con las personas trabajadoras suministrando el cuestionario de manera auto-administrada.

f) **Análisis e interpretación de la Información:** En este sentido, para el tratamiento de la información se realiza una descripción de los resultados obtenidos del instrumento de medición, para esto, de acuerdo con McMillan y Schumacher (2005, p. 183), la representación gráfica de los resultados “deben organizarse para que el investigador pueda interpretar los resultados fácil y correctamente.”

De esta manera la información recolectada se registra en una matriz del programa estadístico SPSS (ver *apéndice C*), con la finalidad de construir las tablas y figuras correspondientes a las respectivas variables y proceder con el análisis e interpretación desde la triangulación entre la teoría, los datos recolectados en los cuestionario, por ende, finalizando con la correlación de variables de la investigación para dar respuesta a las hipótesis o pregunta general de la investigación a través de los datos y procesos estadísticos que se obtuvieron de la recolección de información por medio de los instrumentos seleccionados.

Es esencial la importancia de dichas hipótesis para el presente estudio ya que estas suposiciones permiten visualizar si existe o no una asociación directa y positiva entre las variables de la investigación, es decir, entre los factores psicosociales y la motivación laboral o si bien por el contrario la correlación es negativa e inexistente. Es importante destacar que a pesar de que las variables presenten similitudes o temáticas parecidas puede que no exista una correlación positiva entre estas, los resultados se verifican a través de la prueba de hipótesis.

Por tanto, para dar respuesta a las hipótesis planteadas se hace el uso de pruebas no paramétricas, las cuales según Bandii, Guillen, Araiza, Cerna, Valenzuela, Landeros y San Nicolás, (2012, p. 132) se refieren como:

Las pruebas no paramétricas son aquellas en las que no existen supuestos sobre la distribución de los parámetros de la población. Se aplican con mayor frecuencia a los datos nominales y ordinales, si bien pueden emplearse también para analizar datos continuos transformados a una escala ordinal.

En este sentido, estas pruebas se utilizan cuando los datos no muestran normalidad en su distribución, por lo que son necesarias para dar respuesta a las hipótesis establecidas, McMillan (2005, p.386) señala que estas “no ponen a prueba hipótesis sobre las características de una población. En su lugar, los procedimientos no paramétricos examinan hipótesis sobre las relaciones entre variables categóricas, formas de las distribuciones y normalidad de una distribución.” Por lo que, a partir de cómo se evalúan los datos y al tener variables cualitativas de tipo ordinal que categorizan los factores psicosociales y la motivación laboral, el coeficiente Rho de Spearman, es el que se utiliza en el presente estudio. La cual Hernández et al (2010) mencionan que su implementación se realiza cuando el nivel de medición es ordinal en ambas, y se pueda ordenar por rangos, dado que se puede relacionar estadísticamente escalas de tipo de likert, la fórmula que se utiliza para determinar el valor de Spearman según Hernández (2006) es la siguiente:

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

n= número de puntos de datos de las dos variables

di= diferencia de rango del elemento “n”

- Un valor de +1 significa una perfecta asociación.
- Un valor aproximado a 0 significa que no hay asociación.
- Un valor de -1 significa una perfecta asociación negativa.

En este caso para obtener los resultados se realiza el procedimiento a través de los programas estadísticos SPSS, en el que a partir de una matriz se selecciona la opción de analizar, correlación, bivariadas y con un nivel de confianza del 95% se obtiene una tabla con el coeficiente de correlación y el nivel de significancia de este. Por lo que, para corroborar las hipótesis se utiliza este coeficiente, con el fin de determinar la fuerza de asociación entre las 3 dimensiones de la variable factores psicosociales y el nivel de motivación laboral, esto resultados se plasman en tablas y en gráficos de dispersión.

Hipótesis de la investigación

A continuación se plasman las hipótesis realizadas durante el proceso del estudio, las cuales son verificadas a través de las pruebas no paramétricas.

Hipótesis 1: A mayores condiciones personales internas, mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”

Hipótesis 2: A mayores actitudes comportamentales, mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”

Hipótesis 3: A mayores condiciones externas mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”

g) **Establecimiento de conclusiones y recomendaciones:** las conclusiones y recomendaciones de acuerdo con el proceso que se lleva a través de la investigación, se sustentan por medio de la información verídica obtenida mediante el análisis de los datos recolectados acerca de los factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral presentes en el personal de la empresa en contraste con la teoría. Además, se plasman datos relevantes, hallazgos y posibles recomendaciones para realizar otras investigaciones relacionadas con el tema investigado. Por lo que en esta etapa se finaliza con la elaboración del informe de investigación.

h) **Elaboración de propuesta desde la orientación:** es a partir de los resultados obtenidos en el análisis de los factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral

en la muestra participante del presente estudio, la información recolectada desde la literatura que se procedió a realizar una propuesta que permita fortalecer la motivación laboral en este contexto en particular. Esta etapa finaliza con la presentación de dicha propuesta a la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque acogiendo su solicitud de conocer el posicionamiento y fundamentación desde la Orientación en su elaboración, para la mejora del bienestar de las personas trabajadoras.

Instrumento y técnicas utilizadas

Como técnica de recolección de la información se utiliza el cuestionario, la razón fundamental de su elección es porque se obtienen medidas cuantitativas objetivas, validadas y fiables, cumpliendo con el proceso de exigencia que el método científico (Fàbregues, Meneses, Rodríguez y Paré, 2016).

En este sentido, es preciso mencionar que según Hernández et al (2017, p.217) el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2008).” Para efectos de la presente investigación, dicho instrumento mide las variables: factores psicosociales y la motivación laboral, en el cual se realizan preguntas en donde se desea obtener datos reales y confiables para el estudio.

Vinculado con lo anterior, se señala que para obtener la información se utilizarán cuatro instrumentos de medición que constan de una serie de preguntas en escala tipo Likert, por ello se realizará por medio de preguntas cerradas, las cuales contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acoplarse a éstas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o múltiples.

Se utiliza el cuestionario para medir los Factores Psicosociales y Motivación Laboral *adaptado* del CTM de Toro (1992) y el Cuestionario para medir la motivación y el desempeño laborales de Ayala y Pajuelo (2018) (ver *apéndice D*). El cual está estructurado por cinco partes, las cuales se compone por la I parte: de datos sociodemográficos la cual cuenta con cinco preguntas, II parte: elementos personales asociados a las motivación

constituida por 15 ítems, la III parte: comportamientos para obtener beneficios en el trabajo integrada por 4 preguntas, la IV parte: elementos externos del ambiente de trabajo que se asocian a la motivación conformada por 15 afirmaciones y la V parte: motivación laboral conformada por 24 preguntas.

Cabe mencionar que la II, III y IV hacen referencia a las 3 dimensiones motivacionales, y las preguntas o afirmaciones que se realicen en cada una de estas secciones se organizaron de acuerdo con los 5 factores psicosociales que constituyen a cada una de estas. Por otra parte, la V parte hace alusión a la motivación intrínseca (vocación para el trabajo, autoestima y retos laborales) y extrínseca (ambiente laboral físico, liderazgo organizacional y seguridad laboral).

En la I parte, como se mencionó, se abarcan preguntas para obtener datos demográficos del personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque, las cuales permiten tener información sobre aspectos como la edad de las personas, el sexo, el nivel escolar, el departamento o sector al que pertenecen en su empresa y la cantidad de años laborados en la organización.

Seguidamente, en la II parte; cada ítem de esta sección está representado por un factor psicosocial de motivación y distribuido de manera que, por cada factor: logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento, se realizan tres ítems, constituyéndose por quince ítems en total. Donde las personas indicarán el nivel de importancia al marcar una única opción en la casilla correspondiente de acuerdo con su preferencia: (1) muy poco importante, (2) poco importante, (3) importancia moderada, (4) importante y (5) muy importante.

Por otro lado, en la III parte, se estructura una sección en escala tipo Likert, alusivas a los comportamientos para obtener beneficios en el trabajo. Esta parte, se estructura por cuatro preguntas que a su vez tienen 4 ítems de respuesta que representan los siguientes cinco factores psicosociales: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativa. La persona ordenará del 1 al 5 según se indica 1=Muy poco importante, 2=poco importante, 3=Importancia moderada, 4= Importante y 5=Muy importante. Y anotará el número por casilla según el grado de importancia que considere de

acuerdo con su inclinación. Cabe mencionar, que al haber un espacio de cinco casillas y cinco opciones para ordenar el grado de importancia se resaltarán la importancia de no repetir los números en las opciones de respuesta dadas.

Posterior, la IV parte, se estructura en una escala Likert la cual se constituye una secuencia de quince ítems referentes a elementos externos que se asocian a la motivación laboral: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción, cada ítem representa un factor psicosocial, por cada factor se realizan tres ítems. En este sentido, las y los participantes elegirán el grado de importancia para cada enunciado, el cual se estructura de la siguiente manera; (1) muy poco importante, (2) poco importante, (3) importancia moderada, (4) importante y (5) muy importante. Por último, la V parte se conforma por una escala Likert, la cual consta de 24 preguntas las cuales doce medirán la motivación intrínseca y doce la motivación extrínseca de las personas trabajadoras de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

Ante las consideraciones anteriores, se evidencia la necesidad de implementar el cuestionario como técnica de recopilación ya que permite obtener información específica de las variables en estudio, para esto, el cuestionario da respuesta a los tres objetivos específicos formulados, ya que este se estructura en tres secciones que están diseñados para medir los cinco factores psicosociales que se derivan de las tres dimensiones motivacionales propuestas por el Modelo Teórico de Motivación de Toro y en una cuarta sección que mide la variable motivación laboral.

El cuestionario a utilizar permite el estudio de los factores psicosociales y el nivel de la motivación laboral, por medio de cada una de las preguntas estipuladas, lo que es esencial para obtener información concreta y objetiva. Asimismo, las preguntas cerradas que conforman el cuestionario están diseñadas para brindar respuesta a las hipótesis correlacionales establecidas, ya que se realizaron en función de conocer si los factores psicosociales al ser satisfechos favorecen en el nivel de la motivación laboral en el personal de la empresa.

Validez y confiabilidad

Entre los criterios de calidad a especificar en la investigación están la validez y confiabilidad. Al realizar el estudio desde las bases de un paradigma positivista, y un diseño no experimental, según Hernández et al. (2017) por la naturaleza de este en el que no se da una manipulación de las variables la validez interna es menor, dado que no hay control de la naturaleza del objeto de estudio. Sin embargo, esta consideración es la que atribuye en los criterios de calidad una mayor validez externa por la capacidad de generalizar los resultados obtenidos en la investigación a una población mayor la cual sería el total de la población de trabajadores de la empresa (Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero, 2018).

De esta manera, se puede visualizar a lo largo de los planteamientos la congruencia de estos; al considerar que por basarse en un diseño no experimental en el que no se realiza manipulación de las variables, el estudio tiene una validez interna menor, pero por esta misma razón considerando la investigación con una mayor validez externa, al comprender una muestra de la población sobre los procedimientos fundamentados en la teoría y a partir de esto permitiendo la generalización de los datos a la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

Ahora bien, desde la concepción del instrumento de medición, la validez para Hernández y otros (2017, p.201) “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.” Por ello, una manera de corroborar la pertinencia de la construcción de un criterio en un instrumento es mediante la conceptualización desde los fundamentos expuestos en la literatura tanto de los factores psicosociales, así como de la motivación laboral (Supo, 2013).

Por lo que, se considera este criterio, ya que desde el problema de investigación se plantea cuáles son los factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral, y para su análisis se realiza desde el Modelo Teórico de Motivación de Toro, por lo que partiendo de la conceptualización de la variable desde este modelo y la operacionalización de la misma, el autor elaboró el instrumento “Cuestionario de Motivación para el Trabajo” el cual estudia las tres dimensiones motivacionales a partir de la medición de los 15 factores psicosociales que conforman estas dimensiones, considerando y partiendo de fundamentos teóricos en todo momento.

Además, para medir la variable del nivel de motivación laboral, Ayala y Pajuelo (2018) se fundamentan en los supuestos teóricos de la Teoría motivación e higiene de Frederick Herzberg, por lo que los indicadores que se conforman responden a criterios propios de la teoría establecida que permite la medición del nivel de motivación. Cabe mencionar que esta teoría contempla factores adicionales del modelo teórico de Toro, por ende, se complementan entre sí, para lograr el análisis y la correlación a partir de los criterios expuestos en la literatura.

Esta investigación utiliza la validez de contenido en la cual Hernández et al. (2017, p.201) mencionan que esta se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en que la medición representa al concepto o variable medida (Bohrnstedt, 1976).”

De este modo, para validar el contenido del instrumento según estos autores se realiza mediante el juicio de expertos o validez de expertos entendida según Hernández y otros (2010, p.204) como “el grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Es decir, en esta investigación se cuenta con la participación de profesionales familiarizados con las variables que realizan una revisión exhaustiva de la pertinencia de los ítems, y de la relación de la operacionalización de la variable con estos. Además, de las posibles adaptaciones en la utilización del lenguaje para que responda a las características y cultura de la población. Es importante mencionar que los expertos estarán encargados de revisar los ítems del instrumento en función de conocer su suficiencia, claridad, coherencia y pertinencia en la redacción (Supo, 2013).

Tabla 10

Criterios a considerar en la validación de contenido.

	Concepto
Suficiencia	Indica si de alguna manera se debe cubrir algún concepto que es importante tomar en cuenta.
Claridad	Se evalúa si la terminología y el vocabulario utilizado están apuntado a la población con

	la que se desea trabajar, los ítems están redactados con la mayor claridad posible.
Pertinencia	Se evalúa si son pertinentes o no los ítems que queremos incluir en el instrumento.
Coherencia	Es entendida como la relación lógica que existe entre el ítem y el indicador o dimensión que se está midiendo.

De esta manera, tomando en cuenta todo lo anterior se procede a explicar la ruta que se siguió para este proceso de validación por juicio de expertos: En primer lugar, se define el objetivo por juicio de expertos, el cual consistía en que los expertos analizaran la coherencia, relevancia, suficiencia y claridad de los ítems del Cuestionario para medir los Factores Psicosociales y la Motivación Laboral.

Seguidamente, se procede a buscar a los jueces participantes en la investigación, para ello los criterios de selección que se tomaron en cuenta fueron personas profesionales en la disciplina de la Orientación, personas con experiencia en el campo de la investigación y personas que tuvieran experiencia laborando en empresas agroindustriales de piña, al considerar estos criterios se seleccionaron a las siguientes personas:

1. M. Sc. Ana Lucía Villalobos Cordero, profesional de Orientación quien labora en la Universidad Nacional de Costa Rica como académica en el Centro de Investigación y Docencia en Educación. Correo: ana.villalobos.cordero@una.ac.cr
2. M. Sc. Priscilla Venegas Vargas, profesional de Orientación quien labora en la Universidad Nacional de Costa Rica como académica en el Centro de Investigación y Docencia en Educación, y forma parte del departamento de Éxito Académico y Enlace Profesional de la UNA. Correo: priscilla.venegas.herrera@una.cr
3. M. Sc. Guiselle Román López. Docente en la Universidad Nacional de Costa Rica, y tiene amplia experiencia en el campo de la investigación. Correo: guissroman@gmail.com
4. Roberto Picado Arias. Trabajador con experiencia en liderazgo del departamento de campo en una agroindustria piñera.

De igual manera, a cada persona experta se le entregó una carta de validación de expertos (ver *apéndice E*) para invitarlas e invitarlos a participar como jueces de la investigación. Posterior a esto, a cada jueza y juez se le hizo llegar un documento que contenía la explicación de las variables en estudio con sus respectivas dimensiones e indicadores que se estaban midiendo en cada uno de los ítems del cuestionario, esto para que la persona tuviera el conocimiento teórico para evaluar en términos de claridad, suficiencia, coherencia y pertinencia.

Seguidamente, se elaboró la plantilla a utilizar para el proceso de validación (ver *apéndice F*) la cual contenía en primera instancia el nombre de la investigación y el cuestionario, así como una serie de preguntas a llenar por las personas jueces referentes a datos personales, y se explicaba el objetivo de la investigación, objetivo del juicio de expertos y el objetivo de la prueba. Por último, se les entregó una tabla con los indicadores de cada variable y sus respectivas preguntas que pretendían medirlos (ver *apéndice G*), esto para que las personas los evaluaran con las especificaciones descritas anteriormente. Cabe destacar, que este proceso se hizo mediante el uso de correo electrónico en el caso de las 3 juezas y en el caso del señor Roberto Picado Arias se le otorgó de manera impresa.

Al finalizar la revisión por parte de las personas expertas se realiza el proceso de valoración para tomar en consideración cada uno de los aportes brindados, para ello se realiza una revisión teórica y metodológica para determinar cuáles aspectos se pueden considerar ya que contribuyen a mejorar el instrumento de medición o por el contrario se descartan porque no van acordes con los objetivos propuestos (ver *apéndice H*).

Confiabilidad

Con lo que respecta a los criterios de confiabilidad en un instrumento de medición, Ñaupas et al (2018) menciona “Un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes personas, que tienen el mismo grado de instrucción.” (p.277).

De igual manera, para calcular la confiabilidad de un instrumento se utilizan diversos procedimientos, entre los que se destaca la escala de medida Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se pretende utilizar en la presente investigación, este procedimiento integra

el método de consistencia interna que consiste en utilizar un conjunto de ítems o reactivos los cuales se espera que midan el mismo campo de contenido (Ledesma, Molina y Valero, 2002). Ahora bien, McMillan y Schumacher (2005) indican que el coeficiente de fiabilidad se sitúa en un rango entre 00 a .99. Es decir, se considera un coeficiente alto si se aproxima a un nivel de 0.90, por tanto, un rango aceptable de fiabilidad para las pruebas abarca desde 0.70 hasta 0.90.

De acuerdo con lo anterior, esta escala permite evaluar si el instrumento es pertinente y confiable para aplicar y obtener resultados concisos y coherentes, por tanto, a partir de los ajustes conceptuales, operacionales e instrumentales que se realizaron al cuestionario, después de ser sometida su validez por medio del criterio de los expertos seleccionados para el proceso de validación por contenido, se realiza la confiabilidad del instrumento por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico SPSS, en la que para la escala que mide los factores psicosociales se obtiene un resultado de 0,61, y para la escala de motivación laboral 0,82 respectivamente los cuales se aproximan a 1, asimismo, para el cuestionario en general se somete a esta prueba de fiabilidad y se obtiene como resultado 0.82, considerándose un rango aceptable de fiabilidad en el cuestionario, determinando de esta manera el nivel en el que los ítems miden cada uno de los 15 factores psicosociales en estudio, y el nivel de motivación laboral.

Consideraciones éticas

Para efectos de este Seminario de Graduación se tomaron en cuenta algunas consideraciones éticas, con el fin de mantener la información segura, proteger el anonimato de las personas participantes, la confidencialidad y también, conseguir el máximo bienestar personal y profesional de las personas.

1. Para la realización de esta investigación se brinda un consentimiento informado a las personas participantes.
2. En dicho estudio no se da a conocer la identidad de los individuos participantes. No se revelarán datos personales que comprometan a los trabajadores de la empresa.
3. La población en estudio mantiene una participación voluntaria a la hora de responder el cuestionario llamado “**Cuestionario para medir los Factores Psicosociales y la**

Motivación Laboral adaptado del CTM de Toro (1992) y del Cuestionario para medir la Motivación Laboral de Ayala y Pajuelo (2018)”.

4. El respeto es esencial, es por eso por lo que las personas participantes tienen el derecho a responder de la manera que sea conveniente, ninguna respuesta es correcta o incorrecta.
5. Los resultados obtenidos en dicha investigación son de uso exclusivo y únicamente para efectos del Seminario de Graduación **“Factores Psicosociales asociados al nivel de motivación laboral presentes en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque”**.
6. Los resultados de este estudio serán analizados por personas profesionales en Orientación, con el fin de realizar una propuesta para el apoyo de las posibles necesidades presentes en las personas trabajadoras de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.
7. Se dan a conocer las conclusiones y resultados de esta investigación a la empresa, una vez se termine el proceso del Trabajo Final de Graduación.

Capítulo IV

Análisis e interpretación de resultados

Datos demográficos

A continuación, se presenta la información básica que caracteriza a la población participante en el estudio, que permite una comprensión manifiesta del contexto personal, social y laboral de las personas trabajadoras, se muestra a nivel general, dado que los datos no interfieren con el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Acorde con lo anterior, la muestra está conformada por 191 hombres (88%) y 27 mujeres (12%) para un total de 218 personas trabajadoras; teniendo en cuenta sus nacionalidades se observa una prevalencia de 190 personas nacionales que representan un 87% de la población en comparación a las extranjeras conformado por 28 personas que responden a un 13%; asimismo, el nivel escolar que tienen estas personas se distribuye de la siguiente manera: educación primaria completa 83 personas (38%), educación primaria incompleta 34 personas (16%), educación secundaria completa 32 personas (15%), educación secundaria incompleta 46 personas (21%), universidad completa 7 personas (3%), universidad incompleta 15 personas (7%), cabe destacar que todas muestran resultados asociados a cierto nivel de escolaridad por lo que la opción de ninguno obtiene 0% de representatividad.

La edad de la población en años cumplidos es de 27 personas (12%) que va de 18 a 25 años, 82 personas (38%) de la población de 26 a 35 años, 81 personas (37%) se encuentra entre los 36 y 45 años, por último, 28 personas (13%) de las personas participantes van desde los 46 a los 65 años. El rango de años laborados por las personas trabajadoras de la empresa, en la cual 40 personas (18%) indican que tienen de 1 mes a 1 año de laborar, 87 personas (40%) entre 2 a 5 años, 51 personas (23%) tienen entre 6 y 10 años de trabajar en el lugar, 16 personas (8%) tienen entre 11 a 15 años y 24 personas (11%) tienen 16 años o más de brindar sus servicios para la empresa.

La distribución de la muestra por sector en donde 17 colaboradores (8%) conforman el sector de Administración, 135 personas (62%) de campo, 34 personas (16%) de otros servicios y 32 colaboradores (14%) corresponde al de planta.

En el presente apartado se muestra el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a personas trabajadoras que realizan tareas en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque. La muestra de la población fue de 218 personas y se seleccionó por medio de muestreo probabilístico estratificado, en el que se agrupó a las personas según la similitud en sus labores en los siguientes sectores; administración, campo, otros servicios y planta. A continuación, en la tabla 10 se evidencian los sectores y la cantidad de personas participantes en el estudio.

Tabla 11

Extractos de muestra

Sectores				
Campo	Otros Servicios	Planta	Administración	Total
$310 \cdot \frac{218}{500} = 135$	$77 \cdot \frac{218}{500} = 34$	$73 \cdot \frac{218}{500} = 32$	$40 \cdot \frac{218}{500} = 17$	218

Nota: Elaborado por equipo de trabajo

Con la finalidad de profundizar en los datos obtenidos y realizar un análisis desde la disciplina de Orientación, se parte desde la concepción de la integralidad de las personas, y se decide realizar el estudio considerando las dimensiones motivacionales y los sectores de administración, campo, otros servicios y planta en los que se representa la información obtenida a partir del contexto de cada uno y por ende, desde las características, entorno y labores específicas que realizan las personas trabajadoras.

La secuencia del análisis de las dos variables de la investigación, es la siguiente: primeramente se toma en cuenta la variable de factores psicosociales, sus tres dimensiones motivacionales, sus factores correspondientes y el nivel de importancia que tiene cada una de estas. Y posterior, se continúa con la segunda variable: la motivación laboral y sus componentes.

Por su parte, la variable de motivación laboral pretende visualizar cuáles factores psicosociales presentes en el personal de la empresa se encuentran asociados a la motivación laboral, la cual se divide en motivación intrínseca y motivación extrínseca, al igual que en los factores psicosociales, éstas se analizan y se interpreta el nivel de prevalencia de estas dos dimensiones y sus respectivos indicadores, así con cada sector seleccionado.

Por otro lado, con respecto a los resultados obtenidos en la recolección de datos y el estudio de estos, se puede observar la secuencia final del análisis:

F-) Contrastación de hipótesis.

G-) Conclusiones y Recomendaciones.

H-) Referencias.

I-) Propuesta de Orientación.

A continuación, se muestra el análisis e interpretación de los datos obtenidos de la variable de factores psicosociales, considerando las 3 dimensiones que la componen y los 4 sectores (administración, otros servicios, campo y planta).

Factores psicosociales

Condiciones personales internas

Administración

Tabla 12

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales internos que conforman el departamento de Administración.

	Alta	Media	Baja
--	------	-------	------

Factor de Logro	15	88%	1	6%	1	6%
Factor de Poder	15	88%	1	6%	1	6%
Factor de Afiliación	15	88%	1	6%	1	6%
Factor de Autorrealización	13	76%	3	18%	1	6%
Factor de Reconocimiento	11	65%	5	29%	1	6%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Como se puede observar en la tabla 12 el factor de logro, poder y afiliación son los que más prevalencia alta tienen con 88% respectivamente para cada uno, esto es equivalente a la misma cantidad de personas en los tres factores. Estas estadísticas podrían responder a las labores que realiza el personal administrativo, ya que este departamento se encarga de supervisar las labores que realizan las personas distribuidas en los diferentes departamentos que mantiene la empresa, además, estas personas también ejercen cierto nivel de autoridad cuando deben de asignar las tareas a realizar y llevar el orden y cumplimiento de estas por parte de su equipo de trabajo, lo que les permite según Caballero (2015) adquirir responsabilidades y nuevos retos, posibilitando una satisfacción mayor de logro.

De igual manera, sobre las bases de este autor, el puesto les atribuye un estatus más alto y hay un reconocimiento a la labor profesional de influenciar sobre grupos de individuos lo que favorece la satisfacción del factor de poder, y el establecimiento de la creación de relaciones sociales, de esta manera estimulando el factor de afiliación.

Por otra parte, el factor reconocimiento tiene un porcentaje mayor de prevalencia media con un 29% del total de la población, este factor se interpreta como la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019). En relación con lo anterior, al evidenciar que existe una prevalencia moderada del mismo, se puede interpretar que el personal del departamento de administración se caracteriza por ser personas que mantienen un alto grado de influencia sobre las personas que tienen a cargo, también ponen en práctica todos sus conocimientos, capacidades y habilidades esto para alcanzar sus metas y sobresalir, asimismo, estas personas

establecen relaciones interpersonales sanas y afectivas con sus compañeras y compañeros de trabajo.

Por último, se ve reflejado que los cinco factores psicosociales que componen la dimensión interna mantienen igualdad de condición en el porcentaje de prevalencia baja con un 6%, es decir, solo una persona por factor mantiene su respuesta dentro de este nivel de predominancia. Esto demuestra que para la mayoría de las personas estos factores tienen cierto grado de importancia en la ejecución de las labores que realizan.

Campo

Tabla 13

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales internos que conforman el departamento de Campo.

	Alta		Media		Baja	
Factor de Logro	119	88%	14	10%	2	1%
Factor de Poder	120	89%	11	8%	4	3%
Factor de Afiliación	114	84%	18	13%	3	2%
Factor de Autorrealización	126	93%	7	5%	2	1%
Factor de Reconocimiento	111	82%	18	13%	6	4%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 13, se observa que el factor de autorrealización es el que más predominancia posee al tener un 93% de prevalencia seguido de poder con un 89%, al vincular estos datos a las diversas responsabilidades y tareas que asumen las personas trabajadoras de este departamento, en el que necesitan poner en práctica sus capacidades y conocimientos en relación con el cultivo y el cuidado de la piña. De esta manera, como menciona la teoría de las necesidades de McClelland, las personas necesitan sentir que pueden obtener logros sobresalientes, influir positivamente en otros para alcanzar un desempeño eficaz, así como establecer buenas relaciones interpersonales con las personas que conforman su contexto, ya que esto les permite mantenerse motivados y motivadas para

desempeñar mejor determinadas actividades organizacionales, llevándolos a un óptimo desempeño y a la excelencia (Cueva, 2018).

Es decir, aunque las labores que se asocian al departamento demandan mayor esfuerzo físico para las personas trabajadoras, el hecho de sentir que pueden asumir tareas en las que son capaces de poner en práctica sus capacidades y conocimiento, son elementos que les ayudan a sentirse autorrealizados, Aparicio y Blanco (2011) mencionan las necesidades de autorrealización o denominadas también de auto-superación son necesarias ya que permite que las personas desarrollen su potencial, creatividad y talento, y con esto puedan alcanzar al máximo sus capacidades personales.

Asimismo asociados a un nivel medio se encuentran afiliación y reconocimiento con 13% respectivamente, por consiguiente, se puede indicar que en su mayoría las personas que laboran en el sector de campo se caracterizan por que les motiva el recibir retroalimentación positiva por su desempeño laboral, les gusta mantener adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros y compañeras, además buscan aceptación, respeto y reconocimiento por lo que valen como persona y por sus logros obtenidos en su puesto de trabajo.

Por otra parte, se puede destacar que son pocas las personas que tienen un bajo nivel de prevalencia siendo reconocimiento con un 4% y poder con un 3% los que poseen mayor cantidad en este rango, por lo que se demuestra que para estas personas los 5 factores que conforman esta dimensión tienen cierto grado de importancia, que al ser potenciados podrían promover satisfacción y bienestar personal.

Otros servicios

Tabla 14

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales internos que conforman el departamento de Otros servicios.

	Alta	Media	Baja
--	------	-------	------

Factor de Logro	29	85%	5	15%	0	0%
Factor de Poder	25	74%	9	26%	0	0%
Factor de Afiliación	23	68%	11	32%	0	0%
Factor de Autorrealización	31	91%	3	9%	0	0%
Factor de Reconocimiento	23	68%	10	29%	1	3%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 14, se observa que los factores dentro de este departamento tienen un alto nivel de prevalencia siendo autorrealización y logro cada uno con un 85% respectivamente, dando mayor importancia a buscar alternativas para mantener a salvo la producción de piña, manteniendo un ambiente adecuado y confortable para el producto, por lo que Donawa (2019, p.61) indica que, en “el contexto empresarial, la motivación surge de las necesidades adquiridas por un empleado, que producen un impulso orientando su comportamiento hacia la obtención de metas particulares para la satisfacción de esas necesidades”, es por esto por lo que las personas tienen deseo de realizarse a sí mismo, realizar tareas con un mayor compromiso y sobre todo en armonía con sus compañeros.

Al tener una prevalencia alta en este elemento, quienes laboran en este sector son trabajadores y trabajadoras comprometidas con su trabajo, buscando la satisfacción de logro no sólo para sí mismo, sino también para el contexto laboral, mostrando su potencial y creyendo en sus capacidades, obteniendo satisfacción al cumplir con cada una de sus tareas.

Respecto al nivel medio, se evidencia que afiliación es el más destacado con un 32%, con lo que para esta población en su trabajo poner en práctica sus habilidades y conocimientos, para mejorar personal y profesionalmente, desarrollando al máximo sus propios talentos y potenciales, que contribuyen a obtener un sentimiento de satisfacción hacia uno mismo es importante, es por esto que (Mendoza y Varas, 2018) indica que estos buscan un mayor crecimiento dentro de su desempeño laboral y así obteniendo respeto y reconocimiento por parte de sus colegas y jefatura. Este factor es importante, debido a que permite que quienes laboran sean empáticos y establezcan relaciones cordiales, asertivas y colaborativas dentro de su contexto laboral, para trabajar en conjunto de forma armoniosa.

Por otra parte, en la prevalencia baja el factor reconocimiento es el único representativo dentro de este sector con un 3%, trabajadores y trabajadoras consideran que otras personas tomen en cuenta sus ideas o se interesen en sus propuestas dentro del contexto laboral, suele ser necesario en ocasiones y mostrar que tienen las capacidades necesarias para hacer sus quehaceres con éxito, es por esto que Joglar (2012) considera que el reconocimiento es una buena herramienta que puede influenciar el comportamiento humano de forma efectiva, pero debe tomar en cuenta la justicia y distribución equitativa, validando la importancia de las ideas de otros/as.

Planta

Tabla 15

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de las condiciones personales internas que conforman el departamento de Planta.

	Alta		Media		Baja	
Factor de Logro	26	81%	5	16%	1	3%
Factor de Poder	25	78%	5	16%	2	6%
Factor de Afiliación	28	88%	3	9%	1	3%
Factor de Autorrealización	29	91%	3	9%	0	0%
Factor de Reconocimiento	25	78%	6	19%	1	3%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Como se visualiza en la tabla 15, al igual que en las áreas de campo y otros servicios; en el sector de planta, el factor de autorrealización es el de mayor prevalencia con un 91%, lo que significa que las personas le brindan mayor importancia a tener la posibilidad a través de sus labores de potenciar sus capacidades y conocimientos personales y la mejora de estos. De igual manera, el factor de afiliación con un 88% tiene porcentajes significativos en cuanto la importancia que le brindan los individuos de este sector.

Con relación al factor de reconocimiento tiene la mayor frecuencia en la prevalencia media con un 19% de la población del sector de planta lo que denota que las personas en su

ambiente consideran con una importancia moderada el reconocimiento de sus esfuerzos, virtudes y dedicación por las labores que ejecutan. Por otro lado, el factor de poder representa el mayor porcentaje de prevalencia baja con un total 6% que representa a dos personas.

Por las labores que realizan los sujetos en este sector como la selección y empaque de piña podría no permitirles en gran medida el favorecimiento de este factor de poder, ya que el mismo se ve manifestado cuando la persona tiene la posibilidad de persuadir y dirigir a otras personas, y suelen ser cargos con un alto grado de autoridad (Zapata y Berrio, 2019) en lo que se puede ver explícita la no correspondencia de sus labores con tareas que impliquen un alto grado de autoridad.

Por lo que, a partir de los datos, se puede mencionar que predomina la importancia dada a la satisfacción de las condiciones o elementos internos de las personas trabajadoras, ya que se destaca la prevalencia alta en estos factores, con respecto a esta dimensión interna también se puede evidenciar el interés por el favorecimiento de las políticas y relaciones establecidas en la empresa.

En vista de todos los resultados obtenidos en los 4 sectores en estudio, se puede señalar a nivel general que todos los factores psicosociales tienen un alto grado de importancia para las personas participantes, siendo el factor de autorrealización el que más prevalencia posee obteniendo valores que van desde un 93% para el sector de campo, un 91% para los sectores de otros servicios y planta, y por último un 76% para administración.

Asimismo, se observa que en el nivel medio de prevalencia los factores muestran una predominancia que van desde un 6% para alguno de ellos hasta un 32%, este último vinculado al sector de otros servicios en el cual afiliación se destaca con el mayor valor porcentual en este rango. De manera que los resultados anteriores inciden directamente en las estadísticas del nivel bajo, en el que se destaca que para todos los sectores los 5 factores obtienen niveles menores al 6% de prevalencia y en algunos casos se reflejan cifras del 0% como en el sector de otros servicios.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta dimensión interna, se puede concluir que las personas de esta empresa obtienen mayor satisfacción en la realización de las tareas que ejecutan a medida que estos 5 factores son considerados importantes para ellos

y ellas dentro de su ambiente de trabajo, ya que estos al ser elementos personales de carácter afectivo posibilitan que las personas reconozcan sentimientos de agrado y desagrado referentes al contexto en el que laboran (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019). Es decir, el laborar en un espacio de trabajo que brinda condiciones óptimas para el desarrollo y el crecimiento personal de la persona colaboradora promueve que estas sientan motivación cuando perciben que sus necesidades de logro, poder, reconocimiento, autorrealización y afiliación son igual de importantes para sí mismos(as) como para la empresa.

La primera variable como se ha mencionado está conformada por quince factores psicosociales que se agrupan en 3 dimensiones en la que cada una se constituye por 5 factores en total. Cada uno de ellos han sido analizados e interpretados en los cuatro sectores (administración, campo, otros servicios y planta), ya que es una acción requerida por la diversidad de las labores, características y ambientes de cada uno de estos sectores, por lo que a continuación se presenta el nivel de importancia de las condiciones personales internas.

Tabla 16

Importancia de las condiciones personales internas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	195	90%
MEDIO	20	9%
BAJO	3	1%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 16 se observa que un 90% del total de la población participante considera muy importante los factores motivacionales internos por lo que se ubican en un nivel de prevalencia alta, asimismo estos factores obtienen un 9% en el nivel medio y un 1% en el bajo.

En concordancia, estos factores al tener un alto nivel de prevalencia demuestran que los factores internos toman relevancia en cada uno de los 4 sectores en estudio, por lo que se

indica que el personal posee claridad de cuáles son los estímulos que les producen sentimientos de agrado en su área de trabajo.

Lo anterior podría indicar que para estas personas trabajadoras estos factores toman importancia al producir bienestar y satisfacción dentro del ambiente laboral, García (2008) citado por Pillajo (2018) menciona que los factores motivacionales integran sentimientos vinculados al crecimiento personal, al reconocimiento profesional y a las necesidades de autorrealización que se desprenden del desempeño laboral. Por tanto, el atribuirles un alto grado de importancia promueve mayor interés por parte de las personas por trabajar en contextos donde sientan que estos estímulos pueden ser satisfechos.

En este sentido, es importante mencionar que la alta prevalencia de estos factores posibilita que las personas trabajadoras logren una trascendencia en los diferentes procesos laborales y personales, de esta manera permitiéndoles realizar con mayor eficiencia y eficacia las diversas actividades o tareas que asumen. Por tanto, el aporte que pueden brindar disciplinas vinculadas al desarrollo del ser humano en el contexto laboral son determinantes para potenciar estos elementos, como lo es el caso de la Orientación laboral que promueve el desarrollo de personas íntegras, integrales y competentes en entornos cambiantes, y toma en consideración el desarrollo humano y los comportamientos de la persona ante actividades y problemas del contexto conduciendo al crecimiento y bienestar de la persona (Jiménez, 2017).

Actitudes comportamentales

Administración

Tabla 17

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales de actitudes comportamentales que conforman el departamento de Administración.

	Alta	Media	Baja
--	------	-------	------

Factor de Dedicación a la tarea	3	18%	9	53%	5	29%
Factor de Aceptación a la autoridad	4	24%	11	65%	2	12%
Factor de Aceptación de normas y valores	4	24%	9	53%	4	24%
Factor de Requisición	2	12%	13	76%	2	12%
Factor de Expectación	6	35%	7	41%	4	24%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Como se observa en la tabla 17, el factor psicosocial que obtiene el nivel de prevalencia más alto en el sector es el factor de expectativa con un total del 35% de las personas trabajadoras, estos datos, podrían estar vinculados con las labores que desempeñan las personas del departamento de administración, ya que tienen mayores responsabilidades en comparación a otros sectores de la empresa, puesto que deben asumir tareas en las supervisan el trabajo de sus colegas, y además deben rendir cuentas a las jefaturas acerca del desempeño y logros que obtienen en función con las metas y objetivos propuestos.

Por lo que al tener grandes obligaciones estas personas necesitan sentir que sus labores son retribuidas adecuadamente, como hace mención García (2012) la teoría de la Equidad se fundamenta en la valoración de las personas respecto a la relación que establecen entre la dedicación para lograr los objetivos y las recompensas que adquieren por sus labores, es decir, las personas mantendrán un alto desempeño laboral si se sienten satisfechos con las retribuciones que la empresa les brinda en su contexto laboral. Asimismo, en concordancia con lo anterior, otros factores a los que las personas le brindan un alto grado de importancia son la aceptación a la autoridad y la aceptación de normas y valores con un 24% respectivamente.

Sin embargo, aunque se muestra que algunas de las personas les atribuyen un valor alto a estos factores, la mayoría de los participantes los catalogan con una puntuación media, ya que como se puede observar en 4 de ellos más del 50% de la población se distribuyen dentro de este rango para los factores que constituyen esta dimensión, siendo requisición el que más puntuación obtiene con un 76% equivalentes a 13 personas que laboran en este sector. En este sentido, al otorgarle una importancia moderada a este factor, podría indicar

que algunos trabajadores que conforman el personal administrativo tienen confianza en que la empresa les brinda retribuciones y beneficios económicos por los logros que obtienen en sus puestos de trabajo, además, realizan acciones que les ayude a obtener ventajas o beneficios para el bien de todo el personal de la empresa.

Por otro lado, el factor que evidencia una baja prevalencia es dedicación a la tarea con un 29% equivalente a 5 personas, aceptación de normas y valores, y expectativa obtienen resultados similares reflejando un 4% respectivamente, asimismo, los factores de aceptación a la autoridad y requisición suman un total de 2 personas respectivamente para cada uno. De modo que, aunque existe una minoría de personas que obtuvieron una baja prevalencia en sus factores, demuestra que no toda la población se siente satisfecha con las retribuciones que recibe por parte de la empresa en la que laboran, lo que podría estar incidiendo en la dedicación con la que estas personas están asumiendo sus labores.

Campo

Tabla 18

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales de actitudes comportamentales que conforman el departamento de Campo

	Alta		Media		Baja	
Factor de Dedicación a la tarea	12	9%	74	54%	50	37%
Factor de Aceptación a la autoridad	32	24%	93	68%	11	8%
Factor de Aceptación de normas y valores	43	32%	82	60%	11	8%
Factor de Requisición	12	9%	94	69%	30	22%
Factor de Expectación	26	19%	65	48%	45	33%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 18 se observa, que el factor con prevalencia más alta es aceptación de normas y valores con un 32% seguido de aceptación a la autoridad con un 24%, al considerar estos resultados, se podría indicar que la población al tener estos factores con un alto nivel

de prevalencia, demuestra que estas personas le dan importancia a la aceptación y cumplimiento de sus funciones, normas y reglamentos de la empresa, además muestran respeto hacia sus compañeros y compañeras de trabajo, así como hacia su jefatura, ante esto les interesa obtener de las figuras de autoridad beneficios y respeto en función de sus logros y capacidades

Asimismo requisición con 69% y aceptación a la autoridad con un 68% se categorizan con un nivel medio de prevalencia, por lo que estos datos reflejan que el personal del departamento de campo le brinda cierto grado de importancia a la ejecución de acciones que les otorguen beneficios para su crecimiento personal y laboral, ya que si sienten que la empresa les da oportunidades para el desarrollo, de esta manera estos factores según García (2012) inciden en el grado de esfuerzo, dedicación y el disfrute con el que las personas trabajadoras ejercen sus tareas, además señala que estos elementos motivan a las personas en su quehacer profesional, y hace énfasis en que la relación desempeño-recompensa predispone a la persona a desempeñarse satisfactoriamente con el objetivo de que estos esfuerzos le generen los resultados esperados.

De igual manera se evidencia que 3 factores tienen un bajo nivel de predominancia en la población como lo son dedicación a la tarea con un 37%, expectativa con un 33% y requisición con un 22%, estas estadísticas revelan que existe un alto porcentaje de la población que no considera que estos factores sean importantes en su ámbito laboral, lo que podría estar relacionado con que 50 personas del área de campo obtengan un alto nivel de prevalencia bajo en el factor de dedicación a la tarea, ya que al sentir que sus esfuerzos no serán recompensados de manera justa y equitativa genera una indisposición para realizar las labores con dedicación y disfrute en la ejecución de estas. De acuerdo con lo anterior, es importante indicar la relevancia que tiene para las personas trabajadoras el laborar en ambientes que les permita obtener oportunidades de mejora tanto a nivel personal como profesional, ya que estos favorecen en el nivel de motivación y satisfacción con el que ejercen sus funciones.

Otros servicios

Tabla 19

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales de actitudes comportamentales que conforman el departamento de Otros servicios.

	Alta		Media		Baja	
Factor de Dedicación a la tarea	2	6%	18	53%	14	41%
Factor de Aceptación a la autoridad	14	41%	15	44%	5	15%
Factor de Aceptación de normas y valores	12	35%	19	56%	3	9%
Factor de Requisición	7	21%	19	56%	8	24%
Factor de Expectación	9	26%	15	44%	10	29%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 19, se observa que los factores tienen cierto grado de predominancia en la población, en este sentido se evidencia que la prevalencia alta es aceptación a la autoridad con 41%, esto quiere decir que las personas dan mayor importancia a adaptarse al cambio cuando se les solicita la jefatura y colabora siguiendo cada una de las reglas, respetando a su superior y cumpliendo las tareas como se le solicita, por lo que Tahull y Montero (2013) menciona que cuando la persona a cargo es una figura de autoridad no tiene que encontrar resistencia de sus empleados, como sucede en este sector al seguir cada una de las instrucciones y sentirse satisfechos, sin dejar de lado la relevancia de las órdenes emitidas por sus jefes.

Además, se puede decir que el personal de esta empresa apoya los proyectos, planes y políticas de esta, dedicándose a cumplir con cabalidad las actividades asignadas, brinda colaboración a las tareas que ejecuta su superior con respeto, cumpliendo con el reglamento establecido por la empresa.

En la prevalencia media, el factor de aceptación de normas y valores es el de mayor prevalencia con un 56%, apoyando los proyectos, planes y políticas de la empresa, es por esto que para de la Peña (2015) menciona que para mantener el éxito dentro de la empresa se

requiere tener los valores como pilares importantes, siguiendo cada regla impuesta, ya que son fuerzas impulsoras del cómo hacer el trabajo con excelencia y una mejor toma de decisiones en el cumplimiento de metas. El personal cumple con el reglamento establecido por la empresa, evita riesgos y pérdidas en la realización de sus tareas, y están satisfechos/as con su jefatura y la asignación de requisitos por cumplir dentro de su puesto.

Asimismo, dedicación a la tarea, la prevalencia baja representa un porcentaje muy alto de 41%, lo que indica que para algunas personas cumplir con su horario y planificar sus quehaceres es necesario, además de mostrarse responsable y eficiente en las tareas encomendadas en su puesto de trabajo es importante en su desempeño laboral, ante esto Charaja y Mamani (2013) indica que las personas trabajadoras que se dedican a sus quehaceres son fundamentales para el éxito de cualquier organización, ya que son ellos quienes hacen uso de los recursos que posee toda organización para alcanzar los objetivos planteados, es por esto que es necesario que los individuos se sientan satisfechos y cómodos tanto con su trabajo como el trato y ayuda de la jefatura, para culminar sus metas.

Planta

Tabla 20

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de las actitudes comportamentales que conforman el departamento de Planta.

	Alta		Media		Baja	
Factor de Dedicación a la tarea	4	13%	14	45%	13	42%
Factor de Aceptación a la autoridad	12	39%	17	55%	2	6%
Factor de Aceptación de normas y valores	6	19%	21	68%	4	13%
Factor de Requisición	2	6%	18	58%	11	35%
Factor de Expectación	6	19%	17	55%	8	26%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Como se puede apreciar en la tabla 20 los factores con mayor frecuencia se posicionan en la prevalencia media, siendo el factor de aceptación de normas y valores el porcentaje mayor que representa el 68% de las personas trabajadoras en el sector de planta, lo que indica que las personas conciben con una importancia moderada el dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa, de mostrarse respetuosas de las personas normas o reglamentos de la empresa y economizar materiales e implementos de trabajo para evitar los riesgos de pérdidas y daños.

En la prevalencia baja el factor con mayor porcentaje corresponde al de dedicación a la tarea con un 42% de individuos, en el que les parece poco importante o muy poco importante, lograr realizar las tareas encomendadas al equipo o grupo de trabajo con responsabilidad y eficacia, tener iniciativa para planificar y liderar actividades e idear nuevos y mejores recursos para cumplir con las tareas. De igual manera el factor de requisición y expectativa tienen porcentajes significativos en la prevalencia baja

Con respecto a la prevalencia alta, es la que demuestra menor frecuencia en relación con la media y baja, siendo el porcentaje mayor el del factor de aceptación a la autoridad con una representación del 39% de la población de este sector, lo que indica que para los individuos que conforman este sector el manifestar acato, reconocimiento y aceptación, de las personas con autoridad en la organización así como de las decisiones y actuaciones de tales personas tiene una importancia mayor en correspondencia con los otros factores.

Por lo que se denota que los sujetos dan mayor relevancia a seguir las indicaciones y decisiones de las personas con alguna autoridad para obtener una retribución, que respetar o dar apoyo a las normas y políticas de la empresa, sobre las bases Robbins (1996), citado por Mehech, Cordero y Gómez (2016) las personas trabajadoras podrían estar identificadas con el trabajo en específico, porque este le genera una recompensa, pero no tendría identificación con la organización. Esto se interpreta dado que las personas del sector de planta le brindan una mayor importancia a la aceptación de la autoridad que a la aceptación de normas y valores, y este último factor se relaciona estrechamente con elementos generales de la empresa.

En relación con todos los resultados obtenidos en los 4 sectores estudiados, se puede señalar a nivel general que todos los factores psicosociales tienen un alto grado de

importancia para las personas participantes, siendo el factor de aceptación a la autoridad el que más prevalencia posee obteniendo valores que van desde un 41% para el sector de otros servicios, un 39% para el sector de planta, 24% para los sectores de campo y administración.

Igualmente, se observa que en el nivel medio de prevalencia los factores muestran una predominancia que van desde un 41% para alguno de ellos hasta un 76%, siendo porcentajes representativos dentro de esta prevalencia, además este último vinculado al sector de administración en el cual requisición se destaca con el mayor valor porcentual en este rango, y a nivel bajo, se destaca que para todos los sectores los 5 factores obtienen niveles superiores al 6% de prevalencia y en algunos casos se reflejan cifras menores al 42% en el sector de planta.

Con base en los resultados obtenidos en la dimensión de actitudes comportamentales, se puede concluir que las personas de esta empresa para cumplir sus metas consideran importantes estos 5 factores dentro de su contexto laboral, para un mejor desempeño, para potenciarse personal y laboralmente y así realizar sus tareas con calidad y éxito dentro de la empresa, por lo que Fuentes (2012) menciona que las actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, se asocian a factores como la compañía, el supervisor (jefe), compañeros de trabajo, salarios, y condiciones de trabajo que le brinda, y al establecer relaciones positivas con estos mayor será su satisfacción dentro del cargo que se desempeña.

A continuación, se presenta la tabla con el nivel de importancia de las actitudes comportamentales esto mayor comprensión de los datos obtenidos y analizados.

Tabla 21

Importancia de las actitudes comportamentales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	0	0%
MEDIO	213	98%
BAJO	5	2%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 21 se puede visualizar que para la dimensión de actitudes comportamentales un 98% equivalente a 213 personas se ubican en un nivel de importancia media, y un 2% referentes a 5 personas se mantienen en un nivel bajo de importancia, esto da como resultado que ninguna persona se ubique en un nivel alto.

Analizando los datos obtenidos en esta dimensión, se puede destacar que para las personas participantes los factores derivados de las retribuciones que se obtienen del contexto laboral asumen en su gran mayoría una importancia moderada, por tanto, la dedicación a la tarea, el acato a las normas y valores, así como a las figuras de autoridad, la confianza y las expectativas de obtener oportunidades de mejora, son elementos que condicionan algunos de los comportamientos que realizan las personas.

Cabe destacar que según los datos que se obtienen de cada sector, los factores de dedicación a la tarea y requisición se posicionan como los factores con menor importancia moderada reflejando para el primero valores entre el 45% al 53% en cada sector y para el segundo porcentajes que van desde el 41% hasta el 55%, tomando en consideración estos resultados podría decirse que estas personas al no percibir que sus esfuerzos podrían ser recompensados provocaría que no le brinden tanta importancia a realizar sus tareas con la mayor dedicación y entusiasmo.

Ante esto Ynfante (2008) citado por Maldonado (2017) menciona que los incentivos estimulan a las personas trabajadoras a una conducta determinada, que por lo general se vincula directa o indirectamente a alcanzar los objetivos de: mejor calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción, así mismo añade que los incentivos monetarios aunque son importantes son considerados como recompensas a corto plazo que no cambia las actitudes de las personas, por otra parte señala que desde un enfoque moderno las personas pueden sentirse motivadas por una variedad de incentivos como el salario, los objetivos y las metas, la satisfacción en el puesto de trabajo y las necesidades de realización personal, por lo que la remuneración debe obedecer a una serie de procesos personalizados para adaptar las diferencias y necesidades individuales de cada persona de acuerdo a su desempeño.

En este sentido, se ve la importancia que tienen los incentivos dentro del ámbito laboral, ya que proporciona motivación para ejecutar las tareas con dedicación y eficiencia, en la empresa podría decirse que aunque se desconoce la manera en que manejan su sistema

de retribuciones es trascendental conocer los intereses y los valores ocupacionales que integran la identidad personal de las personas que laboran en los diferentes sectores de la empresa esto para otorgar recompensas que les brinden satisfacción y entusiasmo al sentir que sus necesidades son consideradas por parte de esta. En síntesis, se puede indicar que entre mayor sea la percepción que tengan las personas colaboradoras de obtener mejores recompensas en su lugar de trabajo mayor serán sus esfuerzos para realizar sus funciones de acuerdo con las metas y los objetivos de la empresa.

Condiciones externas al puesto de trabajo

Administración

Tabla 22

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales externos que conforman el departamento de Administración.

	Alta		Media		Baja	
Factor de Supervisión	15	88%	2	12%	0	0%
Factor de Equipo de trabajo	16	94%	1	6%	0	0%
Factor de Contenido de trabajo	16	94%	1	6%	0	0%
Factor de Salario	15	88%	1	6%	1	6%
Factor de Promoción	12	71%	4	24%	1	6%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 22 se muestra que la mayoría de los factores psicosociales que integran las condiciones motivacionales externas del departamento de administración tienen una alta prevalencia en todos sus factores siendo los factores equipo de trabajo y contenido de trabajo los que con un 94% cada uno respectivamente muestran un alto nivel de influencia para el personal. Lo anterior, refleja que el personal administrativo considera que la empresa les ofrece condiciones laborales que les brinda motivación para realizar sus labores con mayor compromiso y dedicación, esto se relaciona con la teoría bifactorial propuesta por Herzberg en la cual hace énfasis en que las personas al sentir que los factores higiénicos son satisfechos

en su contexto laboral pueden influir en la motivación para la realización de las tareas y metas establecidas (Rivera, 2014).

En concordancia con el autor, para las personas trabajadoras de este departamento estos factores toman relevancia a medida que la empresa les otorga salarios y prestaciones sociales que les ayudan a satisfacer sus necesidades básicas, además, el que su jefatura les brinda confianza, apoyo, así como retroalimentación justa en relación con su rendimiento laboral, son elementos importantes para laborar en un contexto que promueve motivación para realizar las funciones y responsabilidades que conllevan sus puestos de trabajo.

Asimismo, se evidencia que promoción se ubica como el factor de mayor rango medio con un 24% que equivale a 4 personas trabajadoras, eso quiere decir, que para estas personas es importante que en su ambiente de trabajo les den oportunidad de obtener ascensos que les brinden prestigio y autoridad, además el recibir promociones en consideración a sus capacidades y progreso en su ocupación o profesión, son elementos de relevancia para desempeñarse en afinidad con las labores que realizan y con los intereses de la empresa.

Por otra parte, para el nivel de prevalencia baja se recalcan salario y promoción como los únicos factores que se ubican en este rango, ya que solo 1 persona por cada factor se posiciona en este nivel. En relación con los resultados obtenidos se puede destacar que el personal en gran medida le brinda importancia a las condiciones en las que laboran, dado que es trascendental el recibir apoyo por parte de la empresa en la ejecución de las tareas que realizan, ya que esto les permite integrar sus esfuerzos para lograr alcanzar los resultados deseados en beneficio de la empresa y para sí mismos(as), además es de importancia recibir sueldos que recompensen su trabajo

Campo

Tabla 23

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales externos que conforman el departamento de Campo.

	Alta	Media	Baja
--	------	-------	------

Factor de Supervisión	132	97%	3	2%	1	1%
Factor de Equipo de trabajo	130	96%	5	4%	1	1%
Factor de Contenido de trabajo	127	93%	8	6%	1	1%
Factor de Salario	111	82%	23	17%	2	1%
Factor de Promoción	109	80%	23	17%	4	3%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 23 se observa que de las 136 personas la mayoría tienen una predominancia alta entre los factores, siendo supervisión con 97%, equipo de trabajo con un 96% y contenido de trabajo con un 93% los que más prevalencia demuestran, las estadísticas demuestran que la mayoría de los factores externos tienen un alto grado de importancia al igual que la presencia de los factores internos como de actitudes comportamentales en las personas que laboran en este departamento, estos factores al estar potenciados dentro del ambiente laboral de una empresa favorece en la motivación con el que las personas ejercen sus labores cotidianamente, de acuerdo con Amo (2017) para Herzberg (1959) la ausencia de estos elementos denominados “higienizantes” en el contexto laboral provoca insatisfacción y desmotivación, pero al ser satisfechos inciden positivamente en las personas, por lo que se asocian al buen desempeño que el personal puede tener en la realización de sus funciones y en el alcance de metas y objetivos.

Dado a esto, se puede señalar que las personas que laboran en el departamento de campo al obtener una alta prevalencia de estos factores perciben que tienen el apoyo y confianza de parte de las figuras de autoridad, les interesa integrar sus esfuerzos juntos a sus compañeros y compañeras de trabajo para alcanzar las metas propuestas, de igual manera el desempeñar diferentes tareas asociadas a su puesto de trabajo les brinda interés y motivación.

Por otra parte, en el nivel medio salario y promoción ambos con un 17% se ubican como los factores con más predominancia media, lo que indica que para estas personas es gradualmente importante que la empresa les otorgue salarios que sean acordes con las funciones que conllevan sus puestos de trabajo, recibir aumentos salariales u oportunidades

de ascenso que recompensen sus esfuerzos y que consideren sus capacidades y conocimientos.

Cabe destacar que para el nivel bajo solo 9 personas se clasifican en este rango, evidenciando que promoción con un 3% equivalente a 4 personas es el que posee mayor cantidad de individuos en este nivel de prevalencia, asimismo, al observar que los factores de salario y promoción poseen un total de 6 personas que se ubican en un nivel de prevalencia bajo, podría estar vincula a la percepción que las personas tienen de la equidad y justicia con la que la empresa les otorga oportunidades de crecimiento económico, por medio de aumentos salariales, ayudas económicas o valoración de sus capacidades para obtener ascensos que les permitan optar por un mejor puesto de trabajo.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior, se muestra que para el personal de campo, aunque realizan labores en las que demandan mayor uso de fuerza física y en las que se enfrentan a condiciones ambientales inciertas relacionadas al cultivo y el cuidado de la piña, al tener oportunidades de mejoras salariales, trabajar en condiciones favorables que les permitan desarrollar sus capacidades y conocimientos, así como tener figuras de autoridad que les brinden apoyo y retroalimentación positiva, son factores que podrían generar satisfacción y motivación para trabajar con mayor compromiso y responsabilidad.

Otros servicios

Tabla 24

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de los factores psicosociales externos que conforman el departamento de Otros servicios.

	Alta		Media		Baja	
Factor de Supervisión	31	91%	2	6%	1	3%
Factor de Equipo de trabajo	31	91%	2	6%	1	3%
Factor de Contenido de trabajo	28	82%	5	15%	1	3%
Factor de Salario	28	82%	5	15%	1	3%
Factor de Promoción	18	53%	10	29%	6	18%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 24, se visualiza que la mayoría del personal tienen una predominancia alta entre los factores, siendo supervisión y equipo de trabajo con 91% respectivamente, indicando que esta población considera importante el trabajar en equipo donde sus acciones beneficien a todos no solo de forma individual, lo cual Ferro (2019) indica que mediante el trabajo en equipo brinda mejoras individuales y organizacionales, y la tarea que realiza el trabajador además de hacerla también debe poseer altos estándares de calidad. Estas personas están anuentes a aprender de otras y trabajar de forma colectiva para cumplir objetivos en beneficios de todos y construir colectivamente, para un mejor desempeño y mayor satisfacción laboral.

En la prevalencia media el salario y contenido de trabajo tienen un porcentaje de 15% respectivamente, los cuales representan que esta población manifiesta una importancia moderada a desempeñar variedad de tareas en las que experimenta interés y motivación, además de obtener auxilios económicos de la empresa y con un salario justo son indispensables para este sector, pues toda prestación de carácter remuneratorio complementaria al sueldo base, que pretende retribuir aquellas funciones que habitualmente se desarrollan en el puesto, reconociendo el desempeño de la persona trabajadora (Rodríguez, Hernández, Romero y Urrego, 2013). Las personas trabajadoras dan importancia a obtener prestaciones económicas, por su desempeño laboral, además de que consideran importante resolver diferentes situaciones ajenas a su puesto, para adquirir nuevos conocimientos y apoyar otras áreas de la empresa.

Ahora bien, referente a la prevalencia baja el factor promoción cuenta con un 18%, por lo que para estas personas tener prestigio, autoridad, y desempeño en algunas ocasiones es necesario dentro de la empresa para obtener beneficios por su desempeño, según Fernández (2011) estas promociones son oportunidades de crecimiento profesional y personal que se dan a los colaboradores que laboran en una organización, cuando demuestren poseer los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para ocupar un nuevo puesto de trabajo, esto implica asumir nuevas responsabilidades e incremento al salario.

Planta

Tabla 25

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de las condiciones externas que conforman el departamento de Planta.

	Alta		Media		Baja	
Factor de Supervisión	25	81%	6	19%	0	0%
Factor de Equipo de trabajo	29	94%	2	6%	0	0%
Factor de Contenido de trabajo	26	84%	5	16%	0	0%
Factor de Salario	18	58%	9	29%	4	13%
Factor de Promoción	24	77%	7	23%	0	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 25, se puede observar que el factor de equipo de trabajo es el de mayor prevalencia alta con un 94% en el que se puede entender que los individuos le brindan mayor importancia a las tareas que realizan con sus compañeros y compañeras en las que tienen la posibilidad de compartir y aprender de estas y así cumplir con los objetivos establecidos en sus labores (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019).

La importancia dada a este factor específicamente en este sector por las labores específicas que realizan, podría relacionarse a que para tener éxito en las metas y resultados esperados por la empresa es necesario la comunicación y el establecimiento de objetivos claros en las que las labores se distribuyan según el conocimiento y habilidades de cada uno de los miembros, en el cual cada persona pueda desempeñar y preocuparse por su propia tarea, pero sin dejar de lado el cuidado y rendimiento de todos los que integran el equipo de trabajo, en el que los individuos que comparten se sienten pertenecientes, comprometidos con su equipo de trabajo y por ende haya un deseo por aportar a su desarrollo (Trespacios, 2017 citado por Cardona y Trejos, 2020).

El factor de salario se observa según su prevalencia media de 29% tiene una importancia moderada para las personas participantes, y de igual manera es el factor con

mayor prevalencia baja con un 13% que es equivalente a cuatro personas. Esto podría contrastarse con un fenómeno que ha tomado relevancia en la actualidad en el que según Burgos, Molestina & Castro, (2017) las personas encuentran un equilibrio entre el salario económico y el salario emocional; brindando importancia a las retribuciones económicas, pero la misma importancia a la valoración que les de las organizaciones y su relación con esta, en el cual se enfatice el buen trato, la justicia y la equidad, para que la personas trabajadoras pueda confiar en la empresa y entregar todo de sí tanto para su crecimiento personal y el de su empresa.

Por último, considerando los porcentajes de prevalencia media, el factor de promoción tiene un porcentaje considerable de un 23% lo que demuestra que hay 7 personas que le brindan una importancia moderada a la posibilidad de ascender en su un puesto de trabajo.

Referente a todos los resultados obtenidos en los 4 sectores estudiados, se puede señalar a nivel general que todos los factores psicosociales externos tienen un alto grado de importancia para las personas participantes, siendo el factor equipo de trabajo el que más prevalencia posee obteniendo valores que van desde un 96% para el sector de campo, un 94% para el sector de administración y planta respectivamente, y un 91% para el sector de otros servicios.

Del mismo modo, se observa que en el nivel medio de prevalencia los factores muestran una predominancia que van desde un 2% para alguno de ellos hasta un 29%, y este último vinculado al sector de otros servicios en el cual promoción se destaca con el mayor valor porcentual en este rango. Asimismo, en el nivel bajo, se destaca que para todos los sectores los 5 factores obtienen niveles inferiores a 18% correspondiente al sector de otros servicios.

En relación con los resultados adquiridos en esta dimensión, se puede concluir que las personas de esta empresa para desempeñarse de forma satisfactoria y exitosa en su contexto laboral, consideran estos 5 factores importantes para lograr ejecutar sus tareas con entusiasmo, es por esto que Sotelo y Arrieta (2018) resalta la importancia de brindar condiciones óptimas a la persona empleada, puesto que el desempeño laboral impacta

principalmente en la productividad y rentabilidad de la empresa, ya que este es el rendimiento laboral del trabajador al realizar las principales funciones y tareas que requiere su cargo, y va de la mano con el trato que obtiene dentro de la institución.

A continuación, se presenta en la siguiente tabla la información recolectada en la aplicación del instrumento que estima el nivel de importancia de las condiciones externas en la población participante, además, esta permite tener una mejor comprensión acerca de los niveles de prevalencia de los factores psicosociales presentes a nivel general en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

Tabla 26

Importancia de las condiciones externas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	205	94%
MEDIO	12	6%
BAJO	1	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 26 se observa que un 94% de las personas participantes le brindan un alto nivel de importancia a los factores motivacionales externos, de igual manera hay un 6% con predominancia media, lo que indica que para algunas personas son considerados moderadamente importantes, por último, se visualiza que el nivel bajo obtiene un 0% de importancia.

A partir de los resultados, se puede interpretar que para la mayoría del personal perteneciente a los 4 sectores de la empresa les otorgan importancia significativa a los factores externos, por lo que se indica que las condiciones como el salario, las oportunidades de promoción, la relación que se establece entre las figuras de autoridad y los compañeros y las compañeras de trabajo así como el contenido y la variedad de tareas que realizan son elementos que promueven el bienestar laboral en estas personas trabajadoras. Como expresa Ayala (2014) estos factores conocidos también como factores higiénicos son vinculados a las

condiciones físicas y ambientales de trabajo, y su importancia radica en que pueden convertirse en una fuente de insatisfacción o pueden referirse a amenazas potenciales que pueden ejercer un desajuste de equilibrio en el ambiente laboral. Es por esto por lo que la satisfacción de los mismos se traduce en beneficios que pueden ayudar al mantenimiento de un ambiente favorable para las personas que a su vez les brinda satisfacción y crecimiento personal.

Por consiguiente, se puede destacar que estos factores demuestran importancia para estas personas, ya que analizando los resultados por sectores todos los factores obtuvieron altos valores de importancia para cada subgrupo, ante esto se destaca que el factor de grupo de trabajo que obtuvo porcentajes altos de importancia de más del 90% para todos los sectores por lo que se ve que es un estímulo de gran relevancia para la población. Teniendo en cuenta lo anterior, en un estudio llevado a cabo por Burgos, Molestina, & Castro, (2017) indican que los elementos que tienen más impacto en los factores son los relacionados con el equipo en el cual el individuo puede establecer relaciones y medios para cumplir con los objetivos, influyendo en su ambiente laboral.

De esta manera se puede comprender como un aspecto positivo a considerar, ya que el fortalecimiento de las habilidades y competencias en los equipos de trabajo no solo podría permitir un favorecimiento de la satisfacción del factor en la persona y por ende un accionar promotor en su bienestar al considerar el elemento como el de mayor relevancia, sino que como lo plantea Noboa (2020) citado por Cardona & Trejos (2020) le permite a las empresas u organizaciones ser más competitivas al contar con un personal motivado y con las herramientas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos en su equipo de trabajo.

En este sentido, es trascendental señalar que desde los procesos sociolaborales las empresas deberían enfocar sus recursos en la satisfacción de las necesidades de su personal, por lo que el asesoramiento desde disciplinas que promueven el desarrollo humano es un elemento que impactaría positivamente en las estrategias enfocadas al fortalecimiento de la motivación y el desempeño laboral, ante esto la Orientación laboral como disciplina juega un papel importante en estos procesos al promover el favorecimiento del desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el ser humano, lo que facilita la construcción del proyecto de vida y la realización personal (Murillo, 2015). De este modo,

al observar los datos obtenidos y haciendo énfasis en los argumentos del autor, se demuestra la relevancia que tienen los aportes de las ciencias sociales en la promoción de ambientes laborales que no solo se preocupen por obtener resultados viables en la productividad, sino que procuren impactar positivamente en el bienestar personal de sus colaboradores y colaboradoras.

Con posterioridad se muestra el análisis e interpretación de los datos obtenidos de la variable de motivación laboral, considerando las 2 dimensiones que la componen y los 4 sectores (administración, otros servicios, campo y planta).

Motivación laboral

Motivación intrínseca

Administración

Tabla 27

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación intrínseca que conforma el departamento de Administración.

	Alta		Media		Baja	
Vocación para el trabajo	16	94%	1	6%	0	0%
Autoestima	7	41%	10	59%	0	0%
Retos Laborales	7	41%	10	59%	0	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

Con respecto a la motivación intrínseca, se puede observar en la tabla 27 que existe una alta prevalencia en la vocación para el trabajo ya que un 94% de la muestra optan por esta opción, esto equivale a 16 personas trabajadoras. Estos datos reflejan que el personal del departamento administrativo se siente satisfecho con las labores que realiza permitiéndoles ejecutar sus tareas en interrelación con sus expectativas e intereses personales dándole sentido a su vida (Bates, 2017).

En relación con resultados obtenidos se puede destacar que el personal en su gran mayoría logra sentir una gran satisfacción en esta área de su vida y aunque estas presenten dificultad o ameriten un gran esfuerzo ante la realización de sus funciones o tareas, la persona buscará los medios para solventar los obstáculos lo que favorecerá a nivel personal y organizacional.

Por su parte los indicadores de autoestima y retos laborales coinciden en sus respuestas contando con 59% de la población, es decir 10 personas que hace énfasis en la prevalencia media. En concordancia con estos resultados las estadísticas demuestran que su prevalencia es mayor en el rango medio, por lo que se ve reflejado y es destacable ya que desde el elemento de autoestima se interpreta de manera que algunas veces las personas evitan tareas administrativas por temor de no realizarlas de la manera correcta, al igual que perciben que sus ideas no serán tomadas en consideración si llega a realizar aportaciones, o sus labores no son de gran importancia para la empresa y de igual manera algunas veces tienen dificultad de adaptarse a los cambios.

La importancia de lo que se menciona con anterioridad trasciende en que la autoestima percibida según González, Fresnedas, Carrillo, Martín y García (2014) citado por Márquez, Pérez, Linares, Martínez (2017) es uno de los factores que definen el éxito o fracaso de una persona trabajadora, ya que si existe una valoración alta habrá un favorecimiento del desarrollo de habilidades y el nivel de seguridad y son aspectos que se relacionan con un alto rendimiento y satisfacción a nivel personal y laboral. Por ende, una valoración baja de la autoestima se verá reflejada en la calidad del trabajo y especialmente en las relaciones con su entorno.

Por lo que a partir de las bases de estos autores se puede evidenciar la importancia de que los individuos tengan la oportunidad en sus ambientes laborales a partir de sus experiencias, y relaciones laborales fortalecer su percepción personal, ya que eso condiciona el éxito de las labores que realicen y además su bienestar.

En relación con los retos laborales al existir una prevalencia media se comprende que algunas veces podría existir un estancamiento de la persona trabajadora en una rutina aburrida y sin horizontes de crecimiento (Ayala y Pajuelo, 2018). Lo que podría estar interrelacionado

con el factor de autoestima, dado que partiendo de cómo se perciben a sí mismos(as), sus capacidades y habilidades, será el comportamiento que desarrollen al resolver problemas imprevistos, tener aspiración a nuevos cargos considerando sus habilidades o bien aceptar nuevas metas propuestas en el trabajo. De igual manera, es importante recalcar la oportunidad que les brinda la empresa de asumir considerablemente retos laborales.

Cabe mencionar en esta dimensión intrínseca que la prevalencia baja por su parte tiene un nulo porcentaje de correspondencia de la población reflejándose que los resultados obtenidos son favorables.

Campo

Tabla 28

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación intrínseca que conforma el departamento de Campo.

	Alta		Media		Baja	
Vocación para el trabajo	132	97%	4	3%	0	0%
Autoestima	85	63%	51	38%	0	0%
Retos Laborales	120	88%	16	12%	0	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 28 se observa una alta prevalencia en el indicador vocación para el trabajo representada por un 97% de la población de campo, lo que conlleva a que las personas trabajadoras de este sector tengan dedicación y se sientan satisfechos con sus labores, además, esta vocación para el trabajo da sentido de vida y permite a las personas construir su identidad profesional (Campot, 2013)

También se visualiza que los retos laborales cuentan con una prevalencia alta de 88% equivalente a 120 personas, por lo cual, se puede decir que la población de campo se esfuerza por conseguir sus objetivos y no se detienen en actividades que no les permitan crecer, al contrario, se esfuerzan por mantener una buena producción y rendimiento, asimismo, los retos laborales son elementos positivos para este sector ya que las personas están dispuestas

a aceptar nuevas metas en el trabajo, se consideran preparados(as) para resolver imprevistos o situaciones emergentes y de igual forma, estos retos permiten que las personas trabajadoras sientan la capacidad y responsabilidad de asumir nuevos cargos en la empresa debido a que han desarrollado habilidades y competencias gracias a sus experiencias.

Por otro lado, la autoestima como se evidencia en la tabla, mantiene un 63% de la muestra que optó por un rango alto y un 38% un rango medio, teniendo el mayor porcentaje de frecuencia en la prevalencia media, lo que podría interpretarse sobre las bases de (Pichler y Wallace, 2009) citado por Márquez et al (2017) que indica que se ha demostrado que el tipo de labor y el puesto de trabajo pueden ser factores concluyentes en la percepción que tienen de sí mismos(as), por lo la jerarquía, y como sean las experiencias en relación con los otros sectores de la empresa, la oportunidad que tiene cada sector, influenciará en su autoestima. Por último, considerando los porcentajes de rango bajo, es importante mencionar que ninguna persona optó por mantener sus respuestas dentro de esta categoría.

Otros servicios

Tabla 29

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación intrínseca que conforma el departamento de Otros servicios.

	Alta		Media		Baja	
Vocación para el trabajo	33	97%	1	3%	0	0%
Autoestima	26	76%	8	24%	0	0%
Retos Laborales	25	74%	4	12%	5	15%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 29 la vocación para el trabajo, se observa que su prevalencia alta es de 97%, esto porque sienten satisfacción al realizar sus tareas, dedicándoles tiempo y esfuerzo, lo cual menciona Mazo (2014) que al tener vocación por el trabajo permite que las personas se enfrenten con mayor resiliencia ante las circunstancias adversas, y por tanto ejecutan sus tareas no solo por cumplir con sus labores, sino que las hacen eficientemente y con

dedicación, ya que realmente se preocupan por realizarlas con éxito acorde con lo requerido por la empresa.

Como se ha evidenciado en los resultados, la autoestima ha tenido un alto valor de relevancia en los sectores anteriores, de este modo para este departamento presenta una prevalencia media de 24%, indicando que casi siempre para la población el asumir nuevos retos es indispensable, así como ser comprometidos y responsables en el área en la que desenvuelven, por lo cual podría generar mayor motivación, asimismo, en este nivel de prevalencia media el elemento retos laborales cuenta con un 12%, lo que indica que en ocasiones esta población genera alternativas para resolver los conflictos que se dan en sus funciones, además, el desafío se refiere a acontecimientos que brindan la posibilidad de aprender o ganar, en donde el individuo tiene la sensación de control en la relación a su contexto laboral (Remendi, Molina, Gimenez y Minichiello, 2014).

Por su parte, en la prevalencia baja se destaca retos laborales con un 15%, siendo el único que presenta datos importantes dentro de esta categoría, debido a que algunas veces estas personas se involucran en tareas desconocidas que generan poner en práctica sus destrezas. Esto muestra la importancia de estos factores, ya que al no estar presentes según Collaguazo y Quishpe (2019) se tiende a dar que una persona trabajadora en su proceso de cumplir metas se enfrenta a una serie de complicaciones para desarrollar sus conocimientos, a diferencia de una que sienta una verdadera motivación por su trabajo, por lo que este considera que su labor en la empresa es de gran apoyo para esta, y esto le permite desempeñarse de manera responsable y productiva.

Planta

Tabla 30

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación intrínseca que conforma el departamento de Planta.

	Alta	Media	Baja
--	------	-------	------

Vocación para el trabajo	29	94%	2	6%	0	0%
Autoestima	18	58%	10	32%	3	10%
Retos Laborales	22	71%	2	6%	7	23%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 30 se observa que el indicador de vocación para el trabajo es el que mayor prevalencia demuestra con un 94%, por lo que se puede interpretar que la mayoría de las personas que laboran en plata sienten que realizan un trabajo que les brinda felicidad y satisfacción, esto a su vez les ayuda en el desarrollo de sus habilidades y conocimientos, así mismo, ejecutan con dedicación las diversas tareas que demanda su puesto de trabajo, ante esto, (St. Robbins, T. Judge, 2009) citado por Dávila (2013) menciona que cuando una persona labora en un puesto de trabajo acorde al perfil que se necesita para el desempeño de las actividades que se realizan, genera que la persona tenga las posibilidades de desarrollarse profesionalmente, lo que promueve la satisfacción en el trabajo ya que la persona actúa en concordancia con su vocación y capacidades personales, asimismo, esto brinda dinamismo, energía y aspiraciones para que la persona alcance un mayor crecimiento personal y profesional.

Por otro lado, en el nivel medio, la autoestima es el elemento que más se destaca con un 32% de predominancia, lo que indica que algunas personas consideran que a veces las ideas y labores que realizan para la empresa son valiosas e importantes, lo que les permite desempeñarse de manera responsable y productiva. Lo anterior, se vincula a las percepciones y actitudes que adopta la persona, que si son adecuadas será mayor la capacidad de compromiso y responsabilidad con la que desenvuelven lo que genera mayor motivación para asumir nuevos retos y trabajar por cumplir las metas propuestas (Mejía, Pastrana, & Mejía, 2011 citado por Giraldo y Holguín, 2017).

En cuanto a la baja prevalencia, se evidencia que retos laborales con un 23% es el que más porcentaje obtuvo en este rango, ante esto se puede argumentar que para esta cantidad de personas casi nunca o nunca aceptan retos en el ámbito laboral que les posibilite la utilización de sus capacidades y destrezas, además, en menor medida generan estrategias para resolver los problemas que surgen en su puesto de trabajo.

De esta manera, a partir de los datos que se presentan con anterioridad se puede comprender que todos los indicadores, a excepción del elemento de autoestima y retos laborales tienen una prevalencia alta, siendo el de vocación para el trabajo el de mayor presencia en los individuos con frecuencias en el sector de campo y otros servicios de 97% y el de administración y planta con un 94%.

Con respecto al nivel de prevalencia media existe una predominancia que va desde el 3% en vocación para el trabajo hasta el 59% en el indicador de autoestima y retos laborales en administración, lo que indica que en el desarrollo de sus tareas la presencia de sentimientos de inseguridad y temor, así como pensamientos sobre la irrelevancia de sus actividades en la empresa con frecuencia están latentes. En este sentido, el factor de autoestima tiene una tendencia alta en sus porcentajes en todos los sectores en comparación con los otros indicadores: 38% en campo, 24% en otros servicios y 32% en planta. Cabe indicar que, en relación con la prevalencia baja, se observa la reiterada predominancia del 0% en su elección, siendo únicamente el sector de planta con el mayor porcentaje en el indicador de retos laborales con un 7% y el de autoestima con un 3%.

A partir de estas consideraciones se puede interpretar sobre las bases Gallardo y Camacho (2016), que la motivación intrínseca al estar asociada con componentes personales, no son condicionados por el exterior que rodea a la persona, sino por sus pensamientos y sentimientos individuales, por lo que se podría mencionar sobre la base de los resultados que estos componentes están satisfechos en las personas trabajadoras, a excepción de lo que constituye a la autoestima que a su vez influye en su autoconcepto y autodeterminación para realizar sus labores y afrontar los cambios que puedan darse.

Motivación extrínseca

Administración

Tabla 31

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación extrínseca que conforma el departamento de Administración.

	Alta		Media		Baja	
Ambiente Laboral Físico	14	82%	3	18%	0	0%
Liderazgo Organizacional	7	41%	10	59%	0	0%
Seguridad Laboral	17	100%	0	0%	0	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 31 el indicador seguridad laboral refleja una totalidad de prevalencia en el rango alto lo que significa que un 100% de la muestra concuerdan en sus respuestas, lo anterior evidencia que las personas del departamento administrativo consideran que la empresa es responsable en estos indicadores por lo tanto su motivación extrínseca se ve presente y fortalecido. En relación con la seguridad laboral se entiende como el conjunto de acciones que, aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta a los hábitos del trabajador, pueden prevenir y evitar accidentes laborales (González, López y Blanco, 2015). Por lo que lo que se destaca es garantizar el bienestar de las personas empleadas.

Del mismo modo, el indicador ambiente laboral físico mantiene una alta prevalencia en el rango alto y cuenta con un 82% de la población que indican su preferencia lo cual equivale a 14 personas. En concordancia con los autores para las personas trabajadoras del departamento administrativo el ambiente laboral físico se ve potenciado por la empresa ya que les brindan a sus empleados la posibilidad de laborar en un ambiente seguro y satisfactorio a pesar de que las condiciones de trabajo pueden ser cambiantes para las personas del personal administrativo debido a sus labores o tareas. Chaitanya (2014) y Thomas (2012), coinciden en que cuando las personas laboran en ambientes de trabajo que

les brindan la sensación de sentirse valorados, asumen la realización de tareas con mayor sentido de responsabilidad y compromiso con los intereses del lugar de trabajo.

Con respecto al liderazgo organizacional, la población en su gran mayoría opta por un rango medio, correspondiente a un 59% de las personas lo que indica que algunas veces se da una comunicación constante con el personal de la empresa, en algunos momentos se da una colaboración en la realización de las tareas entre los equipos de trabajo, así como la oportunidad de tener información sobre el cumplimiento de las metas del respectivo sector. En el contexto organizacional la comunicación y la motivación son elementos claves en el liderazgo, lo que una prevalencia media en el factor podría relacionarse con la necesidad de fortalecer estos elementos.

Sobre las bases de Hermosilla, Amutio & Páez (2015) citado por Rozo, Flórez & Gutiérrez (2019) la importancia del favorecimiento de un adecuado liderazgo radica en que está, promueve un vínculo entre lo organizacional y la persona trabajadora, influyendo en la conducta de los miembros de la organización ya sea esta una conducta deseable en pro de la productividad o por lo contrario una conducta ineficiente cuyos resultados se evidencian en el éxito de los objetivos.

En este sector, al igual que en la dimensión anterior la prevalencia baja tiene un nulo porcentaje en la población por lo que se evidencia que los resultados obtenidos son aspectos positivos tanto para la población trabajadora como para la empresa.

Campo

Tabla 32

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación extrínseca que conforma el departamento de Campo.

	Alta		Media		Baja	
Ambiente Laboral Físico	87	64%	49	36%	0	0%
Liderazgo Organizacional	115	85%	21	15%	0	0%
Seguridad Laboral	113	83%	23	17%	0	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 32 se puede observar que la incidencia mayor en el sector de campo es el indicador de liderazgo organizacional, ya que cuenta con un equivalente de 85% , lo que significa que 115 persona se inclinan en sus respuestas por el rango alto, lo que indica que las personas trabajadoras son capaces de persuadir y guiar a sus compañeros y compañeras de trabajo, del mismo modo, tienen la capacidad proporcionar bases fundamentales para que las personas desarrollen sus habilidades como líder y puedan tomar decisiones (Ramírez, 2013).

En relación con la seguridad laboral se observa que este tiene una prevalencia alta bastante considerable con un 83% de la población del sector de campo, lo que denota que las personas en su contexto laboral consideran que siempre y casi siempre la empresa les brinda los equipos necesarios para realizar sus tareas, la prevención de accidentes y el uso adecuado de las maquinarias. El evitar lesiones, el mantener el orden y el organizar el espacio de trabajo es fundamental para prevenir cualquier situación que pueda dañar la integridad de una persona (González, López y Blanco, 2015).

Con referencia al ambiente laboral físico se puede observar que el 64% de la población coinciden en sus respuestas con un rango de prevalencia alta y que el 36% consideran que la respuesta a veces es la ideal para las condiciones del contexto en el que trabajan, lo cual podría entenderse en concordancia con el autor Naranjo (2017) que el ambiente laboral condiciona positiva o negativamente diversos aspectos del bienestar laboral y este va a limitar o facilitar la realización de las tareas, es decir, este influye en la manera en que se desempeñan las personas y puede ser cambiante, asimismo, el gozar de un lugar adecuado para descansar o alimentarse, el contar con lugar cómodo para trabajar y con una buena temperatura del ambiente, son aspectos fundamentales para las personas trabajadoras y a veces, en concordancia con los porcentajes las personas del sector de campo consideran que estos elementos no están siempre a su disposición. Finalmente, se puede observar que, en este sector, la prevalencia baja tiene un nulo porcentaje por lo que refleja que los resultados obtenidos son aspectos positivos para la población piñera.

Otros servicios

Tabla 33

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación extrínseca que conforma el departamento de Otros servicios.

	Alta		Media		Baja	
Ambiente Laboral Físico	31	91%	3	9%	0	0%
Liderazgo Organizacional	28	82%	6	18%	0	0%
Seguridad Laboral	33	97%	1	3%	0	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 33 la seguridad laboral tiene una prevalencia alta de 97%, ya que para las personas en la empresa se da un manejo adecuado de las herramientas, generando ambientes seguros en el contexto laboral, lo cual según Ortega, Rodríguez y Hernández (2017) las condiciones óptimas de trabajo, impiden que el trabajador se vea afectado por factores laborales como las cargas físicas y mentales o los factores ambientales (biológicos, físicos, químicos) que pueden darse y perjudicar en el contexto laboral.

El liderazgo organizacional presenta una prevalencia media de 18% que es equivalente a 6 personas, por lo que esta población muestran disposición a trabajar en equipo para la realización de sus actividades, influyendo en otros para lograr sus objetivos, ante esto Herrera (2018) menciona que es preciso el liderazgo en la empresa, y que esté que pueda guiar a las personas empleadas a que cumpla sus metas no solo individuales, sino de bien común, puede mantener un equipo de trabajo agradable en el cual se disfrute realizar las labores como colaborador y no se sientan obligados a hacer actividades sin motivación.

Por último, el ambiente laboral físico, presenta una prevalencia media de 9%, lo cual muestra que a veces el personal cuenta con un ambiente físico que les genera comodidad para realizar sus quehaceres. Cabe indicar que en este sector no hay prevalencia baja para ninguno de estos factores.

Planta

Tabla 34

Frecuencia respecto al nivel de prevalencia de la motivación extrínseca que conforma el departamento de Planta.

	Alta		Media		Baja	
Ambiente Laboral Físico	24	77%	7	23%	0	0%
Liderazgo Organizacional	26	84%	5	16%	0	0%
Seguridad Laboral	24	77%	7	23%	0	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 34 se visualiza, que el liderazgo organizacional es el elemento de mayor prevalencia con un 84%, estas estadísticas revelan que estas personas perciben que su jefatura establece adecuados canales de comunicación con su equipo de trabajo, además, consideran que mantienen una actitud colaborativa en la realización de tareas que realiza en conjunto con sus colegas de trabajo, lo que genera motivación a su equipo de trabajo. Estos señalamientos son trascendentales dentro de las organizaciones ya que un liderazgo adecuado por parte de las figuras de autoridad facilita el alcance de los objetivos que se propone la empresa, puesto que, al existir comunicación asertiva, escucha activa, honestidad, capacidad de toma de decisiones, permite manejar satisfactoriamente los recursos humanos y materiales disponibles (Herrera, 2018).

De igual manera, se observa que ambiente laboral físico y seguridad laboral son los elementos que más porcentaje obtuvieron en el nivel medio de prevalencia correspondiente a un 23%, por consiguiente, los datos señalan que algunas personas del personal de planta consideran que a veces la empresa les brinda implementos físicos, equipos de protección, y asesoramiento y recomendaciones para el uso de herramientas que facilitan la realización de las labores de manera segura y eficaz, además perciben que gozan moderadamente de un entorno adecuado para trabajar, (St. Robbins, T. Judge, 2009) citado por Dávila (2013) menciona que las condiciones ambientales en una organización como el ambiente físico, los

equipos y mobiliario, son implementos necesarios ya que brinda las condiciones mínimas para promover el adecuado desempeño de las personas colaboradoras.

Por último, cabe destacar que ningún elemento se ubicó en un rango bajo de predominancia, lo que indica que todas las personas que laboran en este sector perciben alta y moderadamente que la empresa les brinda estímulos que influyen positivamente las necesidades que surgen en su contexto laboral, lo que podría generar motivación para ejecutar las labores con mayor dedicación y entusiasmo.

Se puede señalar a nivel general que todos los indicadores que constituyen la motivación extrínseca tienen una prevalencia alta a excepción del liderazgo organizacional en el sector de administración. La prevalencia alta tiene una predominancia que va desde el 100% en seguridad laboral hasta un 41% en liderazgo organizacional por sector. El indicador con mayor presencia para las personas trabajadoras es el de seguridad laboral en el que para el sector de administración consideran que se cumplen y se implementan las medidas de seguridad al tener una prevalencia de 100%, campo por su parte con un 83%, otros servicios con un 97% y planta con un 77%.

En el nivel medio se observa una predominancia por sector que va desde el 59% de la población hasta el 0% en seguridad laboral. De esta manera, se puede evidenciar que la mayor frecuencia corresponde al indicador de liderazgo organizacional con un 59%. Asimismo, considerando los porcentajes en todos los sectores es el indicador que mantiene porcentajes considerables en la prevalencia media. En relación con el nivel bajo se evidencia que a nivel general en todos los indicadores la cifra del 0% de la población es la que prevalece.

Por lo que se puede concluir que hay una satisfacción de los indicadores que constituyen la motivación extrínseca, en los que la empresa ha sido clave para propiciar espacios y medios para que las personas puedan desarrollar sus labores, no obstante con referencia al liderazgo organizacional podría haber una necesidad implícita de promover una comunicación constante y adecuada, colaboración entre sus colegas, así como la capacidad de la jefatura de influenciar, motivar al equipo y compartir información relevante sobre el cumplimiento de metas, ya que estos indicadores según el posicionamiento de Palmero,

Gómez y Guerrero (2016) contribuyen a la realización y desenvolvimiento de la persona trabajadora en sus funciones y tareas, y aportando en el disfrute y la satisfacción en el cumplimiento de las mismas.

Nivel de prevalencia de la motivación laboral

Ahora bien, a continuación, se presentan los datos estadísticos del nivel de prevalencia de la motivación laboral tanto de la motivación intrínseca como de la motivación extrínseca. Para su interpretación se presenta la siguiente tabla y figura.

Tabla 35

Nivel de motivación laboral en la empresa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	203	93%
MEDIO	15	7%
BAJO	0	0%

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 35 se puede observar que la población participante tiene un nivel de motivación alto al tener un 93% de la población equivalente a 203 personas que consideran la prevalencia tanto de los factores intrínsecos como extrínsecos a nivel personal en relación con su contexto laboral. Por su parte en el nivel medio la frecuencia es de 7% correspondiente a 15 personas, se puede hacer énfasis en que es una cifra que no representa un gran número de personas, sin embargo, se considera importante realizar el análisis del dato desde la disciplina de orientación al posicionarse en la búsqueda del bienestar integral del ser humano. Cabe mencionar que ninguna de las personas trabajadoras tiene un nivel de motivación baja por lo que es un aspecto que destacar en un ambiente laboral que comúnmente se ha catalogado como negativo.

En este sentido en una investigación realizada Segura y Ramírez (2015) afirman que a través de revisiones teóricas y prácticas de este contexto se puede indicar que el monocultivo trasciende en el contexto laboral de la persona e impacta en la organización de

los hogares; marcando la vida cotidiana de las personas y comprometiendo la satisfacción de sus necesidades sociales.

No obstante, en el contexto de esta empresa se podría diferir con la presente afirmación, dado que con respecto la vocación en relación con el beneficio que provee en los contextos laborales de la empresa agroindustrial podría permitirles a los individuos a pesar de sus labores rutinarias, agotadoras e identificadas por su dificultad al realizarlas en todos los sectores, tener un disfrute y satisfacción en la realización de sus tareas y por ende favoreciendo en su áreas personales y familiares.

De igual manera tal y como se observa en el análisis por sector e indicadores que constituyen la motivación laboral la vocación para el trabajo posee una prevalencia alta en todos los sectores lo que podría dirigir a las personas trabajadoras a continuar esforzándose con perseverancia para mejorar en sus labores, favoreciendo en su realización, satisfacción y felicidad tanto personal como laboral (Bates, 2017). De igual manera, el elemento de seguridad laboral, el adecuado liderazgo organizacional y retos laborales son indicadores con una prevalencia alta que promueven del mismo modo el bienestar laboral y personal de los sujetos, permitiéndoles disminuir el impacto negativo del pesado ambiente de trabajo en su desarrollo personal.

Con respecto a la prevalencia media el mayor porcentaje en los sectores corresponde a la autoestima. Como se acotó, la importancia de este radica en que tiene una trascendencia en el área personal, alcanzando a afectar su desempeño y satisfacción laboral. La autoestima en el contexto laboral según García (2017) también se ve influenciada por la condición en el que la persona se encuentra en la jerarquía organizacional y, por ende, trasciende en una jerarquía social, afectando la percepción que las personas crean de sí mismas.

Con base en estos planteamientos, hay una realidad plasmada que enmarca y podría brindar una interpretación del contexto de las personas trabajadoras en estas empresas. Como se ha planteado, la autoestima se ve condicionada por las experiencias y relaciones interpersonales que las personas establecen. Acuña y Álvarez, (2019) indican que una de las tareas que han establecido los sindicatos, desde la organización, es desafiar ese lado invisible de la agroindustria: en el que los individuos por las condiciones en las que trabajan y por las

tareas que llevan a cabo se les han conferido un lugar que es en sí mismo marginal y por lo tanto invisible en la estructura social; aún menos visible –prácticamente escondido– en el discurso del desarrollo que se construye a partir de mecanismos de exclusión.

Por lo que a partir de las experiencias, los discursos sociales, las mismas estructuras organizacionales, las personas construyen su percepción, en el que podrían verse cohibidos al plantear nuevas soluciones, nuevas líneas de trabajos o bien soluciones a la realidad en su contexto laboral, y es entonces en el que su área laboral se podría ver afectada el que podría ser que al presentarse situaciones emergentes, así como nuevos retos laborales, las personas por temor, por una percepción negativa de sus habilidades o capacidades no suelen tener iniciativa a su vivencia.

Ahora bien, a partir del alcance de la investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2014) una vez cuantificados, descritos y analizados los resultados de cada una de las variables, se procede por medio del coeficiente de rho Spearman a establecer la correlación entre estas. Para ello se ingresan los datos a una matriz de datos en el programa estadístico SPSS considerando un nivel de confianza de 95% y se procede por medio de este a realizar los cálculos correspondientes, que se plasman en tablas y en gráficos de dispersión. Cabe mencionar, que su interpretación se realiza sobre la base de Hernández (2006), en la que varía de -1.0 (correlación negativa perfecta) y de 1.0 correlación positiva perfecta), y considerando los valores cercanos a 0 como ausencia de correlación lineal entre las variables en estudio.

Hipótesis 1

A mayores condiciones personales internas, mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”

Tabla 36

Prueba de Spearman hipótesis 1

	Motivación laboral
Internas	

Rho de Spearman	Internas	Coeficiente de correlación	1,000	,023
		Sig. (bilateral)	.	,736
		N	218	218
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,023	1,000
		Sig. (bilateral)	,736	.
		N	218	218

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 36, según los resultados de la prueba de correlación de p (rho) de Spearman entre las condiciones personales internas y el nivel de motivación laboral, el coeficiente de correlación es de 0,02, este valor según la escala de correlación, indica que no existe correlación entre las variables. En el que el valor de significancia bilateral (sig) es de 0,736. Por lo que a mayores condiciones personales internas, el nivel de motivación laboral no aumenta en el personal de la empresa.

Hipótesis 2

A mayores actitudes comportamentales, mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”

Tabla 37

Prueba de Spearman hipótesis 2

			Comportamenta l	Motivación laboral
Rho de Spearman	Comportamental	Coeficiente de correlación	1,000	-,042
		Sig. (bilateral)	.	,541
		N	218	218
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	-,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,541	.

N	218	218
---	-----	-----

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 37, según los resultados de la prueba de correlación de ρ de Spearman entre condiciones motivacionales comportamentales y el nivel de motivación laboral, el coeficiente de correlación es de -0,04, este valor según la escala de correlación, indica que es una correlación negativa muy débil. En el que el valor de significancia bilateral (sig) es de 0,541. Es por esto que a mayor importancia de las actitudes comportamentales no hay mayor nivel de motivación entre las personas empleadas de la empresa.

Hipótesis 3

A mayores condiciones externas mayor el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”

Tabla 38

Prueba de Spearman hipótesis 3

			Externas	Motivación laboral
Rho de Spearman	Externas	Coeficiente de correlación	1,000	,236
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	218	218
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,236	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	218	218

Nota. Elaborado por equipo de trabajo.

En la tabla 38, según los resultados de la prueba de correlación de ρ de Spearman entre: condiciones motivacionales externas y el nivel de motivación laboral, el coeficiente de correlación es de 0,2, este valor según la escala de correlación, indica que es una correlación positiva débil. En el que el valor de significancia bilateral (sig) es de 0,0. Por lo que, a mayor

importancia de las condiciones externas, no existe asociación con el nivel de motivación de las personas de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

En la contrastación de hipótesis realizadas anteriormente, se concluye que entre la condiciones motivacionales internas y el nivel de motivación laboral no existe correlación, asimismo, las condiciones motivacionales comportamentales con el nivel de motivación laboral muestra una correlación negativa muy débil y por su parte, las condiciones externas evidencia una correlación positiva débil con el nivel de motivación laboral, determinando que entre estos factores psicosociales y el nivel de motivación laboral no existe una correlación positiva perfecta.

Análisis e interpretación general

Teniendo en cuenta todos los resultados obtenidos en las dos variables en estudio, se puede indicar que a nivel general tanto los factores psicosociales como los indicadores de la variable de motivación laboral muestran resultados positivos de prevalencia para las personas que laboran en los 4 sectores estudiados de la empresa.

Analizando la primera variable correspondiente a los factores psicosociales, se puede acotar en vista de los datos reflejados por sector que en la dimensión de condiciones motivacionales internas todos los factores superan el 65% de prevalencia alta. Al tomar el nivel de importancia a nivel general de la empresa el 90% de la población participante les otorgan a estas condiciones internas un nivel alto de importancia, un 9% un nivel medio, que corresponde a una importancia moderada, y un 1% que posee un nivel bajo, lo que se interpreta que les parece muy poco importante o poco importante la presencia de estos factores en su contexto laboral.

Para los medios para adquirir retribución deseada en el trabajo (actitudes comportamentales) se señala por sector que esta dimensión es la que mayor porcentaje obtiene para los 5 factores en el nivel medio y bajo de prevalencia, de modo que se ubica como la dimensión con menor prevalencia alta. A nivel general se puede mencionar que el 98% de las personas trabajadoras le conceden un nivel medio de importancia y un 2% un nivel bajo, no existiendo en esta dimensión individuos que consideren una alta importancia a la presencia de estos factores.

En relación con la dimensión de las condiciones motivacionales externas por sector es la que mayor nivel de prevalencia alta demuestra, siendo el factor de supervisión el de mayor predominancia con un 97% para el sector campo. A nivel general el resultado evidencia que el 94% de las personas consideran estos factores muy importantes, al posicionarse en el nivel alto la mayor parte de la población, de igual manera hay un 6% que se encuentra en el nivel medio, concediendo una importancia moderada a la presencia en su ambiente laboral.

En lo que respecta a la motivación laboral los datos señalan por sector que las dos dimensiones en estudio denominadas motivación intrínseca y motivación extrínseca tienen porcentajes en la prevalencia alta que van del 41% de la población a un 100% que consideran que siempre se llevan a cabo las condiciones necesarias para sentirse motivados. En la prevalencia baja predomina el resultado de 0%. En el que al tener una sumatoria general se obtiene estadísticamente que el nivel de motivación laboral de las personas que trabajan en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque es alto con un 93%, no obstante, hay un 7% que tienen un nivel medio de motivación y un 0% de la población participante que tuvo un nivel bajo. Ahora bien, hecha una recopilación de los datos obtenidos y analizados con anterioridad en los diferentes sectores y variables, a continuación, se realiza la interpretación de los resultados en la contrastación de hipótesis.

Con respecto a la primera hipótesis en la que se esperaba una asociación significativa entre las condiciones internas y la motivación laboral, se muestra en la contrastación de hipótesis por medio la prueba rho de Spearman que no existe una asociación estadísticamente significativa, por lo que se concluye que, a mayores condiciones personales internas, el nivel de motivación laboral no aumenta en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.”

En estudios anteriores como lo detalla Sainz (2018) en Ristic, Selakovic, y Quereshi, (2017), se ha demostrado que el favorecimiento del capital humano, en el que se pueda brindar importancia a las condiciones internas de las personas representa el factor con mayor relevancia de una organización, y es lo que permite que las personas se sientan motivadas para realizar sus labores con eficacia y eficiencia. Por lo que, estos resultados representan un hallazgo significativo en la realización de estos estudios, pero enfáticamente en el contexto donde se realiza, ya que a pesar de que el 90% de la población considera muy importante la prevalencia de estos factores internos, no son los que favorecen a que las personas posean una motivación alta.

Cabe mencionar que a pesar de que no exista asociación, estas condiciones para los individuos tienen una importancia significativa, lo que podría interpretarse sobre la base de Lagos (2015) que menciona que los factores que se asocian con la motivación de los

individuos van evolucionando a lo largo del tiempo, según el sujeto va cubriendo sus necesidades, deseos y objetivos.

Por lo tanto, se podría decir que sus deseos y objetivos no están vinculados con la consecución de metas, el esforzarse por tener éxito, el poder dirigir a diversas personas, mantener una relación cordial y respeto con su grupo de trabajo, de igual manera el tener una mejora de sus capacidades y conocimientos al realizar sus labores, así como el reconocimiento de lo que saben o son capaces de hacer, por ende, a pesar de considerarlas importantes ya han evolucionado en el presente de su contexto, tiempo y espacio, lo anterior dado que las realidades en las que se ven inmersas las personas en su ambiente organizacional y personal también podrían ser un aspecto que influye en los factores que se asocian con la motivación laboral, acentuando en la naturaleza cambiante del ser humano.

De igual manera, hay una realidad latente al trabajar para una agroindustria piñera en el contexto de Costa Rica, y que a su vez puede brindar un sentido a los resultados positivos en cuanto factores internos y motivación, más sin embargo a la no asociación de estas variables, y es el hecho de que para personas migrantes, personas con poca escolaridad, en proceso de escolarización, desempleadas, el acontecimiento de que encuentren un trabajo para cubrir sus necesidades básicas como la comida, el abrigo, el alquiler de una vivienda, muchas veces únicamente pueden tener acceso a cubrir sus necesidades gracias a la oportunidad laboral que brindan estas empresas.

En este sentido la explicación de estos resultados trascienden del espacio de la empresa a un proceso complejo de la economía del país, de las ofertas laborales y la promoción de proyectos de ley que van de la mano con bienestar, derechos humanos, producción y activos de la economía, por lo que cuando se visualizan estos resultados se puede interpretar la preocupación por las oportunidades que brinda el país, más allá de un contexto empresarial, trasciende al bienestar del trabajador en Costa Rica, ya que podría haber una normalización en condiciones precarias de trabajo, en el que la persona se adapta a condiciones carentes y no encuentra sentido en la búsqueda del mejoramiento en las condiciones de trabajo, y las necesidades de socialización y realización personal que tengan un beneficio personal. Y este podría ser un hecho de mayor preocupación, en el bienestar de las personas trabajadores y donde los y las profesionales de Orientación deberían estar

teniendo acceso para poder iniciar un cambio de la concepción de un empleado o empleada, donde se conciba desde un enfoque sistémico que considere todas las áreas del ser humano y las necesidades de la empresa y del país.

En la contrastación de la segunda hipótesis se muestra por medio de la prueba que existe una asociación negativa muy débil, por lo que se concluye que a mayores actitudes comportamentales el nivel de motivación laboral no es mayor en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque.” De manera específica, se puede resaltar el hecho de que esta es una de las dimensiones que han sido estudiadas solamente a partir de la teoría motivacional de Toro (1992) por lo que sus hallazgos son muy pocos, en comparación con las condiciones internas y externas. Tirado (2015) menciona que en relación con esta dimensión en su investigación en un contexto empresarial halló que las personas tienen menor puntuación en relación con los medios para obtener retribución deseada en el trabajo, ya que demuestran desinterés por realizar mayores esfuerzos para llevar a cabo actividades complementarias o bien dedicar tiempo extra en sus labores.

En Costa Rica, en una investigación llevada a cabo por Alfaro y Webb (2019) las extenuantes horas laborales, el salario mínimo, el no pago de horas extras, las violaciones de los derechos humanos suelen ser realidades presentes en las personas que laboran en piñeras, es por ende que se podría fundamentar la importancia moderada que le dan a esta dimensión y la no asociación con la motivación laboral, ya que las conductas llevadas a cabo por los sujetos para trascender su conducta en lineamientos de cumplimiento de normas y políticas, conductas responsables, dedicadas y esforzadas, para así obtener reconocimientos, beneficios o bien incentivos, no tendrían interés e importancia para llevarlas a cabo, ya que de igual manera es posible que la empresa no tenga los medio o simplemente no incentivan estas iniciativas, por lo que carecen de estos estímulos.

En este sentido, desde los planteamientos de Herzberg (1959), citado por Arango, Arbeláez y Londoño (2017, p.28) “el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan...” por lo que es probable que las personas trabajadoras al no tener la posibilidad de llevar a cabo conductas

y obtener retribuciones, haya un comportamiento de evitación y desplazamiento a factores que sí puedan ser satisfechos en su contexto laboral.

Cabe mencionar, que por la concepción de la persona y como se pueden desarrollar los procesos desde la disciplina de orientación partiendo que en una empresa se dan una serie de interacciones entre los subsistemas, el hecho que las personas podrían estar evitando estos factores, tienen una afectación no solo a nivel personal, sino en el contexto organizativo, y esto se puede explicar desde los aportes que realiza esta disciplina, ya que bajo la concepción de un sistema, se concibe que es a partir de las interacciones que se dan entre la organización, las personas trabajadoras y su entorno es lo que va a potenciar o afectar en el crecimiento de la empresa, sus miembros y la comunidad, alcanzando implicaciones a nivel país tanto en su economía como en el ámbito social (Ulate, 2017).

En relación a la tercera hipótesis y de acuerdo con la prueba de Spearman, se obtiene que existe una asociación positiva débil entre las condiciones externas y el nivel de motivación, por lo tanto, a mayores condiciones externas si hay un aumento moderado en el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque. “ El resultado obtenido coincide con lo que plantea Espada (2006) citado por Arango, Arbeláez y Londoño (2017) que existen personas que su motivación no se asocia consigo mismas, sino que se vincula con lo que espera de sus superiores, su entorno social y las posibilidades económicas y de promoción que los agentes externos a ellos puedan brindarle.

De igual manera, en lo que refiere a las agroindustrias piñeras esta asociación estadísticamente significativa podría comprenderse al considerar las labores que realizan, las cuales están sujetas a una mayor utilización del recurso físico, organizativo y la práctica de sus conocimientos y destrezas, por ende, hay una probabilidad de que los individuos esperen a que la empresa les permita orientarse a determinar el éxito basado en la mejora de sus tareas, por lo que se desplaza el pensamiento de éxito basado en la mejora de sí mismo y se enfoca en la labor: lo que el sujeto pueda hacer y como lo desempeña (Arango, Arbeláez y Londoño, 2017).

Cabe agregar que en Costa Rica se ha demostrado sobre las bases de Acuña y Álvarez (2019) que la ubicación de una agroindustria piñera se da en respuesta a características

ambientales y económicas en el que se consideran sus bajos índices de desarrollo humano, su sobreoferta de mano de obra poco calificada y las condiciones socioeconómicas. Ante esto se puede evidenciar que por las condiciones externas en el que las personas se ven inmersas, hay una necesidad implícita según Lagos (2015) de retribución económica para satisfacer sus necesidades básicas, pero de igual manera una búsqueda de reconocimiento y prestigio social, al tener la posibilidad de tener trabajo en una empresa reconocida, poder tener ascensos, reconocimiento por parte de personas superiores, y realizar tareas que les permita incrementar la producción y rendimiento.

Sin embargo, como lo plantea estos autores la motivación es un proceso complejo en el que interactúan diversos elementos, por lo que además de considerar las necesidades de las personas, su conducta va a estar predispuesta por los objetivos que se planteen y cuando el ser humano se siente parte de una organización, los objetivos de la empresa los consideran como propios, por ende, es de suma importancia favorecer en las políticas empresariales el desarrollo humano, en el que a pesar de las actividades que desarrollen, la persona pueda concebir su lugar de trabajo más que una fuente de ingresos, un espacio para crecer integralmente y desplazar el pensamiento capitalista de producción. Esto según McGregor, (1966) citado por Arango, Arbeláez y Londoño (2017) “porque la satisfacción de algunas necesidades es transitoria, dado que el comportamiento humano opera como un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades” (p.41)

Por lo cual, a pesar de que las personas posean un nivel de motivación alto y se asocia con las condiciones externas a esta, es trascendental considerar que los resultados responden a una realidad presente y estos pueden cambiar en el momento que la necesidad sea satisfecha y se manifiesten nuevos conflictos en su contexto.

Es entonces a partir de los planteamientos que anteceden que se puede brindar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral, en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque?, ya que una vez realizadas las pruebas estadísticas se infiere que son los factores externos (condiciones externas) como la supervisión, el equipo de trabajo, el contenido de trabajo, el salario y la promoción los que se asocian con el nivel de motivación del personal de la empresa.

Aunado a esto, es trascendental mencionar que aunque la población posea un nivel de motivación alto, y sean los factores externos los que se asocien a esta, por las labores que realizan, es de suma importancia considerar que estas tareas y los cargos usualmente se diseñan bajo un pensamiento y estructura de producción, por lo que no se considera el favorecimiento del desarrollo humano, la creatividad y restos personales que les permita al individuo trascender en sus áreas laborales y bien personales, con esto, el sujeto pierde el significado psicológico teniendo un efecto que provoca apatía, desinterés y estancamiento, ya que las empresas sólo ofrecen un lugar decente para trabajar, pero no la oportunidad de un desarrollo integral (Arango, Arbeláez y Londoño, 2017).

Del mismo modo, sobre las bases de este autor en Deci (1975) las condiciones externas pueden actuar con facilidad, y brindar motivación a los sujetos, sin embargo, este bienestar puede ser temporal al tener las condiciones internas una fuerte incidencia extendida en el tiempo en la motivación, por lo que, si no son favorecidos, para que la persona puede satisfacerlo, podrían generar conflictos a futuro en los y las trabajadoras.

Desde la disciplina de Orientación todos estos elementos son claves para que las personas trabajadoras mantengan un desarrollo personal y profesional positivo, por lo que es importante que las empresas desarrollen estrategias que promuevan la satisfacción de los factores con el fin de que las personas laboren en espacios que les permita sentirse felices y más productivos, para ello se debe brindar estima y apoyo al personal, manteniendo un adecuado trato por las labores que realizan y brindando remuneraciones justas que les permitan crecer y progresar a través de la empresa.

De igual manera esto adquiere significado y fundamentación cuando se posiciona desde los procesos socio-laborales en el que las organizaciones con el fin de buscar el bienestar personal y laboral de las personas trabajadoras, y como señala (Rogers, 2009, citado por Herrera y Gaeta, 2017) para facilitar el equilibrio psicosocial, las organizaciones deben facilitar actitudes basadas en la empatía, aceptación incondicional, consideración positiva y congruencia entre la persona líder y sus empleados o empleadas. Con base en estos argumentos, se evidencia que las empresas al promover acciones que benefician el desarrollo y crecimiento de su personal contribuyen a mantener personas enfocadas y motivadas a realizar sus funciones en consecuencia con las metas y los objetivos de la organización.

Por tanto, la importancia de estos factores radica en que tanto las retribuciones económicas como las oportunidades de crecimiento profesional que pueda brindar una empresa promueve que las personas trabajen en espacios que les permiten sentirse satisfechos, por lo que orientaran sus esfuerzos a laborar con dedicación, responsabilidad y compromiso no solo con la realización de sus deberes sino con el cumplimiento de las normativas establecidas en la empresa, y con una actitud colaborativa hacia las autoridades y su equipo de trabajo.

En este sentido, es importante recalcar que las empresas al brindar un contexto laboral acorde a las necesidades de las personas trabajadoras contribuyen al favorecimiento del desarrollo integral de su personal, como se mencionó anteriormente, el desarrollo humano se vuelve un elemento clave, que debe ser un eje esencial para crear ambientes laborales que favorezcan el crecimiento personal y comunitario de sus colaboradores y colaboradoras, con el fin de que el trabajo sea un elemento que proporcione satisfacción, sentido de vida y trascendencia para los seres humanos (Herrera y Gaeta, 2017). Por lo tanto, es fundamental impulsar y reforzar las oportunidades de crecimiento ya sea personal, social o laboral que presenten las personas trabajadoras de la empresa esto para que la motivación laboral incremente o persista con el paso del tiempo.

Lo anterior, posiciona a la Orientación como una disciplina capaz de adaptarse a diferentes ámbitos de trabajo, ya que puede brindar respuesta a las diferentes necesidades que surgen del contexto laboral, mediante los principios disciplinares que la sustentan asumen gran impacto en el desarrollo de seres humanos capaces de incursionar en la etapa del mundo laboral por medio de herramientas que los preparen y les facilite adaptarse con éxito a las demandas y situaciones que genera la interrelación entre las personas y su contexto de trabajo. Desde un principio de prevención según Mata (2015) la Orientación busca facilitar estrategias que ayuden a preparar a las personas a enfrentar las transiciones que se derivan de la etapa laboral, asimismo esta autora citando a Álvarez (1995) menciona que estas estrategias de intervención deben tener como finalidad:

El reconocimiento de las propias capacidades, el cómo desarrollarlas y, de esta forma, posteriormente, contribuir con el individuo para que este identifique lo que la sociedad le ofrece y le demanda, y así, con esta información, toma sus decisiones y construya su proyecto de vida. (p.248).

Como se evidencia en los resultados obtenidos, las personas brindan gran importancia a factores que les propician oportunidades, así como valía y satisfacción personal, ante esto, la disciplina puede proporcionar desde este ámbito agroindustrial estrategias de prevención que se enfoquen en brindar herramientas que faciliten la formación de conocimientos y destrezas que ayuden a las personas trabajadoras a conocer sus propias capacidades, a conocer las oportunidades que le brinda la empresa para su mejora personal y profesional, y de esta manera que puedan asumir con confianza y determinación acciones que beneficien a la organización. Asimismo, ampliar la visión de las jefaturas encargadas de la empresa, en cuanto a temas importantes que ayuden a mejorar el clima organizacional dentro del lugar de trabajo, es necesario para que se conozcan las necesidades del personal y se busquen soluciones creativas e innovadoras que tengan como objetivo mejorar el desempeño y la motivación del personal.

En vista de lo anterior, desde la Orientación laboral los y las profesionales asumen un marco de acción que posibilita la intervención en el contexto laboral, Jiménez (2017) menciona que desde lo organizacional se enfoca en la gestión del talento humano, el desarrollo organizacional, la calidad de la vida laboral-salud ocupacional, la responsabilidad social y, la cultura y clima organizacional, asimismo en la intervención individual se consideran procesos relacionados a la búsqueda de empleo, procesos de inserción, permanencia y retiro laboral, asesoramiento para la carrera, empleabilidad, emprendimientos, recreación y ocio, desarrollo de competencias, así como el desempeño laboral.

Por tanto, se comprende que la acción orientadora en estos contextos asume importancia al posicionarse como un proceso de acompañamiento que considera diferentes aspectos que inciden en vida laboral de las personas trabajadoras. La Orientación al tener un

enfoque integral también demuestra impacto en las diferentes situaciones que inciden en el desarrollo de las personas, para Ureña y Barboza (2015, p.10):

La Orientación puede intervenir en el ámbito vocacional de manera que la persona trabajadora pueda planificar su vida laboral, en cada uno de los momentos que lo requiera, especialmente en las situaciones de crisis del desarrollo o las circunstanciales, ya que éstas pueden generarle un desequilibrio, lo cual puede incidir en su vida personal y laboral.

Lo anterior, es trascendental de tomar en consideración en la intervención orientadora con personas en contextos laborales, puesto que hay que considerar que las personas trabajadoras se encuentran en diversas etapas del desarrollo humano, por lo cual cada una puede estar atravesando situaciones relacionadas a las crisis y transiciones que surgen en estas etapas, referente a esto, en esta empresa se puede evidenciar que hay una diversidad de edades que integran a la población trabajadora, por lo que es importante recalcar que al ser una población con características tan diversas existen retos para proporcionar condiciones que se adecuen a las necesidades de todos por igual, por lo que una disciplina como la Orientación puede brindar aportes significativos al brindar acompañamiento en las diferentes etapas de vida de las personas y al centrarse en la búsqueda de un equilibrio saludable entre las demandas de las empresas y el abordaje de las necesidades e intereses del personal.

Como se mencionó, la Orientación puede ser una herramienta importante en el abordaje de las diversas situaciones que afrontan las personas trabajadoras en su ambiente laboral así como también puede brindar atención a las crisis de carácter personal que afrontan las personas en su núcleo familiar y social y que pueden afectar negativamente el bienestar integral de estas.

Tomando en consideración el contexto de esta empresa agroindustrial de piña, se observa que la población está compuesta por 109 personas en edades entre los 36 a los 65 años de edad, es decir, un 50% de las personas se ubican en etapas de vida donde según Mata

(2015) el poner a prueba las propias habilidades para incursionar en el mundo del trabajo son importantes, así mismo se brinda importancia por mantener estabilidad laboral, y el tema de la jubilación se muestra como una realidad próxima a vivenciar. Así mismo, el otro 50% de la población poseen edades que oscilan entre los 18 a 35 años, por lo que muchas personas se encuentran experimentando sus primeras experiencias en el mercado del trabajo, y así como otras podrían buscar el demostrar sus conocimientos y destrezas para mantener un puesto de trabajo (Mata, 2015).

Por consiguiente, se evidencia que la disciplina puede brindar grandes aportes desde los principios de prevención y desarrollo que la sustentan, ya que puede proponer diversas estrategias que vayan de acuerdo a la etapa de desarrollo en el que se encuentren las personas trabajadoras, y de esta manera ayude a que pasen de una etapa de desarrollo a la otra cumpliendo con las tareas y crisis que surgen de cada una, de manera que les proporcione bienestar y no se vea afectada la vida personal y laboral de las personas, así mismo la intervención orientadora puede prevenir y dar apoyo a las situaciones que surgen del ámbito laboral, como desmotivación e insatisfacción laboral, estrés laboral, conflictos entre el personal, entre muchos otros (Ureña y Barboza, 2015).

Por tanto, la Orientación asume gran trascendencia en la atención y prevención de las situaciones que pueden incidir negativamente en la vida de los seres humanos, y a que al visualizarse desde el ámbito laboral, pueden incidir en la motivación, el rendimiento y la satisfacción laboral con el que las personas se desenvuelven en las organizaciones.

Capítulo V

Conclusiones

Para el siguiente apartado, se plantean las conclusiones realizadas a partir del análisis de los resultados obtenidos y en función de dar respuesta a los objetivos que sustentan el presente estudio, los mismos se adjuntan a continuación:

1. Identificar condiciones personales internas vinculadas con la motivación laboral del personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque”.
2. Determinar actitudes comportamentales que generen retribuciones en el trabajo en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque”.
3. Conocer condiciones externas al puesto de trabajo que favorecen la motivación laboral del personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque”.

1- Referente al primer objetivo, en la presente investigación mediante pruebas estadísticas se logra determinar por medio del coeficiente Spearman que no hay asociación significativa entre las condiciones internas y la motivación laboral. En este sentido, los datos demuestran que para la población estas condiciones tienen un alto grado de importancia, reflejando que todos los factores superan el 65% de prevalencia alta, al considerar el nivel de importancia a nivel general de la empresa se observa que el 90% de la población participante les otorgan a estas condiciones internas un nivel alto de importancia. Por lo que se concluye que, aunque no existe una asociación estadística entre las variables, de igual manera para estas personas los elementos internos asumen relevancia en su contexto, ya que proporcionan estímulos positivos que les ayuda a sentir que son valiosos e importantes para la empresa y a su vez se sienten capaces de crecer personal y profesionalmente dentro de la misma.

2- Del mismo modo, con base al segundo objetivo, estas pruebas estadísticas demuestran que una asociación negativa muy débil entre las condiciones de actitudes comportamentales y la motivación laboral. No obstante, en los medios para adquirir retribución deseada en el trabajo (actitudes comportamentales) se señala por sector que esta dimensión es la que mayor porcentaje obtiene para los 5 factores en el nivel medio y bajo de prevalencia, por lo que se ubica como la dimensión con menor prevalencia alta. Ante esto se

concluye que existe una asociación negativa muy débil entre las variables lo que se refleja en que las personas trabajadoras le conceden un nivel medio de importancia, por lo que se señala que estos resultados podrían asociarse a que las personas al estar inmersos en un contexto donde no perciben que estos factores puedan ser satisfechos no realizan esfuerzos y conductas significativas que les permitan sentir motivación en las labores que realizan.

3- Ahora bien, en el tercer objetivo, de acuerdo con las pruebas estadísticas, se obtiene que existe una asociación positiva débil entre las condiciones externas y el nivel de motivación, además, de que por sector estas condiciones son las que mayor nivel de prevalencia alta reflejan, puesto que el resultado evidencia que el 94% de las personas consideran estos factores muy importantes y un 6% le brindan una importancia moderada, lo anterior demuestra que para el personal de esta empresa elementos como el salario, las oportunidades de promoción e incentivos, la relación que se establece entre las figuras de autoridad y el equipo de trabajo, así como el contenido y la variedad de tareas que realizan promueven el bienestar, por lo que se convierten en estímulos positivos que favorecen la motivación en el trabajo.

Por tanto, se concluye que para las personas trabajadoras el tener oportunidades y un salario con el que sienten que pueden satisfacer sus necesidades básicas, así como laborar en un ambiente de trabajo donde existen buenas relaciones interpersonales son elementos importantes que brindan motivación para realizar un buen desempeño en las labores que realizan diariamente.

Por otra parte, se concluye que a pesar de que los factores internos no se asocian directamente con el nivel de motivación laboral del personal de igual manera algunos de sus factores son considerados importantes para las personas, por lo que se visualiza que el trabajar con estrategias que promuevan una mejora en las condiciones de trabajo donde se brinde mayor atención a las necesidades de realización personal, podría incidir en que las personas cambien la concepción que tienen acerca del bienestar y proporcionen mayor atención a aquellos elementos humanos que al ser satisfechos desde el contexto de trabajo ayudan a la construcción del bienestar integral de las personas, y por tanto favorece a la motivación y la satisfacción laboral dentro de la empresa.

A partir de los resultados anteriores, se concluye que la Orientación al ser una disciplina que tiene como objetivo principal el desarrollo humano en cualquier contexto socio laboral, brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo para las empresas, en este contexto en particular se observa que las personas trabajadoras de la empresa tienen necesidades no solo monetarias, sino que trascienden a un bienestar personal que les permita desarrollarse plenamente como seres humanos capaces y valiosos, por lo que las estrategias en las empresas deben tener como resultado más que la productividad y el crecimiento económico, el fortalecer la motivación en el trabajo mediante su enfoque en la satisfacción de estas necesidades en su recurso humano.

Ante esto, la Orientación Laboral al incursionar en espacios poco tradicionales tiene que brindar herramientas que sean respuesta a las nuevas necesidades y conflictos que surgen en los contextos que están en constante cambio, por lo que su enfoque debe ir dirigido a mejorar desarrollo personal y profesional, mediante procesos de acompañamiento a la población colaboradora con el fin de desarrollar competencias sociales, personales y profesionales que son elementos necesarios para potenciar la motivación o satisfacción laboral.

Por otra parte, es importante recalcar algunas conclusiones generales referentes a los resultados que se obtuvieron por cada uno de los sectores en estudio para esta investigación, los mismos se describen a continuación:

1. Administración:

En este sector, se determina que los factores psicosociales externos, son los que mayor predominancia presentan dado que la mayoría de los factores reflejan más del 71% de prevalencia alta, por lo que se evidencia que para el personal, las condiciones del contexto laboral que brinda la empresa son importantes para hacer las tareas con satisfacción e interés, no obstante, para este sector los factores psicosociales de actitudes comportamentales son los que menos representatividad tienen para esta área, puesto que tienen mayores porcentajes de prevalencia media y baja.

2. Campo:

Para este sector, tanto la dimensión interna como externa, presentan una prevalencia alta superior al 80%, por lo que se percibe que para estas personas el ejecutar una variedad de tareas, tener confianza por parte de las figuras de autoridad, obtener retribuciones y desempeñar puestos de trabajo que los desafíen son indispensables para cumplir sus metas y sentirse incentivados a realizar su trabajo, por otra parte, las actitudes comportamentales presentan una prevalencia media y baja para esta población.

3. Otros servicios:

En este sector, los factores psicosociales externos, son los que presentan mayor prevalencia, ya que tienen porcentajes superiores al 53%, considerándose indispensables para las personas trabajadoras, debido a que ser reconocidos y recompensados por su trabajo, provoca que las personas se sientan satisfechas con su labor, además de que trabajar en equipo es de suma importancia al integrar sus esfuerzos para lograr los objetivos planteados. Por otro lado, se señala que los factores psicosociales internos presentan una prevalencia alta para algunos de los indicadores, pero los factores de actitudes comportamentales son los que tienen menor prevalencia en el sector.

4. Planta:

Por último, para el sector planta, los factores psicosociales internos, son los que presentan mayor prevalencia alta al superar el 78%, por lo que se destaca que para estas personas es importante tener la posibilidad de mejorar sus capacidades y conocimientos personales mediante las tareas que ejecutan, igualmente, el reconocimiento por parte de la jefatura a su esfuerzo y virtudes les brinda satisfacción. Por otra parte, las condiciones motivacionales externas son consideradas importantes para estas personas, dado que los factores obtienen más del 58% de prevalencia alta, contrario a esto, las actitudes comportamentales son las que presentan menor prevalencia alta al obtener valores mayores de prevalencia media y baja.

Capítulo VI

Recomendaciones, limitaciones y alcances

Recomendaciones

En el presente apartado se realizan las recomendaciones generales y específicas del estudio en las cuales se abordan temáticas acerca de las condiciones motivacionales internas, actitudes comportamentales y condiciones motivacionales externas, motivación laboral y la disciplina de Orientación, asimismo, se brindan sugerencias de acuerdo a las necesidades que presenta cada sector: administración, campo, otros servicios y planta.

Se recomienda potenciar y reconocer las habilidades y conocimientos de las personas colaboradoras de la empresa, esto para que el nivel de motivación laboral se incremente, de igual forma para todos los factores psicosociales en especial la dimensión de medios para obtener retribución deseada en el trabajo, esto para que se vea potenciada y mejore, de esta manera la población trabajadora sienta un compromiso mayor con la institución y a su vez el personal logre un nivel óptimo de satisfacción tanto personal como profesional.

Se le sugiere a la jefatura de cada sector mantener la constante comunicación con su equipo de trabajo, ya que esto permite que las y los trabajadores perciban que cuentan con el apoyo y la confianza de opinar y tomar decisiones para el bienestar de la empresa, por tanto, los colaboradores realizan sus tareas con mayor seguridad, eficacia y motivación laboral. De igual manera, a través de la comunicación y negociaciones puedan tener la posibilidad de promoción o ascensos en sus respectivos sectores

Diseñar o implementar en las políticas de la empresa el favorecimiento del talento humano considerando el desarrollo humano y la integralidad de los individuos, promoviendo con frecuencia espacios de socialización, recreación, participación en competencias, en ferias de talentos, actividades de reconocimiento de labores, entre otras, que además de potenciar el bienestar de la persona, le permitirá a la empresa incrementar el desempeño en las tareas que realizan el personal por la satisfacción que van a sentir.

Por ende, es necesario e importante recalcar algunas recomendaciones referentes a los resultados que se obtuvieron por cada uno de los sectores en la investigación:

1. *Administración:*

Es importante crear oportunidades de promociones o ascensos en el personal administrativo en áreas en donde las personas trabajadoras se puedan desenvolver y demostrar de la mejor manera sus conocimientos y así desempeñar eficientemente sus tareas, de esta manera estos intentan cumplir con la realización de la misión, visión, objetivos y metas de la empresa y a su vez, sus actitudes comportamentales se ven fortalecidas lo cual permite mantener al personal de la organización con una motivación laboral bastante positiva.

2. *Campo:*

Se considera necesario profundizar en el personal de campo las condiciones internas: a través de encuestas, grupo focales o entrevistas para identificar la satisfacción de las necesidades de los elementos que la componen, ya que a partir de la teoría se identifica que estos factores suelen ser desplazados cuando la persona no tiene el ambiente propicio para su satisfacción.

Además, se recomienda promover capacitaciones, charlas, talleres o seminarios enfocados en temas de interés para las personas trabajadoras, ya que de este modo se favorece el crecimiento y desarrollo personal/profesional, y a su vez ayuda en la mejora del desempeño laboral.

3. *Otros servicios:*

Se sugiere introducir en la empresa un método de reconocimiento o acreditación en el personal del sector de otros servicios esto para lograr estimular el esfuerzo y la dedicación en cada una de las tareas que estos desempeñan. Al mismo tiempo, se recomienda crear un plan o proyecto en donde las personas trabajadoras reciban incentivos que beneficien tanto a los empleados como a la organización, los estímulos positivos para el personal pueden ser proporcionados cuando la empresa logre cumplir sus metas gracias al personal trabajador, es importante mencionar que estos planes o proyectos ayudan a que el trabajador se comprometa más con su trabajo y la organización.

4. *Planta:*

Crear programas de incentivos no monetarios para que los colaboradores se sientan aún más motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo, asimismo, incrementar la motivación laboral a través de medios para obtener la retribución deseada en el trabajo.

Se recomienda desde Orientación incentivar la concienciación por medio de la facilitación de la información, con la finalidad de que las personas encargadas promuevan oportunidades de mejora a las personas trabajadoras, en el que las dos partes involucradas sean las protagonistas del proceso y se conciban como un todo, donde se pueda comprender que si se beneficia a sus empleados y empleadas, obtendrán un beneficio de vuelta como empleadores y empleadoras para su empresa.

Además, hacer hincapié en concebir a la persona trabajadora, como un ser humano holístico, en el que se debe considerar factores socio emocionales, cognitivos y personales, por lo que no se puede dar énfasis en mejorar sus condiciones solamente a nivel externo, en aumentos de salario, prestaciones e incentivos, sino se debe comprender que tienen necesidades sociales, personales, espirituales entre otras, que deben contemplarse en cualquier trabajo, incluso en labores en las que esto se dificulta, ya que promoviendo espacios para la recreación, el compartir, el trabajo en equipo, entre otras, puede mejorar e incentivar la motivación laboral y bienestar de las personas involucradas.

Como empresa se impulsa a ser parte del cambio, y se realiza énfasis en el avance y distinción que tienen, al preocuparse y estar anuentes a promover investigaciones para conocer y mejorar las condiciones de motivación laboral de las personas trabajadoras, sin embargo, se insta a favorecer los derechos de las personas y tengan acceso al beneficio de satisfacción de sus necesidades tanto laborales, como personales y de autorrealización, donde se trabaje desde un enfoque de desarrollo humano.

Se recomienda desde la disciplina realizar estudios sobre la motivación laboral en contextos no tradicionales con un enfoque cualitativo, que les permita un acercamiento más personalizado en la obtención de los resultados y de esta manera se incremente el conocimiento obtenido en investigaciones de esta índole. Cabe mencionar, que una de las observaciones realizadas, es que las personas podrían estar naturalizando las condiciones precarias de trabajo en su vida, esto podría deberse a la dificultad para obtener trabajo

remunerado en estas zonas, y a nivel país, teniendo acceso solamente a estas oportunidades laborales, por lo que es importante conocer la trascendencia de la afectación que están teniendo las personas debido a la aceptación de estas condiciones y los cambios que puedan implementarse para la mejora.

Alcances

Por medio de un diseño transaccional con alcance descriptivo se obtuvo una descripción detallada de la identificación de las importancia para las personas trabajadoras con respecto a las condiciones internas, externas y actitudes comportamentales; primeramente por sector para posterior realizar la descripción mediante gráficos a nivel general de las personas en la empresa en el que se identifica que predomina una importancia alta en las condiciones externas, internas, siendo las actitudes comportamentales, las que las personas le atribuyen una mayor importancia media. De igual manera, la variable de motivación laboral se detalla por sector en relación con el nivel de la motivación intrínseca y extrínseca, y a nivel general se evidencia la predominancia del nivel de motivación alta.

Además, se obtiene la correlación de las dos variables en estudio en la cual por medio de una prueba estadística se muestra una nula correlación entre las condiciones internas y el nivel de motivación laboral, una correlación negativa entre las actitudes comportamentales y el nivel de motivación laboral y una asociación positiva entre las condiciones externas y el nivel de motivación laboral.

Aunado a ello se alcanza por medio de una propuesta desde la disciplina de Orientación el favoreciendo de conocimiento, destrezas y actitudes necesarias para incentivar la satisfacción de sus necesidades en relación con la motivación laboral, ya que a partir del análisis de resultados de evidencia una posible normalización de condiciones precarias por lo que se trabaja los tres factores motivacionales (internos, comportamentales y externos) a nivel general desde un enfoque de desarrollo humano bajo el modelo de programas

Limitaciones

Entre las limitaciones para dar respuesta al problema de investigación se encuentra el tiempo y espacio en la recolección de los resultados, ya que por lineamientos y

prevención a la exposición del virus del COVID-19, solamente una investigadora se desplazó a la empresa para la aplicación de los instrumentos de manera física, por lo que se utilizaron recursos tecnológicos para la aplicación de los instrumentos lo que conllevó a la limitación en el acceso de internet y utilización del recurso digital de las personas trabajadoras lo que ameritaba el acompañamiento de funcionarios administrativos, de recursos humanos y trabajadoras sociales para evitar sesgos en la comprensión de las preguntas y el uso de la tecnología.

Con respecto a la respuesta brindada a la formulación del problema de investigación se tiene limitaciones en cuanto la extensiva descripción de los resultados ya que ante la necesidad de evidenciar la diversidad y resultados cambiantes en consideración con la importancia de los factores y el nivel de motivación laboral por sector, se dificultaba el analizar y concretar la respuesta ante el fenómeno, por lo que se tuvo que realizar una búsqueda exhaustiva de literatura, cabe mencionar que al ser una investigación innovadora, no abordada en el contexto costarricense, y al tener otros enfoques a nivel internacional. La construcción personal basada en conocimientos teóricos y experiencias a partir de la investigación realizada fue una necesidad constante, que se extendía en el tiempo en el desarrollo de dicho análisis, por lo que se duele utilizar el tipo de cita parafraseada a lo largo del documento.

Asimismo, se tuvo una limitación en relación con la realización de pruebas correlacionales, ya que no se tenía el conocimiento y dominio teórico de las mismas, lo cual fue un factor que extendió en el tiempo el dar respuesta al planteamiento de asociación de las dos variables ya que fue necesaria una exhaustiva investigación del proceso y asesoramiento por parte de profesionales.

Capítulo VII

Diseño de propuesta

Factores Psicosociales Asociados al Nivel de Motivación Laboral en el Personal de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

Seminario presentado en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Propuesta de apoyo desde Orientación



Realizado por: Yendry Agüero, Sharon Barboza, Isamar Orozco y Glory Ureña

Esta propuesta es una creación propia de las estudiantes Yendry Agüero Garro, Sharon Barboza Arias, Isamar Orozco Bravo y Glory Ureña Porras, está dirigida a la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque, ubicada en el Cantón de Guácimo de la provincia de Limón, como parte del Seminario de Graduación “Factores Psicosociales asociados al nivel de la motivación laboral en el personal de esta empresa”, con el propósito de favorecer el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias que se vinculan al establecimiento de una motivación saludable en el entorno de trabajo, potenciando los factores psicosociales que están presentes y se consideran relevantes de fortalecer, mediante tres etapas que pretenden abordar las necesidades encontradas en los sectores investigados, además esta propuesta está avalada por la siguiente licencia:

Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Tabla de contenido de la propuesta

Acerca de la empresa	169
Misión	169
Visión	169
Valores	169
Descripción	170
Fundamentación	172
Necesidades identificadas	173
Modelo y Enfoque	174
Enfoque centrado en la persona	176
Metodología	177
Objetivos de la Propuesta	179
Proceso de orientación	179
Propósito general	180
Etapa I	180
Tema por trabajar	180
Necesidades por abordar por sector	180
Enfoque	181
Fundamentación teórica	181
Población meta	183
Objetivo específico	183
Subetapas del proceso orientador	183
Metodología: recursos y actividades a implementar por sector	184

	168
Estrategia de Evaluativa	203
Etapa II	204
Tema por trabajar	204
Necesidades por abordar	204
Enfoque	204
Fundamentación teórica	204
Población meta	205
Objetivo específico	205
Subetapas del proceso orientador	205
Metodología: recursos y actividades a implementar	206
Estrategia de Evaluativa	215
Etapa III	215
Tema por trabajar	215
Necesidades por abordar por sector	215
Enfoque	215
Fundamentación teórica	216
Población meta	217
Objetivo específico	217
Subetapas del proceso orientador	217
Metodología: recursos y actividades a implementar	218
Estrategia de Evaluativa	226

La propuesta de apoyo desde Orientación está dirigida a la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque, ubicada en el Cantón de Guácimo de la provincia de Limón, dicha compañía cuenta con un personal de 500 personas las cuales se mantienen laborando en diversos sectores, en los que la empresa se encuentra dividida. Su organización jerárquica va desde la gerencia, administrativos hasta el personal obrero, cada uno de los sectores que presenta esta empresa son fundamentales para mantener a flote cada meta y objetivo que esta compañía se propone.

A continuación se expone la misión, visión y valores de la empresa;

Misión: Proveer a nuestros clientes la entrega oportuna y consistente de los productos requeridos, con la más alta calidad posible y a un precio competitivo, manejando con responsabilidad y cuidado la administración de nuestros recursos humanos y ambientales.

Visión: Ser el principal proveedor de clase mundial de productos frescos y empacados de alto valor agregado.

Valores Necesarios en Agroindustrial Piñas del Bosque:

- | | |
|---|------------------------------|
| 1- Integridad de las personas y la empresa. | 5- Protección ambiental. |
| 2- Responsabilidad personal y en equipo. | 6- Creatividad e innovación. |
| 3- Atención a los detalles. | 7- Trabajo en equipo. |
| 4- Mejoramiento continuo. | 8- Superación personal. |
| | 9- Apertura al cambio. |

Descripción

La propuesta de apoyo desde Orientación que se presenta a continuación es parte del Seminario de Graduación “Factores Psicosociales asociados al nivel de la motivación laboral en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque”, este va dirigido a favorecer el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias que se vinculan al establecimiento de una motivación saludable en el entorno de trabajo, potenciando los factores psicosociales que están presentes y se consideran relevantes de fortalecer. Cabe mencionar, que en el desarrollo de la investigación se identificó que la población participante manifiesta una prevalencia alta de la mayoría de los factores psicosociales, sin embargo, esta incidencia se observa más en unos que en otros, por ende, esta propuesta permite incentivar a las personas encargadas a potenciar y promover las buenas prácticas para considerar la importancia de mantener una satisfacción positiva y saludable en las condiciones internas, medios para obtener retribución deseada en el trabajo y en las condiciones externas.

Ahora bien, ¿por qué el logotipo cultiva tu bienestar?

El resultado que se puede obtener al implementar la presente propuesta desde la disciplina de Orientación: en el que su nombre “cultiva tu bienestar” será el objetivo por cumplir. “Cultiva” representa un término con el que las personas están familiarizadas, por ende, le brinda sentido e identificación en el contexto al que va dirigido la propuesta. El bienestar de la persona es el fin que se busca favorecer, para ello es necesario el recurso humano y sembrar una semilla de cambio, por ello, la figura humana. Y el elemento de la semilla en la que brota una planta estaría expresando el principio del desarrollo de un cambio en lo que respecta a su motivación laboral. Ahora bien, lo que rodea esta representación, es el título de “propuesta desde orientación”, ya que es un elemento externo, pero que abarca todo de manera integral, por lo que será el medio a través del cual se desarrollará el proceso orientador partiendo de los resultados obtenidos en una investigación científica.

Por otra parte, con respecto a la *portada*, a través de la propuesta de apoyo desde Orientación, se espera sembrar semillas de cambio, expandir buenos hábitos y finalmente cultivar bienestar, en el que, al utilizar la metáfora con palabras frecuentes que para las personas trabajadoras son naturalizadas en su ambiente, se les facilitará brindar un significado, y sentido al proceso. Además, al centralizar el color amarillo en cada uno de los elementos gráficos utilizados, establecer un orden jerárquico en el proceso; considerando conocimientos agroindustriales, en el que primero se siembra, seguidamente, si se desea adquirir mayor producto se expande, para así poder obtener cultivos, el proceso anterior que conocen lo pueden asimilar con conocimientos anteriores y así propiciar una activación de la atención del individuo que beneficiara el desarrollo de dicha propuesta, ya que son elementos con los que están familiarizados y que comparten los sujetos de esta empresa.

Cabe destacar que a pesar de que se da énfasis en componentes propios del contexto de la empresa, al considerar la figura del cerebro y la neurona, se realiza referencia a la importancia de comprender cómo el pensar, sentir y el comportamiento de una persona se origina de este órgano humano y por ende, si se quiere cosechar bienestar, se debe considerar conocimientos que integren tanto las necesidades de la empresa como las necesidades del ser humano y es entonces donde desde la disciplina de Orientación se realiza esta integración mediadora por medio de una serie de actividades, en el que las personas lectoras y practicantes por medio de este, puedan incentivar e impulsar a las buenas prácticas para lograr que los individuos potencien y mantengan una motivación positiva en el ambiente de trabajo, y asimismo, promover en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque haciendo uso total de este apoyo didáctico para estimular el crecimiento personal y laboral de las personas. Por lo que, esta propuesta busca no solo beneficiar a las personas colaboradoras, sino a la empresa y sus superiores, para que estas puedan disponer de estrategias que les permita fortalecer aquellas áreas o circunstancias que impidan sentir una satisfacción laboral positiva.

En este sentido la propuesta está compuesta por tres secciones. Cada una de ellas cuenta con insumos teóricos los cuales explican cada uno de los apartados y, asimismo, diferentes actividades que fortalecen cada condición motivacional. En la primera parte, se presenta las condiciones motivacionales internas, necesidades que responden a esta dimensión y las actividades a realizar, posteriormente se encuentran los medios para

obtener retribución deseada en el trabajo, las necesidades pertenecientes a esta condición y sus ejercicios, y la última sección, de igual forma se encuentran necesidades de las condiciones motivacionales externas y actividades que potencien a estas. Cabe mencionar que cada una de las etapas considera sembrar semillas de cambio por medio del favorecimiento del conocimiento, expandir buenos hábitos a partir de la reflexión de este conocimiento, y cultivar bienestar a través de preguntas generadoras en el que las personas podrán adquirir destrezas y cuestionar actitudes cotidianas en sus ambientes laborales.

Fundamentación

Este proceso orientador, basa sus fundamentos en las teorías motivacionales en conjunto con la orientación laboral, en el que, a partir de conocimientos propios de la disciplina, con la colaboración con otros y otras profesionales y con la empresa se pueda brindar atención y el favorecimiento del bienestar de la persona trabajadora, incentivando al cambio. Por lo que se acentúa en la búsqueda de información para la persona orientada en la exploración de los intereses y habilidades de este, así como para la empresa, y esta pueda llegar a generar los cambios desde una estructura (Ramírez, 2016).

Para ello sobre la base de la Consejería de Economía y Empleo de España (2003) citado por Ramírez (2016) los determinantes para el éxito que desde la orientación laboral se pueden potenciar por medio de;

1. Planificación. Comprendida como el establecimiento de objetivos y metas para que el cambio pueda llevarse a cabo.
2. Información. Utilizando recursos tecnológicos y el internet, y medios de información y actualización que permitan el poder llegar a más personas y facilitar el cambio.
3. Habilidades. Identificación de las competencias o destrezas que deben fortalecerse para la mejora de las condiciones y el bienestar de las personas y la empresa
4. Motivación. Adaptación a las situaciones que favorecen el estrés o ansiedad, así como el debate de ideas irracionales que interfieran con el logro de metas y objetivos, y el potenciamiento del bienestar.

Por lo que, considerando estos determinantes es que se establece el contenido de esta propuesta, cabe mencionar que según este autor las personas profesionales en Orientación poseen los conocimientos, y habilidades para considerarse aptos en la promoción del bienestar en la persona, por lo que poniendo en práctica los saberes de esta disciplina con ayuda de gerentes, recursos humanos y las personas trabajadoras se pretende sembrar una semilla de cambio que no solo permite concienciar sobre la información dada, sino que les permita implementarlas en la organización.

Necesidades identificadas

A partir de la interpretación y análisis desde la disciplina de orientación, que permite establecer conclusiones, como personas investigadoras y profesionales de orientación identificamos a *nivel general* que:

- Las personas trabajadoras pueden estar desplazando o bien evitando la satisfacción de los factores psicosociales, porque no tienen los medios para satisfacerlos, en este sentido, se prioriza el trabajo de las necesidades internas por sector como se visualiza en la *figura 1*, ya que al ser estas personales y propias de cada persona, es necesario adaptarlo a las características de las labores que realizan.
- Se visualiza la necesidad de brindarles conocimiento y destrezas para que puedan concienciar en su dinámica, así como en su ambiente y contexto laboral, temáticas como las relaciones personales, incentivos y enfoques de recompensa que consideren la integralidad de estas personas trabajadoras.

Ahora bien, una vez contemplado el contexto general, se presenta *de manera esquemática y específica* las necesidades identificadas, estas son desarrolladas y detalladas en cada una de las respectivas etapas:

Modelo y enfoque

Ante esto el cambio se potencia bajo la concepción del enfoque de desarrollo humano en el que según Sanz (2001) citado por Jiménez (2015) establecen objetivos para favorecer en las personas el conocimiento, las habilidades, autoconciencia y actitudes necesarias para que puedan resolver los obstáculos o limitantes que no les permita obtener un bienestar integral. Cabe mencionar que, el rol del profesional de Orientación es de mediador, en el que brinda las herramientas y recursos necesarios para que la persona pueda tomar responsabilidad sobre el proceso y de esta manera tome decisiones, encuentre el sentido de su vida, que hacer laboral, y la persona pueda tener una gestión exitosa en la etapa de su vida. En este sentido Jiménez menciona que,

La persona asume un papel protagónico en la dirección de su propia vida, a partir de aprendizajes significativos, ligado con la concepción constructivista, ya que esta sostiene que el aprendizaje que promueve es aquel que propicia cambios en la persona, tanto en el plano cognitivo, como en su forma de percibirse, percibir a las demás personas y relacionarse con ellas (p.122).

Por lo que se da énfasis en que cada una de las actividades contempla el facilitarles información a la que no tienen acceso, para promover un aprendizaje que les permita implementar cambios en pro del bienestar, considerando la persona empleadora y la empleada, este aprendizaje se realiza a través de preguntas generadoras que puedan activar el pensamiento y les permita analizar y concienciar sobre lo que acontece en su contexto laboral y área personal, específicamente bajo la temática de motivación laboral que considera factores internos y externos y medios para obtener retribución en el trabajo.

Además, concibiendo la población meta desde un enfoque sistémico busca generalidades que se refieran a la forma en que están constituidos los sistemas, los medios con que los sistemas reciben, almacenan, procesan y recuperan información, es por esto que la disciplina en orientación dentro de las empresas desde un enfoque sistémico, enmarca un pensamiento comprendiendo las organizaciones o empresas como sistemas vivos conformados por subsistemas interdependientes que interactúan entre sí y el entorno; tomando en cuenta, de esta manera, en las interacciones entre la organización,

las personas trabajadoras y el contexto que potencialicen su propio crecimiento, el de sus miembros y el de la comunidad, pues al trabajar dinámicamente, se cumplirán metas en conjunto para el beneficio de todos (Jiménez, 2017).

El enfoque sistémico en las organizaciones resalta que las personas interaccionan de forma dinámica, y organizada para cumplir objetivos o metas, lo cual quiere decir que, si ejecutan estrategias sistémicas, se beneficiaran todos los integrantes del sistema atendiendo no sólo las necesidades de un sector, sino abarcando la mayoría posible, como es el caso de la presente propuesta en la cual desde esta perspectiva se pretende atender las necesidades de la población en general.

Cabe mencionar que el modelo bajo el cual se realiza es el de programas en el que se comprende según Isus (2008) citado por Sánchez (2017) que las acciones a realizar, son sistemáticas por lo que al favorecer una área esta tendrá un impacto en las otras áreas, de igual manera, son planificadas con detenimiento, y sus objetivos son planteados dando respuesta a una necesidad identificada, que en la presente propuesta, los objetivos se plantean a partir de los resultados obtenidos en la investigación con las personas trabajadoras, conclusiones y recomendaciones.

Enfoque Centrado en la Persona

Este enfoque se toma en consideración, ya que, se complementa desde los supuestos del desarrollo humano, por ende, teniendo congruencia con lo que se busca en la presente propuesta, en la cual se consideran la integración, flexibilidad, apertura y cambio como promotores del favorecimiento integral de las personas. Por lo que se parte que todo ser humano tiene una tendencia innata al desarrollo y superación constante, solo necesita de las condiciones adecuadas para lograr su autorrealización (García, 2014).

Asimismo, para este enfoque el ambiente en la que la persona convive toma gran importancia a medida que las percepciones que estas tienen acerca de los diferentes eventos que ocurren en su contexto determinan el crecimiento y desarrollo personal de los individuos (Naranjo 2004). Por tanto, las personas orientan sus conductas a partir de la percepción que tienen de sí mismas y de su entorno, por lo que se busca un equilibrio positivo entre las experiencias y el concepto de sí mismo (Blocher y Biggs (1986:92) citado por Naranjo, 2004).

Por ende, lo que se busca a partir de las estrategias establecidas es que la persona logre identificar a partir de la teoría, de la consciencia y reflexión las condiciones que se puedan mejorar, las fortalezas que se posean, para que de esta manera, se pueda trascender a generar cambios en las condiciones del ambiente, y así puedan potenciar su desempeño laboral y su bienestar integral a través de destrezas y conocimientos adquiridos, desde la flexibilidad y apertura en el proceso donde las personas son responsables de su crecimiento.

Asimismo, dentro del contexto laboral, este enfoque permite trabajar por medio de actividades que permitan impactar a las organizaciones y que a su vez promuevan la creatividad productiva y la actualización por medio del trabajo, la creación de relaciones sanas de liderazgo, y la cooperación en los equipos de trabajo, y a su vez visualiza la concepción de las organizaciones como redes de relación en función de la satisfacción de las necesidades del ser humano (Segrega, 2006).

Por tanto, desde las premisas de este enfoque se fundamenta la necesidad de fomentar una nueva cultura laboral o ambiente de trabajo centrada en la persona, con un clima que fomente autoestima, motivación, calidad de vida e integridad, para desarrollar la identificación plena del individuo que será capaz de invertir todo su esfuerzo productivo y se sentirá capaz de dialogar y compartir sus conocimientos en su contexto (Ciofalo-Lagos, et al., 2013; Wheatley, 2012, citado por Ciofalo y Gonzales, 2014).

Es por esto que este enfoque se implementa en la presente propuesta, porque visualiza la integralidad del ser humano, al promover el desarrollo por medio de un adecuado autoconcepto y propiciando el alcance de las propias capacidades de las personas, de igual manera, desde las organizaciones busca crear espacios de trabajo que permitan satisfacer las diferentes necesidades humanas que son necesarias para lograr mantener la motivación y la satisfacción de las personas, por tanto al posicionarse desde este enfoque se trasciende a un bienestar común visualizando a la empresa y a las personas trabajadoras como un solo sistema que trabaja en beneficio de todos y todas.

Metodología

La metodología utilizada es la participativa desde la posición de Abarca (2016, p.94) “pretende descifrar desde el interior de los procesos de intervención social su sentido, interviniendo activa y conscientemente en su transformación, haciendo de las actividades

espontáneas de las personas un proceso consciente.” Por lo que cabe destacar que procura generar cambios significativos en la población en estudio, desde la gerencia hasta las personas que se encargan del cultivo y producción de piña, realizando esfuerzos permanentes y sistemáticos de reflexión acerca de la realidad que atraviesan las personas trabajadoras de la compañía.

Por otro lado, se pretende que a través de la teoría las personas pongan en práctica todos los aprendizajes obtenidos, y a su vez, puedan reflexionar y expandir sus conocimientos a los demás, es decir, de esta forma las estructuras de la empresa pueden ampliar y extender dicha información a sus empleados y así, mejorar e incrementar la motivación laboral en el personal. Abarca (2016, p.96) citando a Leis (1989, p.31) afirman:

En la metodología participativa..., el saber es un proceso vivo, dinámico, que se desarrolla en la interacción entre las personas, en su reflexión compartida sobre lo que hacen, lo que buscan, lo que aspirar y desean. Los conocimientos deben producirse en el propio proceso educativo. Esta producción no es individual, sino colectiva, a través del intercambio, el diálogo y la reflexión, relacionando la práctica y la teoría.

Por lo que a partir de lo que se menciona, se destaca la importancia de la metodología participativa, ya que se pretende incrementar la construcción de procesos de intervención respetuosos y participativos, que a su vez permita a la población participante mejorar tratos o situaciones, para así potenciar la motivación laboral y el ambiente de trabajo.

Con respecto al proceso a implementar, este se realiza bajo la metodología mencionada en el que la población participante puede reflexionar y analizar la información brindada, asimismo, los criterios de evaluación se valoran a través de preguntas generadoras, ya que el objetivo de esta propuesta es *favorecer el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias que se vinculan al establecimiento de una motivación saludable en el entorno de trabajo* y, además, por la naturaleza de la empresa en la que se imposibilita realizar estrategias en las que se reúna una cantidad de personas determinadas, el objetivo es sembrar un cambio por medio del favorecimiento de la información a las jefaturas, así este puede ser expandido a nivel jerárquico y sean las personas trabajadoras las que puedan cosechar un beneficio a su

bienestar, ya que a partir del análisis se puede destacar como las organización, sus políticas, entre otros aspectos organizacionales, son clave en el proceso de motivación laboral.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

Favorecer el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias que se vinculan al establecimiento de una motivación saludable en el entorno de trabajo.

Objetivos específicos:

1. Incentivar el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia desde la capacidad de reconocimiento de habilidades y conocimientos laborales, para la motivación en el trabajo.
2. Promover la importancia del conocimiento sobre incentivos y enfoques de recompensas en las áreas integrales del ser humano para ampliar concepciones sobre conductas y comportamientos que las personas pueden tener en el establecimiento de una motivación saludable.
3. Fortalecer conocimientos y habilidades en las relaciones establecidas con las personas trabajadoras, para la motivación en el desarrollo de sus laborales.

Proceso de Orientación

El proceso orientador cumple con una serie de pasos que toman como base los objetivos específicos de la presente propuesta, estos son redactados como etapas fundamentadas teóricamente, el cual comprende en su desarrollo consideraciones teóricas y humanas, de igual manera cuenta con subetapas, en el cual mediante actividades se propician conocimientos, destrezas y habilidades que fortalezcan la motivación laboral en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque. A continuación, se detalla cada una de las etapas, con sus respectivas subetapas y actividades que permitirán comprender los elementos anteriormente mencionados.

Propósito General

Favorecer el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias que se vinculan al establecimiento de una motivación saludable en el entorno de trabajo.

Etapa I

Reconociendo habilidades y conocimientos para el trabajo en equipo y sentido de pertenencia

Tema por trabajar: Trabajo en equipo y sentido de pertenencia.

Necesidades por abordar por sector:

Cabe mencionar que, en relación con las necesidades a abordar en esta etapa, se realiza por sector, ya que a partir de las conclusiones se evidencia que puede estar dándose un desplazamiento de estos factores motivacionales en las personas trabajadoras, y por la importancia que estos poseen para estas personas y las características propias de la individualidad de las condiciones internas, se trabaja de manera que se consideren los elementos de cada una de las labores que realizan, por lo que se desglosan por sector:

Administración:

- Reconocimiento de la confianza en sí mismos y sí mismas, que les permita sentirse satisfechos y satisfechas al cumplir sus tareas y así de forma integral trabajar con iniciativa y productividad dentro de su cargo.

Campo:

- Promover el establecimiento de retos y oportunidades de mejora laborales, recalcando la importancia de ver al ser humano como un ser integral, que no solamente presenta necesidades de retribuciones monetarias, sino como una persona con necesidad de generar sentimientos de valoración y crecimiento.

Otros Servicios:

- Incentivar el trabajo colaborativo y en equipo, para el cumplimiento en conjunto de los objetivos.
- Potenciar sus competencias personales y laborales al realizar tareas con otras personas, en el que puedan ser reconocidos por sus capacidades y destrezas para su motivación al desempeñarse.

Planta:

- Consideración de la posibilidad de mejorar sus capacidades y conocimientos personales mediante las tareas que ejecutan para un desarrollo personal-laboral enriquecedor y provechoso, para sí mismos y su equipo de trabajo mediante una comunicación asertiva y un desenvolvimiento proactivo, que los lleve a sentirse no solo satisfechos por su trabajo sino también reconocidos por sus destrezas y actitud de mejora.

Enfoque: Orientación Centrada en la Persona.

Fundamentación teórica: Esta dimensión toma condiciones o elementos personales internos de carácter afectivo referentes a la persona, por lo que permiten identificar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o situaciones específicas, partiendo de aspectos con teorías clásicas de la motivación (Toro 1985, citado por Zapata y Berrio, 2019). Sobre la base de estos autores se presentan los factores en las que se identifican necesidades:

Motivación de logro: se manifiesta a través del comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados. Es decir, es el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, y de esforzarse por tener éxito (McClelland, 1989).

De este modo, se puede comprender la motivación de logro en dicha investigación como la iniciativa de salir adelante, el poder fijarse metas, actuar con responsabilidad y realizar tareas que demanden algún compromiso.

Afiliación: se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante. De este modo, este factor psicosocial permite a la persona mantener una relación cordial y de respeto con su grupo de trabajo.

Autorealización: consiste en la expresión de deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos.

Reconocimiento: se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer.

Por lo que se consideran los elementos internos de la persona desde las metas, deseos o intenciones propias para adquirir beneficios en sus contextos laborales o bien en sus respectivos puestos trasladando esto a la obtención de incentivos y recompensas y de igual manera, una mejora de sus capacidades y conocimientos. Y a su vez contempla las intenciones y deseos relacionados con las demás personas en su ambiente social, donde la persona busca aceptación, admiración o calidez y solidez en sus relaciones.

Cabe mencionar que se ha demostrado a través de diversas investigaciones que los factores internos tienen una falta de reconocimiento en el medio organizacional y por ende la influencia que tienen estos sobre la motivación de los individuos pasa desapercibida, siendo objeto de reclamo por las personas trabajadoras y sus sindicatos, ya que uno de los objetivos que debe perseguir una empresa es el bienestar y comunicación entre los miembros que la componen, ya que de esto va a depender el éxito en la producción, el buen desempeño y la satisfacción como organización (García, Londoño y Ortiz, 2016).

Población meta: Administración, campo, otros servicios y planta.

Objetivo específico: Incentivar el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia desde la capacidad de reconocimiento de habilidades y conocimientos laborales, para la motivación en el trabajo.

Subetapas del proceso orientador:

1. Identifiquemos la importancia de la autoconfianza y autorrealización en el desempeño y cumplimiento de metas en el sector administrativo.
2. Analicemos las oportunidades de mejora en el sector de campo.
3. Comprendamos la importancia de trabajar en equipo en el sector de otros servicios.
4. Reflexionemos sobre el reconocimiento y valoración brindados por la empresa para propiciar una mayor satisfacción en las personas trabajadoras en el sector de planta.

**Metodología: recursos y actividades a implementar en el sector
Administración:**

<i>Subetapa del proceso</i>	<i>Recursos y Actividades</i>	<i>Evaluación</i>
1. Identifiquemos la importancia de la autoconfianza y autorrealización en el desempeño y cumplimiento de metas en el sector administrativo.	<p>Recurso: Explicación teórica sobre la importancia de la autoconfianza y autorrealización.</p> <p>Actividad 1 Recomendaciones para la autoconfianza:</p> <p>Cuadro de interrogantes y compromisos para la autoconfianza.</p> <p>Actividad 2 Grupo focal:</p> <p>Listado de preguntas generadoras.</p> <p>Actividad 3 Camino a la autorrealización: Esquema de objetivos para la realización personal-profesional.</p>	<p>Estrategia de Evaluativa de la fase: Mediante un análisis reflexivo se responden las preguntas generadoras planteadas con respecto al proceso realizado.</p>

Metodología: recursos y actividades a implementar en el sector Campo:

<i>Subetapa del proceso</i>	<i>Recursos y Actividades</i>	<i>Evaluación</i>
2. Analicemos las oportunidades de mejora y retos laborales en el sector de campo.	<p>Recurso: Pregunta generadora sobre las oportunidades de mejora personal-laboral y retos laborales que surgen en la empresa.</p> <p>Actividad 1 Reconociendo las oportunidades de mejora: Cuadros con preguntas reflexivas.</p> <p>Actividad 2 Retos laborales: Figura sobre retos laborales y cómo enfrentarlo.</p>	<p>Estrategia de Evaluativa de la fase: Mediante un análisis reflexivo se responden las preguntas generadoras planteadas con respecto al proceso realizado.</p>

Metodología: recursos y actividades a implementar en el sector Otros Servicio:

<i>Subetapa del proceso</i>	<i>Recursos y Actividades</i>	<i>Evaluación</i>
3. Comprendamos la importancia de trabajar en equipo en el sector de otros servicios.	<p>Recurso: Explicación teórica sobre trabajo en equipo.</p> <p>Actividad 1 Tarjetas de intercambio: Recurso en forma de tarjetas para completar</p> <p>Actividad 2 Aspectos para trabajar en equipo. Poster sobre trabajo en equipo.</p> <p>Actividad 3 Trabajando en equipo. Cuadro de preguntas reflexivas.</p>	<p>Estrategia de Evaluativa de la fase: Mediante un análisis reflexivo se responden las preguntas generadoras planteadas con respecto al proceso realizado.</p>

Metodología: recursos y actividades a implementar en el sector Planta:

<i>Subetapa del proceso</i>	<i>Recursos y Actividades</i>	<i>Evaluación</i>
4. Reflexionemos sobre el reconocimiento y valoración brindados por la empresa para propiciar una mayor satisfacción en las personas trabajadoras en el sector de planta.	<p>Recurso: Explicación teórica acerca de la importancia del reconocimiento y valoración de la empresa al trabajo de las personas empleadas.</p> <p>Actividad 1. Equipo de autoevaluación: Figura, cuadro con preguntas generadoras y tira cómica reflexiva.</p> <p>Actividad 2. Conociendo mi sentir y pensar: Cuadro con preguntas generadoras</p> <p>Estrategia Evaluativa del proceso: Por medio de unas preguntas generadoras, se efectúa un análisis reflexivo sobre la temática abordada.</p>	<p>Estrategia de Evaluativa de la fase: Mediante un análisis reflexivo se responden las preguntas generadoras planteadas con respecto al proceso realizado.</p>

A partir de estas consideraciones *¿Cómo puedo conocer si se le ha brindado el acompañamiento y reconocimiento adecuado para la satisfacción de las condiciones internas a las personas trabajadoras de la empresa?*

Cabe considerar que la respuesta a la interrogante solo se puede tener de las personas trabajadoras, a pesar de que existen pautas para motivar estas condiciones en la teoría, se debe comprender según Peña y Villón (2018) que las necesidades de las personas son de carácter individual y varían en el tiempo, contexto y cultura, por lo que a partir de una evaluación y comunicación constante se podrá determinar patrones de comportamiento semejantes que los motiva en el proceso y así brindar un favorecimiento en el ambiente laboral para la satisfacción de las necesidades.

Sin embargo, antes de establecer una comunicación con el personal de la empresa, es necesario realizar una autoevaluación, dado que los supervisores o directivos juegan

un papel trascendental en el favorecimiento de estas condiciones, ya que por su posición en la empresa pueden tomar acciones necesarias de mejora y así las personas puedan satisfacer estas necesidades en un contexto laboral. En este sentido para la satisfacción de estas condiciones se considera necesario lo siguiente:

Sector Administración

¿Cuáles aspectos se deben tomar en cuenta para potenciar la autoconfianza para encaminar a la autorrealización de las personas trabajadoras en la empresa?

En el ámbito laboral las personas expresan el deseo de realizar actividades que permitan la utilización de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos (Zapata y Berrio 2019), lo que permite un crecimiento personal y profesional que los incentive a confiar en sí mismos y creer en su potencial, fortaleciendo su desempeño.

Actividad 1. Recomendaciones para la autoconfianza

En el siguiente cuadro interiorice cada una de las recomendaciones brindadas para fomentar la autoconfianza y analice cómo usted puede implementar cada una de estas en su vida.

Tabla 1

Recomendaciones para fomentar la autoconfianza

Recomendaciones	Compromisos ¿Cómo poner en práctica esta recomendación en el trabajo?
1. No desconfiar de las decisiones que debo tomar.	
2. Identificar los pensamientos negativos para cambiarlos por otros más adaptativos	

Recomendaciones	Compromisos ¿Cómo poner en práctica esta recomendación en el trabajo?
que me generen mayor seguridad sobre sí mismo, o si misma.	
3. Reconocer los logros y no enfocarse en los fallos, sino percibirlos como aprendizaje.	
4. Actualizarse y mejorar las capacidades y destrezas necesarias para el puesto de trabajo.	
1. Establecer objetivos realistas a cumplir a corto, mediano y largo plazo	

Notas: Adaptado de Gándara, A. (27 de abril, 2021). *La guía ilustrada para trabajar la autoconfianza (y conseguir lo que te propongas)*. Vogue. Recuperado de: <https://www.vogue.es/belleza/articulos/como-mejorar-autoconfianza-trabajo-estudios>

El poder mejorar la confianza en sí mismo ayudará a fortalecer su desempeño tanto en el trabajo como en su vida personal, poniendo en práctica aspectos de mejora que ayuden a un mejor desarrollo personal-laboral.

Actividad 2. Grupo focal

Se reunirá por subgrupos la población, de manera que se conformen subgrupos de 15 personas. Una vez conformados se colocarán a las personas en un círculo, para iniciar debe establecer acuerdos de convivencia para un desarrollo asertivo y en un ambiente de respeto. Para ello puede tomar en cuenta los siguientes acuerdos:

1. No utilice el celular o cualquier dispositivo tecnológico.
2. Disponen de un minuto para responder la primera pregunta que se va a realizar.

3. Pueden decir “PASO” si no se siente cómodo o no desean responder a la pregunta.
4. Tienen total libertad para expresar sus emociones siempre respetando a los demás y a sí mismo(a).
5. Respondan a las preguntas con sinceridad.
6. Respete el tiempo de intervención de las otras personas.
7. Puede realizar una pregunta o retroalimentación a su compañero(a) si así lo desea en la etapa de discusión.
8. Respete la opinión de cada uno de los miembros del grupo.
9. Recuerde que es un espacio para expresarse, pueden darse la libertad de posicionarse primero como seres humanos sin ser juzgados.
10. Asumamos el compromiso de que cualquier acontecimiento, situación e información que sea compartida en el grupo se manejará con confidencialidad.

Una vez considerados los acuerdos, las interrogantes que le permitirá a las personas trabajadoras autoevaluarse y conocerse a sí mismo, son las siguientes:

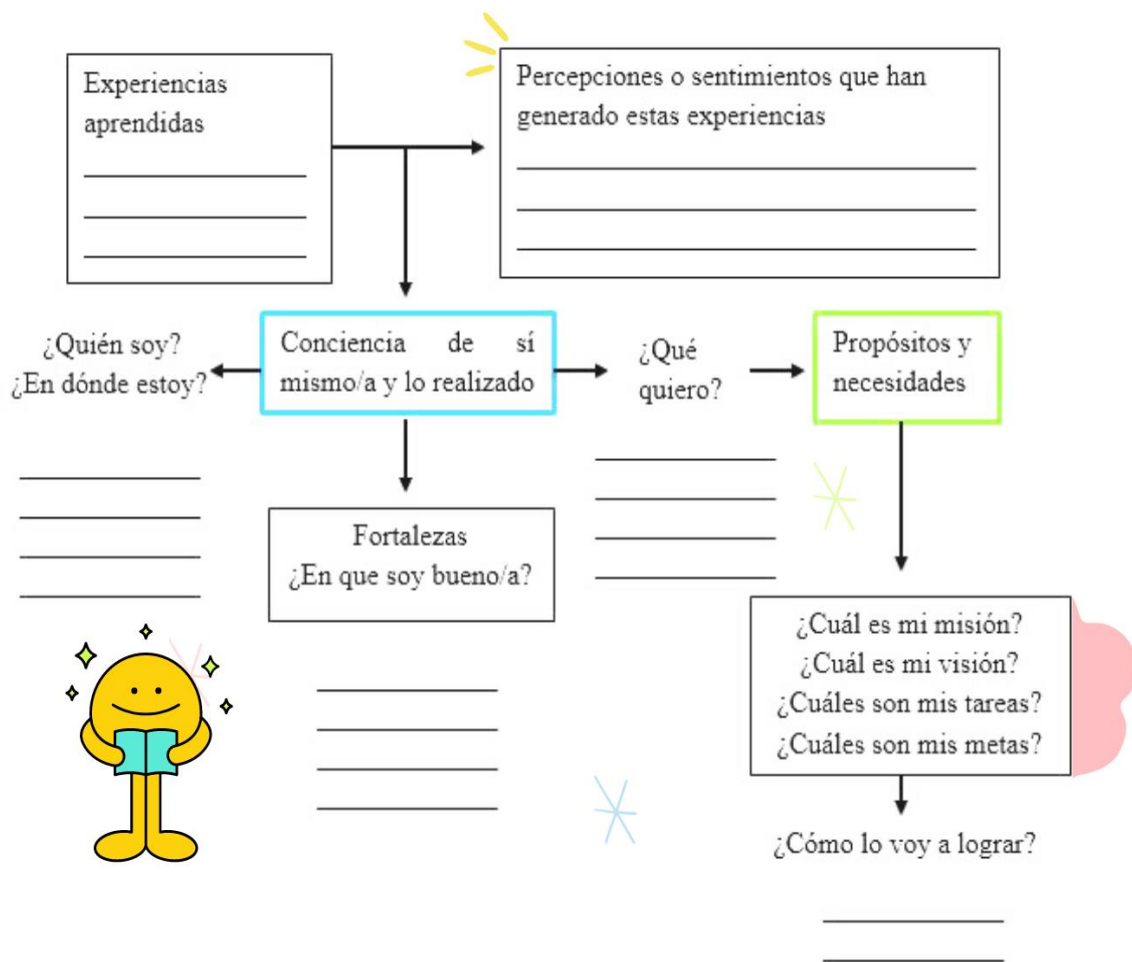
1. ¿Estás haciendo realmente lo que quieres, o simplemente te conformas con lo que haces?
2. ¿A cuáles dificultades personales y laborales se enfrenta?
3. ¿Qué cualidades y competencias posee para desempeñarse en su puesto de trabajo?
4. Defínete a ti mismo con cinco adjetivos calificativos
5. ¿Qué debe mejorar para lograr un desempeño de calidad en la empresa?

Estrategia de Evaluación

Mediante una plenaria se discute cómo se sintieron al interiorizar y analizar cada una de las interrogantes, indicando los aprendizajes obtenidos en el grupo focal.

Actividad 3. Camino a la autorrealización.

A continuación, se presenta un cuadro el cual representa la similitud de un recorrido o trayectoria (Tomado de Galván 2008) en el cual se busca mediante el autoconocimiento reflexionar y reconocer los logros personal-laborales en las experiencias laborales que se tienen y las nuevas metas que se desean desempeñar.



El poder identificar los logros realizados permite potenciar la capacidad de creer en sí mismo/a y proponerse nuevas metas, y al identificar estas, plantearse objetivos claros de cómo llegar a cumplir sus propósitos, para fortalecer su autorrealización tanto en el contexto laboral como en el ámbito personal.

“Si puedo soñar, puedo actuar, si puedo actuar, puedo ser”- Poh Yu Khing

Sector Campo

¿Cuáles oportunidades de mejora me ofrece la empresa y cómo puedo enfrentar los retos laborales para un mejor desempeño?

Las personas trabajadoras al sentirse incentivadas para realizar su trabajo y tener el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, y de esforzarse por tener

éxito enfrentándose a los retos en sus puestos de trabajo les permite una mayor satisfacción y motivación (McClelland, 1989), lo cual conlleva a que cuando se adquiere esta posición identifiquen las oportunidades de mejora que le brinda la empresa para su desarrollo profesional-personal.

Actividad 1. Reconociendo las oportunidades de mejora

Responda las siguientes interrogantes con sinceridad para conocer las oportunidades que la empresa le ofrece para mejorar y las acciones que usted realiza para que se le brinden estas.

¿Qué oportunidades o beneficios me brinda la empresa para aspirar a un mejor puesto laboral o mejoras en los incentivos por el trabajo que realizo?

¿Por qué me considero una persona merecedora de mejores oportunidades en la empresa? ¿Qué estoy haciendo para obtener estas?

¿Qué fortalezas, destrezas y competencias poseo para mejorar mis oportunidades?

¿Qué recomendaciones me gustaría brindarle a la empresa para que mejore las oportunidades que se le brindan a sus empleados?

Actividad 2. Retos laborales

Identifique los retos laborales, de los mencionados a continuación, que usted enfrenta en la empresa y qué acciones está realizando para enfrentarlos.

Retos	¿Me enfrento a este reto en mi empresa?		¿Cómo enfrentar este reto y mejorar mi desempeño?
	Si	No	
1.Utilización de equipo tecnológico			
2.Trabajo en equipo			
3. Actualización (capacitaciones relacionadas a mi cargo)			
4.Horario laboral			
5.Establecimiento de relaciones interpersonales			
6.Retribuciones (salario)			
¿Existe algún reto que no se mencionó anteriormente, pero que debe enfrentar en su empresa? Menciónelo			

“Los retos te hacen descubrir cosas sobre ti mismo que ni siquiera conocías. Estos son lo que hacen al mecanismo flexible, lo que te hace ir más allá de la norma.” Cicely Tyson

Sector otros servicios

¿Cómo potenciar el trabajo en equipo y reconocimiento de las labores realizadas en la empresa por parte de las personas empleadas?

En el ámbito laboral las personas constantemente están en interacción con sus compañeros y compañeras, por lo que obtener o conservar relaciones satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante y al trabajar en conjunto se resalte el respeto y cordialidad, es indispensable (Zapata y Berrio 2019), pues así el apoyo y reconocimiento por parte de la jefatura y colegas incentivará a la persona a realizar de la mejor manera sus tareas.

Actividad 1. Tarjetas de intercambio

Se pueden utilizar para brindar agradecimiento, reconocimiento o bien para incentivar la comunicación o resolución de conflictos en la empresa. En la cotidianidad por las exhaustivas tareas por realizar, las largas rutinas que cumplir, se puede volver difícil mantener una comunicación constante entre las personas trabajadoras, supervisores y ejecutivos, por lo que esta estrategia podría implementarse cuando haya reuniones, o se presente la necesidad, se puede mantener una caja en un lugar al que todos tengan acceso, y una vez al mes abrirla y publicar los resultados en una pizarra informativa. Cabe mencionar que se debe incentivar el respeto al escribir en las notas y tener un control de comentarios negativos, e insultos que no propician el bienestar.

Me gustaría decirle al supervisor

Me gustaría decirle a los directivos

ew

Me gustaría decirle a las personas trabajadoras como supervisor

Me gustaría decirle a las personas trabajadoras como directivo

ew

Actividad 2. Aspectos para trabajar en equipo

Al trabajar en equipo es necesario tomar en cuenta recomendaciones que ayuden a potenciar la comunicación y liderazgo, para cumplir los objetivos del grupo para beneficio de todos. (Tomado de Gómez 2021).



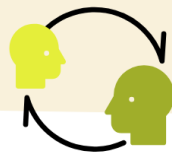
- 1.** Crear un clima de confianza y construir objetivos en conjunto



- 2.** Crear un sentido de pertenencia (identidad de grupo) e involucrar a todos los miembros al tomar decisiones.



- 3.** No subestimar el trabajo o conocimiento de los demás y motivar a hacer el trabajo con responsabilidad y compromiso




- 4.** Incentivar la comunicación asertividad y aprovechar la diversidad para innovar.



- 5.** Celebrar los éxitos de manera conjunta, y ser un líder democrático.

Actividad 3. Trabajando en equipo

Analice las siguientes preguntas y reflexione cómo trabaja en equipo y qué aspectos considera que debe mejorar.

¿Cuál ha sido su experiencia al trabajar en equipo?	¿Cómo se siente al trabajar en equipo?	¿Qué habilidades posee para trabajar en equipo?
¿Qué dificultades ha enfrentado al trabajar en equipo?	¿Cómo motiva o incentiva a las personas cuando trabaja en equipo?	¿Qué aspectos podría mejorar para trabajar en equipo?
		

Actividad 3. Posters informativos

Informa sobre los beneficios y recomendaciones para fortalecer el reconocimiento de quienes trabajan para la empresa, este se puede facilitar mediante una imagen virtual o impresa, colocarlas en pizarras informativas para promover el impacto positivo que estos pueden tener dentro de la entidad (*ver apéndice A*).

“Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo”-Vince Lombardi.

Sector Planta

A partir de estas consideraciones *¿Cómo puedo conocer si se le ha brindado el acompañamiento y reconocimiento adecuado para la satisfacción de las condiciones internas a las personas trabajadoras de la empresa?*

Cabe considerar que la respuesta a la interrogante solo se puede tener de las personas trabajadoras, a pesar de que existen pautas para motivar estas condiciones en la teoría, se debe comprender según Peña y Villón (2018) que las necesidades de las personas son de carácter individual y varían en el tiempo, contexto y cultura, por lo que a partir de una evaluación y comunicación constante se podrá determinar patrones de comportamiento semejantes que los motiva en el proceso y así brindar un favorecimiento en el ambiente laboral para la satisfacción de las necesidades.

Sin embargo, antes de establecer una comunicación con el personal de la empresa, es necesario realizar una autoevaluación, dado que los supervisores o directivos juegan un papel trascendental en el favorecimiento de estas condiciones, ya que por su posición en la empresa pueden tomar acciones necesarias de mejora y así las personas puedan satisfacer estas necesidades en un contexto laboral. En este sentido para la satisfacción de estas condiciones se considera necesario lo siguiente:

Actividad 1. Equipo de cambio.

Ejercicio de autoevaluación: observe la siguiente figura que contempla acciones y elementos necesarios a partir de la teoría que se presenta con anterioridad, para la satisfacción de estas condiciones.



Considerando las condiciones que se enumeran en la figura. En el contexto de la empresa, como supervisor o directivo conteste lo siguiente.

<p>¿Cuáles condiciones están presentes en el ambiente laboral de las personas trabajadoras?</p>	<p>¿Qué acciones podría implementar para reforzar y mantener estas condiciones?</p>
--	---

¿Cuáles condiciones **no están** presentes en el ambiente laboral de las personas trabajadoras?

¿Qué acciones podría llevar a cabo para implementar esas condiciones en la empresa?

Una vez que tiene claridad de las condiciones necesarias que favorecen la motivación en la empresa y como supervisor o directivo ha concienciado y plasmado sobre la realidad que percibe como líder. A continuación, se muestra una tira cómica para reflexionar sobre una persona que por diversos factores se siente frustrada y está teniendo una afectación en su bienestar laboral, que trasciende a una afectación personal.



Se puede visualizar como en tres momentos el personaje identifica las condiciones que están afectando su bienestar, se queja de lo que está pasando en su ambiente, pero no se las comenta a nadie, pero visualizamos como no puede más al quedarse sin energía para continuar y muy enojado se dirige a su supervisor a comentarle lo que pasa, y su supervisor con una postura cerrada por la situación conflictiva con su trabajador, con miedo y sin entender lo que pasa por motivo que desconocía la situación del señor Pepito, intentar brindar una solución y buscar la manera de solucionar la situación juntos.

¿Pero cuál sería la situación si el supervisor o bien directivo estableciera una comunicación constante con sus trabajadores y trabajadoras, que evaluará constantemente la intensidad en las labores, el desempeño en las tareas?

Cuando una empresa enfoca sus medios y presupuesto en el conocimiento de sus empleados y empleadas y a partir de ello pueden mejorar las condiciones en las que los sujetos laboran, empieza a incrementar el éxito en las labores y por ende mejorar la productividad, ya que cuando la persona está motivada aportará sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de las empresas, dado que se sentirán reconocidos, validados por la organización y los objetivos de esta, pasarán a formar parte de ellos y ellas, y lo más trascendental se vuelve un estímulo que potencia el bienestar de las personas colaboradoras (Lagos, 2015).

A partir de lo que antecede, y fundamentada la importancia de conocer la realidad percibida por las personas, se les facilita una serie de preguntas que les permitirá un acercamiento al pensar y sentir de las trabajadoras y trabajadores que forman parte de su empresa. A partir de esto, proceda a conocer la realidad que perciben las personas trabajadoras. Para esto se recomienda:

- Contratar una persona externa a la empresa o bien que la persona que lo facilite no tenga contacto directo con el sector al que pertenece el sujeto, para mantener el anonimato y la objetividad. De igual manera, para que la persona se sienta segura al escribir su respuesta.
- Resguardar la confidencialidad de la información dada.
- Incentivar e informar de la importancia de responder con sinceridad.

“La felicidad comienza cuando tu trabajo y palabras están al beneficio de ti mismo y de otros.”– Jack Kornfield

Actividad 2. Conociendo mi sentir y pensar.

Responda con sinceridad a las siguientes preguntas con el objetivo de mejora y conocimiento de su sentir y pensar para su bienestar, el de sus compañeros, compañeras y el de la empresa



<p>¿Cómo se siente al trabajar en la empresa?</p>	
<p>¿Considera que en su ambiente laboral tiene la oportunidad de mejorar los conocimientos y habilidades que posee?</p>	
<p>Basándose en las experiencias en su ambiente laboral ¿De qué manera ha afectado la dificultad de las tareas que realiza a su bienestar?</p>	

<p>Si ha tenido afectaciones ¿De qué manera puede la empresa compensar esas afectaciones?</p>	
<p>¿Qué tan importante es para usted llevar a cabo acciones para obtener aceptación o admiración por lo que hace, sabe y es capaz de hacer? ¿Por qué esa importancia?</p>	
<p>¿Considera que la empresa lleva a cabo acciones para reconocer su labor en la empresa?</p>	
<p>¿En qué ocasiones se ha visto afectada la relación cordial y de respeto con mis compañeros y compañeras de trabajo?</p>	

A lo largo de este apartado se puede concienciar sobre las condiciones internas percibidas por las personas que ejercen un puesto de supervisión y directivos, así como las personas colaboradoras de la empresa, por lo que el ejercicio le permite a la organización realizar una comprobación por dos fuentes diferentes, por ende, mayor

seguridad para tomar acciones necesarias. Sin omitir que la satisfacción de estas necesidades es un proceso individual, por lo que en los cambios que se implementen necesitan del acompañamiento de las personas trabajadoras y un profesional en el área, actuando de manera conjunta.

Estrategia de Evaluativa

Mediante un análisis reflexivo, responda las preguntas que se adjuntan a continuación:

1. Considero que los factores internos puestos en práctica anteriormente contribuyen de manera significativa para potenciar la motivación laboral de las personas empleadas de la empresa:

Si () No ()

Comente:

2. Con respecto a las actividades realizadas ¿Cuáles considera que son las que más aprendizaje le deja? Y ¿cómo ponerlo en práctica?
3. ¿En relación con lo aprendido considero que las actividades expuestas con anterioridad pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras? ¿Por qué?

Etapa II

Conociendo sobre incentivos y enfoques de recompensas desde la integralidad del ser humano.

Tema por trabajar: Incentivos y recompensas.

Necesidad por abordar: A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se ve en la necesidad de concientizar a las figuras de autoridad, acerca de la importancia que tiene el brindarles a las personas trabajadoras recursos que les permitan la plena satisfacción de sus necesidades tanto personales como laborales, para ello es fundamental conocer que a raíz de la integralidad del ser humano sus necesidades no se enfocan solo en las índole monetarias, sino que trascienden a un bienestar personal que les permita desarrollarse plenamente como seres humanos capaces y valiosos, por lo que más allá de la productividad y el crecimiento económico, la empresa puede fortalecer la motivación.

Enfoque: Orientación Centrada en la Persona.

Fundamentación teórica: Esta dimensión de los factores psicosociales, en palabras de Zapata y Berrio (2019), hacen referencia tanto a elementos internos como externos en la persona, además plantea que estos factores las personas los llevan a cabo con la finalidad de obtener un beneficio a cambio. En este sentido, desde los planteamientos de Zapata y Berrio (2019, pp.28-29) se presentan los factores en las que se identifican necesidades:

Dedicación a la tarea: este incluye modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de demostrar en él responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo.

Requisición: esta es la capacidad del individuo que busca persuadir directa o indirectamente sus retribuciones deseadas a quien esté con la facultad de concederlas. Es decir, las personas en esta posición ofrecen ayuda solo para obtener ventajas o beneficios.

Expectación: estos modos de comportamiento demuestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Las retribuciones deseadas se dan por iniciativa y benevolencia del patrono más que por

mérito personal. En este caso, para este factor, las personas tienen la confianza en que se le reconocerán sus habilidades y tendrá oportunidades de crecimiento.

En síntesis, estos factores se relacionan con comportamientos o capacidades de las personas trabajadoras llevados a cabo para trascender su conducta en lineamientos de cumplimiento de normas y políticas, conductas responsables, dedicadas y esforzadas, para así obtener reconocimientos, beneficios o bien incentivos. Cabe mencionar, que estos comportamientos los lleva a cabo la persona empleada, sin embargo, son las personas empleadoras los que incentivan estas iniciativas y les permite de esta manera manifestar estos comportamientos.

Población meta: Gerencia de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque

Objetivo específico: Promover la importancia del conocimiento sobre incentivos y enfoques de recompensas en las áreas integrales del ser humano para ampliar concepciones sobre conductas y comportamientos que las personas pueden tener en el establecimiento de una motivación saludable.

Subetapas del proceso orientador:

1. Conozcamos los estímulos que promueven bienestar
2. Analicemos la integración de los enfoques de recompensas dentro de mi empresa.
3. Reflexionemos acerca de la manera en que podemos ser justos y equitativos para otorgar incentivos y recompensas al personal.

Metodología: recursos y actividades a implementar:

<i>Subetapa del proceso</i>	<i>Recursos y Actividades</i>	<i>Evaluación</i>
1. Conozcamos los estímulos que promueven bienestar	Recurso: Explicación teórica tipos de incentivos	Estrategia evaluativa de la fase: Mediante un análisis reflexivo se

<i>Subetapa del proceso</i>	<i>Recursos y Actividades</i>	<i>Evaluación</i>
2. Analicemos la integración de los enfoques de recompensas dentro de mi empresa.	<p>Recurso: Explicación teórica de enfoques de recompensas</p> <p>Actividad 1 Enfoque de recompensas: Cuadro con preguntas reflexivas.</p> <p>Actividad 2 Incentivos: Figura con pregunta generadora.</p> <p>Actividad 3 Incentivos en las áreas del bienestar integral: Cuadro de áreas del bienestar integral.</p>	responden las preguntas generadoras planteadas con respecto al proceso realizado.
3. Reflexionemos acerca de la manera en que podemos ser justos y equitativos para otorgar incentivos y recompensas al personal	<p>Recurso: Explicación teórica acerca de la evaluación del desempeño y sus beneficios</p>	

A partir de lo anterior *¿De qué manera se pueden potenciar estos elementos desde el ámbito laboral?*

No existe una guía totalmente efectiva para responder a esta interrogante, sin embargo, se pueden tomar en consideración aspectos importantes a implementar para contribuir a la mejora de los mismos, en este sentido Guzmán y Olave (2004) señalan que Víctor Vroom autor de la Teoría de las Expectativas, establece en la misma que los seres humanos toman decisiones en concordancia con lo que esperan obtener como recompensa al esfuerzo que realizan, es decir, el grado de esfuerzo que las personas ejercen depende

de aquello que esperan obtener, por lo que en el ámbito laboral se interpreta como el rendimiento que ponen en práctica para obtener beneficios que les produzcan satisfacción.

¿Cuáles aspectos podemos considerar para contribuir a la satisfacción de estos factores desde mi empresa?

En vista de lo mencionado, se demuestra que las recompensas e incentivos son estímulos que ayudan a las personas a realizar mayores esfuerzos para gozar de estos beneficios en el puesto de trabajo, para ello se deben considerar dos tipos de incentivos:

Incentivos monetarios: Chiavenato (2011) describe a los incentivos monetarios como los estímulos en forma de pago que la organización da a sus colaboradores a cambio de su contribución en el trabajo, esfuerzo y dedicación. (Maldonado, 2017, p.6)

Incentivos no monetarios: Hellriegel, Jackson, Slocum (2002) incluye muchas formas de recompensas sociales y psicológicas como reconocimiento y respeto de los demás y oportunidades de desarrollo personal (Domínguez, 2013, p.11).

En este sentido, Maldonado (2017, p.7) hace referencia de que existen dos tipos de perspectivas que se enfocan en brindar recompensas por el desempeño que ejercen las personas trabajadoras y van acorde con el logro de los objetivos y metas de la organización:

1. En el enfoque tradicional predomina el modelo de homo economicus, este modelo resalta que a las personas únicamente las motivan los incentivos salariales, económicos y materiales. Desde este punto de vista, la remuneración se explica como un proceso que se administra de forma rígida e inmutable trabajándose a través de procedimientos estandarizados y generalizados de tal forma que abarca a todos los trabajadores sin tomar en cuenta las diferencias individuales en el desempeño laboral.
2. Desde otro punto de vista, el enfoque moderno resalta el modelo del hombre complejo mismo que alude a que las personas se sienten motivadas por una variedad grande de incentivos como el salario, los objetivos y las metas que se deben alcanzar, la satisfacción en el puesto de trabajo y las necesidades de

realización personal. En este caso, la remuneración obedece a procesos personalizados dentro de una política creada para adaptar las diferencias individuales de cada persona de acuerdo con su desempeño; esta remuneración se sustenta en metas y los resultados que se deben alcanzar.

Actividad 1. Enfoque de Recompensas.

Ejercicio de Autoevaluación: de acuerdo con los dos enfoques explicados complete el cuadro que aparece a continuación:

Analicemos la información de los <i>Enfoques de Recompensas</i> dentro de mi contexto de trabajo	
¿Cuál de los dos enfoques considero que predomina en mi empresa?	
¿Cómo lo aplicamos en nuestro contexto?	
¿Considero que este enfoque es el idóneo para mantener al personal motivado?	
¿Qué aspectos podría cambiar o mejorar?	

Como se ha mencionado los incentivos asumen importancia para las personas dentro del ámbito laboral al orientar comportamientos que pueden brindar beneficios que recompensen el desempeño de las personas, además son estímulos que promueven mayor desarrollo de la productividad en las empresas y organizaciones.

¿Cuáles tipos de incentivos se pueden ofrecer a los y las colaboradores(as) que propicien un buen sistema de recompensas?

Para Tovar (2015) los incentivos materiales y los morales están dirigidos a satisfacer las necesidades humanas, los primeros vinculados principalmente a recompensas monetarias, mientras que los segundos satisfacen las necesidades espirituales de las personas:

Actividad 2. Tipos de incentivos.



Reflexionemos acerca de los incentivos que proporcionamos en nuestra empresa:

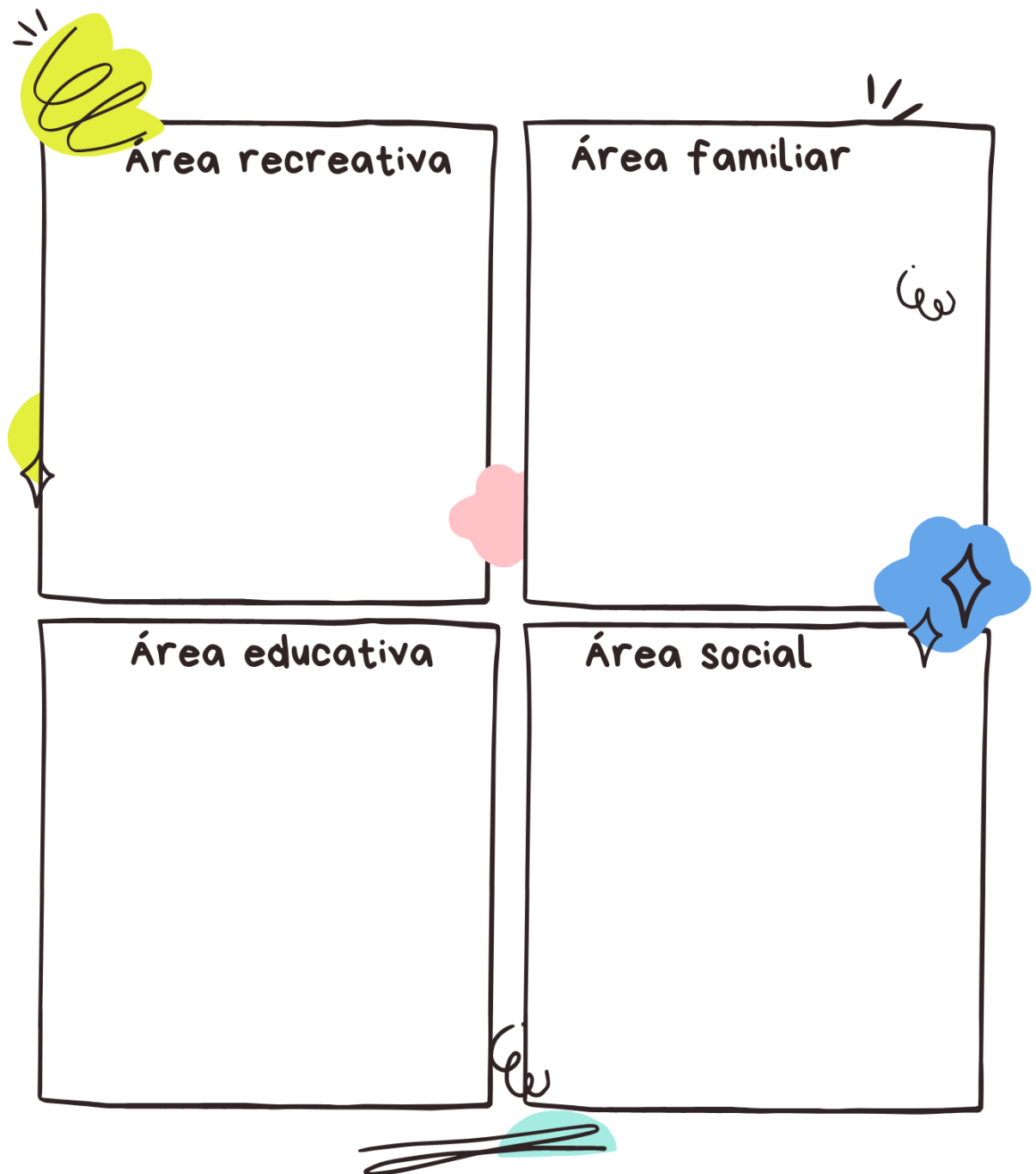
Escribo aquí

¿QUÉ INCENTIVOS SE UTILIZAN EN NUESTRA EMPRESA?

Escribo aquí

Actividad 3. Incentivos en las áreas del bienestar integral.

A partir de mi respuesta, vamos a poner en práctica la creatividad, para ello proponga tipos de incentivos que promuevan satisfacción en las personas trabajadoras quienes tienen afinidad en las siguientes áreas:



El ejercicio anterior es importante, ya que es necesario adentrarse en las diferencias individuales de cada persona, es decir, no todas las personas se interesan por las mismas cosas, por lo que un sistema de incentivos aplicaría de la misma manera, Aamodt (2010) citado por Maldonado (2017) menciona que el principio de Premack sostiene un método de incentivos que se adecuen a las necesidades de cada persona trabajadora, por lo que es fundamental identificar los intereses de cada individuo así como sus fortalezas y debilidades.

¿Cómo se pueden otorgar estas recompensas de manera justa y equitativa?

La mejor manera de otorgar estos beneficios es evaluando el desempeño de las personas colaboradoras en función con las metas y objetivos de la empresa, Tovar (2015, p.2) se refiere a este como:

La evaluación del desempeño es un procedimiento organizado que permite medir, apreciar, evaluar y desarrollar actividades de trabajo que cada persona realice en relación a los objetivos organizacionales, así mismo se puede evidenciar el nivel de interés y en qué medida es productivo el colaborador y si podrá o no mejorar su capacidad de rendimiento para el futuro (p.2).

Es importante destacar que evaluar el desempeño de las personas trabajadoras proporciona un panorama objetivo de la manera en cómo realizan las labores y en los aportes que brindan a la empresa por medio de la ejecución de sus capacidades y conocimientos, Domínguez (2013) menciona que este procedimiento tiene como propósito: identificar las necesidades de capacitación y desarrollo para el personal, brindar retroalimentación a las personas acerca de cómo ve la organización su desempeño, y son necesarios para asignar recompensas.

Entonces *¿Qué beneficios tiene la evaluación del desempeño?* Tovar (2015) hace referencia a los beneficios tanto para las personas empleadas como para sus empleadores.

<u>Beneficios para el jefe</u>	<u>Beneficios para el subordinado</u>
<p>1. Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, contando con un sistema de evaluación capaz de neutralizar la subjetividad.</p> <p>2. Proponer medidas orientadas a mejorar el patrón de comportamiento de sus subordinados. Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación, y mediante este sistema la manera como está desarrollándose su comportamiento</p>	<p>1. Conoce los aspectos de comportamiento y de desempeño que la empresa valora más en sus funcionarios.</p> <p>2. Conoce cuales son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.</p> <p>3. Sabe qué medidas está tomando su jefe con el fin de mejorar su desempeño, y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta.</p> <p>4. Adquiere condiciones para hacer autoevaluación y autocrítica para su desarrollo y su autocontrol.</p>

En síntesis de todo lo expuesto con anterioridad, los factores de retribución deben considerarse dentro del entorno de trabajo para promover entusiasmo y satisfacción en las personas empleadas, por tanto su importancia trasciende en que las empresas puedan crear un clima laboral positivo que se preocupe por satisfacer las necesidades de su personal y no solo se incline a tener resultados de productividad, en otros palabras, potenciar estos factores permitirán a las personas trabajadoras mantener un crecimiento profesional y personal, mediante la eficiencia en la realización de diversas tareas y el acato de órdenes, en las cuales sus habilidades y capacidades les posibilita la oportunidad de obtener algún crecimiento y beneficio a nivel laboral.

Estrategia de Evaluativa

Mediante un análisis reflexivo, responda las preguntas que se adjuntan a continuación:

1. Las estrategias demostraron la importancia de las retribuciones para las personas trabajadoras:

Si () No ()

Observaciones:

2. Mediante la aplicación de las estrategias ¿Cuáles considera que fueron los principales logros que se obtuvieron?
3. ¿De qué manera lo aprendido puede contribuir a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras?

“En todos los asuntos humanos hay esfuerzos y hay resultados y la fortaleza del esfuerzo es la medida del resultado”

James Allen

Etapa III

Fortaleciendo conocimientos y habilidades en las relaciones personales-laborales.

Tema para trabajar: Promoción, liderazgo y retroalimentación.

Necesidad por abordar: A partir de los resultados obtenidos en el estudio, resalta la necesidad de promover en las jefaturas, la importancia realizar estímulos positivos en el personal trabajador de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque que posibilite la motivación laboral, no solo a través de obtener distintos incentivos o promoción, sino que generando un ambiente laboral favorable en donde existan buenas relaciones interpersonales y que las personas trabajadoras estén satisfechas con su puesto de trabajo, a su vez, contar con una persona líder que los motive, brinde retroalimentación y les permita crecer tanto personal como laboralmente.

Enfoque: Orientación Centrada en la Persona.

Fundamentación teórica: El último tema que comprende la propuesta se enfoca en la dimensión externa de los factores psicosociales, de igual manera para su comprensión se adjuntan insumos teóricos importantes así como estrategias prácticas para su fortalecimiento desde el contexto laboral.

Las condiciones externas exceptúan elementos internos personales y considera condiciones o circunstancias propias del ambiente de trabajo. Para Toro (1996), esta dimensión consiste en una categoría de variables que abarcan eventos externos y personas o agentes externos a la persona trabajadora, como factores intrínsecos o motivadores; y los factores extrínsecos o higiénicos de la Teoría de Herzberg, estando vinculados exclusivamente a condiciones de trabajo. Según las consideraciones de Toro (1953) citado por Zapata y Berrio (2019, p.30) se presentan los factores en las que se identifican necesidades:

Supervisión: es el valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él. Es decir, la supervisión se presenta cuando las personas cuentan con la confianza y apoyo de su jefatura.

Contenido de trabajo: son condiciones intrínsecas del trabajo que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad, información sobre su contribución a un proceso o producto y la posibilidad de elaboración global de un producto. Valoración que la empresa hace de tales condiciones.

Promoción: es la perspectiva y la posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional. De tal posibilidad la persona puede derivar proyecciones personales de progreso, de prestigio y aproximarse a situaciones de mayor responsabilidad. Por lo tanto, los individuos reciben promociones en consideración a su progreso.

Los factores psicosociales externos consideran las condiciones o circunstancias propias del ambiente de trabajo, que tienen impacto en la motivación del personal, los cuales son de suma importancia, pues los estímulos que la empresa genere a las personas que laboran positivos pueden causar que estas se desempeñen de una mejor manera siendo así más productivos y sintiéndose satisfechos e importantes dentro de esta por su trabajo,

por lo que ser un buen líder y tomar en cuenta las ideas de estas personas es el pilar de una buena comunicación para propiciar un ambiente positivo de trabajo.

Población meta: Gerencia de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque

Objetivo específico: Fortalecer conocimientos y habilidades en las relaciones establecidas con las personas trabajadoras, para la motivación en el desarrollo de sus laborales.

Subetapas del proceso orientador:

1. Descubramos los incentivos y estímulos que potencian el rendimiento.
2. exploremos las características de un buen líder y estilos de liderazgo presentes en la empresa.
3. Evaluemos la importancia de la retroalimentación para mantener a las personas motivadas laboralmente.
4. Reflexionemos acerca de la importancia de brindar a las personas diversos estímulos positivos para potenciar la motivación laboral. *Figura 8.* Representación de la secuencia de la Etapa III.

Metodología: recursos y actividades a implementar:

<i>Subetapa del proceso</i>	<i>Recursos y Actividades</i>	<i>Evaluación</i>
1. Descubramos los incentivos y promociones que potencian el rendimiento.	<p>Recurso: Explicación teórica en relación con la promoción y el buen rendimiento laboral.</p> <p>Actividad 1 Introspección: Figura con preguntas reflexivas e historieta para completar.</p>	<p>Estrategia evaluativa de la fase: Mediante un análisis reflexivo se responden las preguntas generadoras planteadas</p>

<i>Subetapa del proceso</i>	<i>Recursos y Actividades</i>	<i>Evaluación</i>
2. Exploremos las características de un buen líder y estilos de liderazgo presentes en la empresa.	<p>Recurso: Explicación teórica acerca de los estilos de liderazgo y el liderazgo que beneficia a la empresa.</p> <p>Actividad 1 ¿Cómo me considero?: Cuadro con preguntas generadoras y respuestas reflexivas.</p> <p>Actividad 2 Liderando: Vídeo: Liderazgo Democrático y Figura con pregunta generadora.</p>	con respecto al proceso realizado.
3. Evaluemos la importancia de la retroalimentación para mantener a las personas motivadas laboralmente.	<p>Recurso: Pregunta reflexiva acerca de la retroalimentación.</p> <p>Actividad 1 Retroalimentación: Cuadro con preguntas autoevaluativas. Recomendaciones para fomentar un liderazgo y retroalimentación positiva en la empresa.</p>	
4. Reflexionemos acerca de la importancia de brindar a las personas diversos estímulos positivos para potenciar la motivación laboral.	<p>Recurso: Explicación teórica acerca de la importancia de las promociones, los estilos de liderazgo y la retroalimentación.</p>	

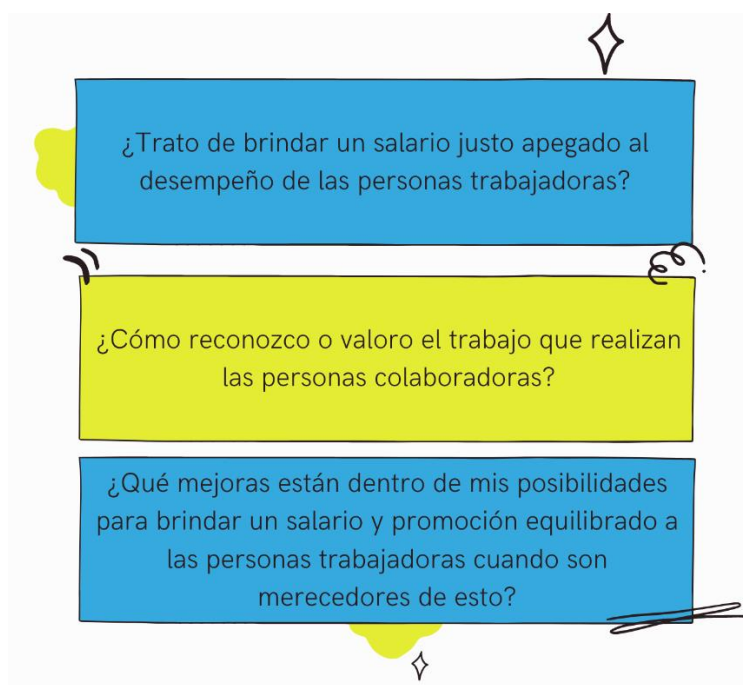
«Da siempre lo mejor que tienes. Lo que plantes ahora, lo cosecharás más tarde.» – Og Mandino

Inicialmente para fomentar un ambiente laboral que propicie motivación es necesario tomar en cuenta elementos de mejora en el factor promoción y salario como lo indica Villacis (2021) para un mejor rendimiento:

1. Los empleados si creen que no son bien pagados, probablemente no se sientan felices en sus trabajos, es por esto por lo que se debe realizar un pago justo por su desempeño, aumentos o bonos si está dentro de las posibilidades de la empresa para premiar su labor, esto en muchas ocasiones incentiva a las personas trabajadoras a cumplir sus metas.
2. Las personas que trabajan, independiente del puesto en que se encuentren en la organización, desean ser reconocidos por sus logros, no es necesario grandes premios o materiales, sino un agradecimiento público o privado, o algún beneficio como valoración a su desenvolvimiento, manteniéndolos motivados a continuar ejerciendo su labor de la mejor manera.
3. Recompensar la lealtad y el desempeño, no sólo con bonos, sino darle un título o reconocimiento escrito que refleje el nivel alcanzado en su trabajo o su buen desempeño.

Actividad 1. Introspección

Ahora bien, usted como empleador o empleadora puede realizarse las siguientes preguntas:



No obstante, si somos personas empleadas debemos de pensar en los beneficios que nos ofrece la empresa es por esto por lo que debemos reflexionar lo siguiente:

<p>¿Siento que realmente reconocen mi trabajo?</p>  <p>Escribo aquí</p>	<p>¿Qué beneficios me ha brindado la empresa por mi trabajo?</p>  <p>Escribo aquí</p>
<p>¿Qué mejora me gustaría que hiciera la empresa para que se me reconozca mi esfuerzo y dedicación en el trabajo?</p>  <p>Escribo aquí</p>	

«Los líderes serán aquellos que impulsen a otros.» -Bill Gates

Acorde con lo anterior, se ve la importancia que asumen las figuras de autoridad al propiciar espacios que ayuden a las personas a sentirse motivadas para ejercer las tareas que tienen y a sentir que son valoradas dentro de su equipo de trabajo. En este sentido, es importante conocer de qué manera se puede desarrollar el Liderazgo dentro de las empresas.

Concepto de Liderazgo: “Capacidad de influir en un grupo para alcanzar una visión o conjunto de metas”. (Jiménez y Villanueva, 2018, p. 185).

Existen diferentes estilos de liderazgo que las personas ejercen con respecto a las diversas situaciones o actividades que llevan a cabo, según Jiménez y Villanueva (2018, pp. 186-187) son los siguientes:

1. **Liderazgo autocrático:** El líder autocrático siempre se ha considerado como un tipo de persona inflexible hacia los criterios de sus seguidores, que se rige por sus propios argumentos y asume la responsabilidad en la toma de decisiones.

2. **Liderazgo democrático:** El líder con un estilo de liderazgo democrático tiende a ser más participativo y tiene muy en cuenta los puntos de vista de cada uno de sus subordinados. En el momento de proyectar alguna acción cada subordinado debe estar presente para que finalmente se apruebe el proyecto.
3. **Liderazgo laissez-faire:** Este tipo de liderazgo es totalmente contrario a los estilos anteriormente mencionados. Este estilo destaca por ser un estilo apático a la hora de tomar decisiones, sustrayendo el cargo de responsabilidad y cediéndole a su vez a sus subordinados, sin ayuda, motivación ni control de las actividades que realizan sus seguidores.
4. **Liderazgo transformacional y transaccional:** Entre sus particularidades destaca su estilo para animar al personal trabajador, estimulándolo a conseguir los objetivos previstos y considerándolo como un individuo significativo en la organización y no como un mero instrumento de trabajo.

¿Cuál es el estilo de liderazgo que más beneficia a una empresa?

A partir de la explicación de estos estilos de liderazgo, se observa que estilo democrático es indispensable de fomentar dentro de las empresas, ya que, este permite que el personal sea participativo y escuchado por parte de su superior, para construir en conjunto y lograr cumplir las metas, acompañándose mutuamente, por lo que Villalba (2018, p.159) citando a Robbins y Coulter (1999) indica que estas personas deben cumplir con estas características:

1. Delega autoridad y comparte el control.
2. Toma las decisiones en conjunto y delega funciones.
3. Otorga confianza al grupo y se apoya en los seguidores para dictar las pautas.
4. Emplea el feedback y corrige errores para incentivar.

Es por esto que desde el liderazgo democrático se ejerce una figura de autoridad sin la necesidad de hacer sentir inferiores o menos importantes para la empresa a sus colaboradores, además de que se permite tomar decisiones en conjunto, como personas

productivas y activas, y así que estas puedan sentir que pertenecen a esta institución y están satisfechos con su puesto de trabajo, asimismo como persona líder, es fundamental el informar a las personas trabajadoras de las que se está a cargo acerca de los resultados de las tareas que realizan y brindar una retroalimentación constante. La retroalimentación estimula a las personas para que mantengan y repitan una conducta que está produciendo un resultado favorable lo cual mejora el desempeño y al mismo tiempo el rendimiento, además, la retroalimentación intensifica los vínculos entre jefatura y personal, crea una relación empática y actúa sobre la motivación de las personas. (Veliz, 2016)

¿Qué estilo de liderazgo pongo en práctica?

Actividad 2. ¿Cómo me considero?

Referente a lo anterior, es necesario hacer una introspección de cómo el liderazgo se puede fomentar en la empresa para una mayor satisfacción del personal y así trabajar en conjunto, además la importancia de reconocer cuál estilo de liderazgo pongo en práctica contestando las siguientes preguntas:

Pregunta generadora	Respuesta reflexiva
¿Soy un líder democrático en mi empresa? ¿Por qué?	
¿Crees que tu equipo te percibe como un líder democrático? ¿Por qué?	
¿Cómo puedo ser un buen líder democrático en la empresa?	
¿Qué características posee usted que le pueden ayudar a ejercer un liderazgo democrático?	

Pregunta generadora	Respuesta reflexiva
¿Qué habilidades de liderazgo necesitas mejorar?	

“Ningún hombre será un gran líder si quiere hacerlo todo él mismo, u obtener todo el mérito para sí mismo por hacerlo”. Andrew Carnegie

¿Qué importancia tiene el liderazgo democrático en mi empresa y qué acciones podemos realizar?

Actividad 3. Liderando

Con base en la reflexión anterior, se visualiza un vídeo de liderazgo en el cual se habla acerca del liderazgo democrático y como éste fomenta el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, para analizar cómo desde esta perspectiva, se puede hacer un aporte positivo en el liderazgo de las personas de la empresa.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=X74Pb4liUM>



¿Cómo poner en práctica la retroalimentación con mis colaboradores?

Actividad 4. Retroalimentación

Finalmente va a encontrar una serie de interrogantes que le permitan autoevaluarse y ser autocrítico en sus prácticas para retroalimentar o apoyar a su personal de la empresa:

¿Qué es lo más importante para ti a la hora de proporcionar retroalimentación?
¿En qué crees que les puede ayudar a las personas trabajadoras la retroalimentación?
¿Cómo evitar los malentendidos en este tipo de comunicación?
¿Cómo puedes aumentar las veces que reconoces también actitudes en vez de solo resultados?

Recomendaciones para fomentar un liderazgo y retroalimentación positiva en la empresa:

1. Toma en cuenta la opinión o ideas de tus colaboradores.
2. Felicita a las personas que laboran en tu empresa por sus logros.
3. Establece una comunicación precisa y oportuna con tus colaboradores.
4. Mantén una actitud positiva y confía en tu equipo.
5. Ten empatía y carisma con las personas que trabajan junto a ti.
6. Mejora el trabajo en equipo.

Es importante mencionar que estas estrategias buscan que las personas reflexionen sobre su liderazgo en la empresa y como este puede influir en el equipo de trabajo y en el sentido de pertenencia de sus colaboradores, para que estos se sientan más satisfechos con su labor y que su productividad sea positiva no solo para la empresa sino para sí mismos, esto con el objetivo de crecer como entidad sin dejar de lado la importancia que tienen las personas empleadas para cumplir las metas establecidas.

Estrategia de Evaluativa

Mediante un análisis reflexivo, responda las preguntas que se adjuntan a continuación:

1. Considero que los factores trabajados en el apartado anterior son importantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas de la empresa:

Si () No ()

Comente:

2. ¿Las actividades me ayudaron a concientizar el impacto que tiene un adecuado liderazgo para mantener un ambiente laboral saludable? ¿por qué?

3. Considero que la aplicación de las actividades anteriores puede contribuir al mantenimiento de la motivación laboral de las personas trabajadoras:

Si () No ()

Comente:

Complementado con lo anterior es importante tomar en cuenta la siguiente frase:

“Muchas empresas creen que la gente es intercambiable. La gente talentosa nunca lo es. Ellos tienen cualidades únicas. Ese tipo de personas no deben ser forzadas a desempeñar roles para los que no están preparadas. Los líderes efectivos permiten a la gente extraordinaria dedicarse a aquello para lo que nacieron.”

Warren G. Bennis.

Referencias

- Abarca, F. (2016). La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *Revista ensayos pedagógicos*, 11(1), 87-109. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5585469.pdf>
- Aguirre, E., y Guevara, G. (2012). Factores asociados con el desempeño del personal que labora como Oficiales de Tránsito y Seguridad en la Universidad de Costa Rica. *Enfermería Actual en Costa Rica*, (22), 1-10. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/3557>
- Alfaro, J y Webb, M. (2019). Violación de los derechos humanos y laborales, casos de empresas piñeras en la zona norte, su exposición y denuncia en los campus universitarios estatales. Universidad en Diálogo. *Revista de Extensión*, 9(1), 141-157. Recuperado de: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/dialogo/article/view/11955>
- Amo, A. (2017). *Motivación de personal*. Madrid: E-learning.
- Aparicio, P y Blanco, R. (2011). *Relaciones en el entorno de trabajo*. Macmillan Iberia, S.A.
- Aquiahuatl, E. (2015). *Metodología de la investigación interdisciplinaria: Tomo I Investigación monodisciplinaria*. México D.F. México, Self published Ink.
- Arango, C., Arbeláez, D., y Londoño, Y. (2017). *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP INTERNATIONAL (out side plant internacional) de la ciudad de Medellín*. (Tesis de grado) Universidad de San Buenaventura, Colombia. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.usb.edu.co/handle/10819/4326>
- Arias, F. (2018). Diferencia entre teoría, aproximación teórica, constructo y modelo teórico. *Revista Actividad Física y Ciencias*, 10(2), 1-6. Recuperado de: <https://www.academia.edu/download/58047268/Editorial.pdf>
- Arias, M y Vindas, A. (2011). *Factores internos del clima organizacional que afectan a los funcionarios académicos y administrativos de la Escuela de Medicina*

Veterinaria de la Universidad Nacional, realizado en el I Semestre del 2011.
(Seminario de Grado). Universidad Nacional, Costa Rica.

Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral (5a. ed)*. México: Pearson Educación.

Ayala, A. (2014). *Factores Motivacionales Internos y su Relación con la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Hospital "Walter Khon" del Departamento de Oruro, Gestión 2012.* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/5528/TM-%20909.pdf?sequence=1>

Ayala, M., y Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.* (Tesis de grado). Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <http://146.20.92.109:8080/handle/UTP/2304>

Barrantes, R. (2002). *Investigación: Un camino al conocimiento con un enfoque cualitativo y cuantitativo.* Sexta Edición. San José, Costa Rica: EUNED, 2002. 280 p.;27 cm

Bates, L. (2017). *La vocación.* Chile: Centro de Educación Ciudadana Universidad de San Sebastián.

Burgos, G., Molestina, M., y Castro, R. (2017). *Concepción e importancia del Salario Emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro.* Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importanciadel-salario.pdf>.

Caballero, P. (2015). *Dirección de equipos comerciales: Manual teórico.* Madrid: CEP S.L.

Campot, M. (2013). *La vocación profesional: persiguiendo la utopía personal.* (Tesis de grado). Universidad de la República, Uruguay. Recuperado de

https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/25504/1/TS_CampotElolaMaria.pdf

Carazo, E., Aravena, J., y Dubois, V. (2016). *Condiciones de producción, impactos humanos y ambientales en el sector piña en Costa Rica*. Oxfam, San José. Recuperado de: https://www.oxfam.de/system/files/condiciones_laborales_y_ambientales_de_la_pina_en_costa_rica_-_mayo_2016.pdf

Cardona, C. y Trejos, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 71-82. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565468>

Castilla, K., Padilla, J., y Oyola, P. (2011). *Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la ESE Hospital Local de Arjona*. (Tesis Doctoral). Universidad de Cartagena, Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/1410>

Chacón, V. (2016). Trabajadores de la piña viven clima de explotación laboral. *Seminario Universidad*. Recuperado de: <https://semanariouniversidad.com/pais/trabajadores-la-pina-viven-clima-explotacion-laboral/>

Chaitanya, V. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. [Motivación en el lugar de trabajo para mejorar el desempeño de los empleados.] *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.

Chajara, M y Mamani, J. (2013). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – puno – Perú, 2013. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. 5(1), 5-13. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>

Ciofalo, M. y Gonzales, M. (2014). El Enfoque Centrado en la Persona como Herramienta de Mejora en la Gestión del Talento Humano. *European Scientific Journal*, 10(31), 215-223. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/328024632.pdf>

- Colegio de Profesionales en Orientación (2021). *La Profesión de Orientación*. (Sitio Web). San José, Costa Rica. Recuperado de: <https://www.cpocr.org/quienes-somos/la-profesion-de-orientacion/>
- Collaguazo, J. y Quishpe, J. (2019). La ética y la vocación profesional. *Revista Caribeña de las ciencias sociales*. Recuperado de: <https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/etica-vocacion-profesional.pdf>
- Confederación Sindical Internacional. (CSI). (2019). *Normas Internacionales del Trabajo en Costa Rica. Informe para La Reunión sobre Costa Rica del Mecanismo de Examen de Las Políticas Comerciales (MEPC) de La Organización Mundial del Comercio (OMC)*. Recuperado de: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/informe_omc_final_revap_lc.pdf
- Corbetta, P. (2010). *Metodología y Técnicas de investigación social*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClellan y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bembos de Javier prado, 2018* (Tesis de Grado). Universidad Veritas Liberabit vos. Lima-Perú. Recuperado de: http://200.37.171.68/bitstream/handle/usmp/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Dávila, J. (2013). *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Camana-Caraveli*. (Tesis de Grado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Recuperado de: <https://1library.co/document/z1d1xldz-motivacion-satisfaccion-laboral-trabajadores-administrativos-salud-camana-caraveli.html>
- De los Santos, P., y Rueda, P. (2010). Procesos de Orientación para La Inserción Sociolaboral de Personas con Especiales Dificultades de Acceso al Mercado de Trabajo. Un Modelo De Orientación Para La Inserción. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(1), 93-108. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230784009.pdf>

- Díaz, J., Díaz M. y Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77 Recuperado de: <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.4110>
- Domínguez, O. (2013). *Incentivos no Monetarios y su Influencia en la Motivación para el Desempeño Laboral (Estudio realizado en Restaurantes Casa Museo de la Zona 3 de Quezaltenango)*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf>
- Donawa, Z. (2018). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales aplicadas*. 1(9), 58-73. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70744>
- Dorantes, C. (2018). *El proyecto de Investigación en Psicología: de su génesis a la publicación*. México, Universidad Iberoamericana.
- Drunker, P. (2003). Equipos de trabajo. Recuperado de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8325/equips_cast.pdf
- Dubois, V. Mora, J. y Parrado, F. (2016). *Condiciones de producción, impactos humanos y ambientales en el sector piña en Costa Rica*. OXFAM de Alemania, San José, Costa Rica. Recuperado de: https://www.oxfam.de/system/files/condiciones_laborales_y_ambientales_de_la_pina_en_costa_rica_-_mayo_2016.pdf
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D y Paré, M, (2016). *Técnicas de Investigación Social y Educativa*. Recuperado de: <https://elibro-net.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/lc/sibdi/titulos/114041>
- Fernández, G. (2011). *Modelo para el proceso de ascensos del personal administrativo de las instituciones centralizadas del organismo ejecutivo comprendido dentro del sistema de servicio civil de Guatemala*. (Tesis de Grado). Universidad de San Carlos, Guatemala. Recuperado de: http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3854.pdf

- Fernández, R. (2020). *Elaboración de una Propuesta Basada en la Motivación Predominante en Los Colaboradores para mejorar la Satisfacción Laboral en La Zona La Identificación Del Factor Registral N° II–Sede Chiclayo, 2016*. (Proyecto de Grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de: <http://200.60.28.26/handle/uss/6654>
- Ferro, J. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. (Trabajo de Grado). Universidad Católica, Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Fichter, M., Ludwig, C., Schmalz, S., Schulz, B y Steinfeldt, H. (2018). *La transformación del trabajo organizado Movilización de los recursos de poder para hacer frente al capitalismo del siglo XXI*. Fundación Friedrich-Ebert. Berlín, Alemania. Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14648.pdf>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gallardo, P. y Camacho J. (2016). *La motivación y el aprendizaje en educación*. Sevilla, España. Wanceulen Editorial.
- Galván, L. (2008). Motivación: estrategia de aprendizaje o autorrealización. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 4(1), 1-22. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4775391#:~:text=Es%20a%20partir%20de%20los,actualizaci%C3%B3n%20o%20autorrealizaci%C3%B3n%20C%20seg%C3%BAn%20Maslow>
- Gan, F y Triginé, J. (2012). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. España: Díaz de Santos.
- García, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método cualitativo*.

- (Proyecto de Grado) Universidad Politécnica de Valencia, España. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/handle/10251/13547>
- García, D., Londoño, C y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- García, J. (2017). *El papel de la orientación profesional en las políticas de empleo españolas: Un análisis cualitativo*. (Tesis doctoral). Universidad Zaragoza. España Recuperado de: <https://zagan.unizar.es/record/77122>
- García, M. (2014). Desarrollo humano y el enfoque centrado en la persona. *Revista y Boletines Científicos* 1(2), 1-3.
- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables* (Tesis de Grado). Universidad de Valladolid. España. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giraldo, K., y Holguín, M. (2017). La autoestima, proceso humano. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-9. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328507>
- Gómez, B. (noviembre, 2021). *10 claves del trabajo en equipo*. Entrepreneur. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/267144>
- Gómez, O y Pizón A. (2012). *Nivel Salarial y Motivación Laboral en un Grupo de Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santander Ltda. "Financiera Comultrasan"*. (Tesis de Grado). Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia. Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3810/T-RABAJO-DE-GRADO-FINAL-FINANCIERA-COMULTRASAN-GRUPO22E.-docx-2-62.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, F., López, L. y Blanco, L. (2015). Seguridad Laboral. Costa Rica. Publicaciones e Impresiones Universidad Nacional.

- González, L. (2015). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. España: Díaz Santos.
- Guevara, R. (2014). La Orientación como disciplina y profesión en el contexto del Ministerio de Educación Pública, según el Decreto Ejecutivo N° 37135-MEP. *Revista Conexiones*, 6(2), 11-17: Recuperado de: <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2revistaconexiones2014.pdf>
- Guzmán, P y Olave, S. (2004). *Análisis de la motivación incentivos y desempeño en dos Empresas Chilenas*. (Tesis de Grado). Universidad de Chile. Santiago, Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108320/guzmanl_p.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Ganchozo, B., Quimis, A y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. España, 3 Ciencia: innovación y desarrollo, S.L.
- Hernández, C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados fac*. (Tesis de Grado). Universidad Externado, Colombia. Recuperado de: [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/621/DNA-spa-2017-Factores motivacionales asociados a la motivacion laboral y satisfaccion.pdf;jsessionid=4C5A0EB1593581E13C8E7A27ED22C89C?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/621/DNA-spa-2017-Factores%20motivacionales%20asociados%20a%20la%20motivacion%20laboral%20y%20satisfaccion.pdf;jsessionid=4C5A0EB1593581E13C8E7A27ED22C89C?sequence=1)
- Hernández, R. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Mcgraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*: México D.F. Editorial. Mc Graw Hill Iberoamericana.
- Herrera, D. (2009). *Teorías Contemporáneas de la Motivación: una perspectiva aplicada*. Perú: Pontificia Universidad Católica.
- Herrera, E y Gaeta, A. (2017). *Factores psicosociales: Temáticas Emergentes en el Trabajo*. México: Editorial Pearson.

- Herrera, G. (2018). *Liderazgo organizacional: aproximación del líder a sus equipos de trabajo*. (Tesis de Grado). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17283/HERRERA%20ZEA%20GERARDO%202018.pdf?sequence=1>
- Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, (8), 183-195. Recuperado: http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Jiménez, J. (2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora ya las organizaciones laborales. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 397-413.
- Jiménez, J. (2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Revista Electrónica EDUCARE*. 21(2) 1-17. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n2/1409-4258-ree-21-02-00397.pdf>
- Joglar, N. (2012). *Motivación y Reconocimiento*. (Tesis de Grado). Universidad Panamericana. México. Recuperado de: <http://biblio.upmx.mx/tesis/148492.pdf>
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms.[Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow: aplicaciones y críticas.] *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPPELEC*. (Seminario de grado). Universidad del Bío-Bío. Chile. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/1533>
- Ledesma, R., Molina, G y Valera, P. (2002). Análisis de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach: un programa basado en gráficos dinámicos. *Psico-USF* (7)2 pp. 143-152. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousf/v7n2/v7n2a03.pdf>
- Madrigal, B. (2017). *Habilidades directivas*. Recuperado de: <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr:2048/?il=5848>

- Maldonado, P. (2018). *Metodología de la Investigación Social: paradigmas cuantitativo, sociocrítico, cualitativo y complementario*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Maldonado, S. (2017). *Incentivos monetarios y Motivación Laboral*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>
- Márquez, M., Pérez, F., Linares, J y Martínez, A. (2017). Análisis de la relación existente entre el apoyo social percibido, la autoestima global y la autoeficacia general. *European Journal of Health Research:(EJHR)*, 3(2), 137-149. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6219433>
- Martínez, M. (2012). *Motivación*. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos.
- Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Mata, A. (2015). *El desarrollo teórico de la orientación: un aporte de la Universidad de Costa Rica*. Editorial: Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.inie.ucr.ac.cr/component/booklibrary/194/view/53/Ediciones%20Digitales/49/el-desarrollo-teorico-de-la-orientacion>
- Mazo, H. (2014). Vocación por el hacer y el ser en las profesiones del sector salud. *Revista. Humanismo.Soc.*, 2(2). 52-64 Recuperado de <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/182>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea
- McMillan, J y Schumacher, S. (2005). *Investigación Educativa. Una introducción conceptual*. Madrid. PEARSON EDUCACIÓN, S. A
- Mehech, C., Cordero, A y Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. (Seminario de titulación). Universidad

de Chile, Chile. Recuperado de: <https://docplayer.es/41432299-Medicion-del-compromiso-laboral-y-su-impacto-en-los-resultados-de-la-empresa.html>

Mendoza, R y Varas, M- (2018). *La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral*. (Tesis de Grado). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4294/1/2.%20LA%20NECESIDAD%20DE%20AUTORREALIZACION%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS). (2018). Misión. Recuperado de <http://www.mtss.go.cr/elministerio/index.html>

Murillo, O. (2015). *Orientación Laboral: Un Acompañamiento en El Mundo Del Trabajo*. Mata, A. (Autoría). “Desarrollo teórico de la Orientación: un aporte de la Universidad de Costa Rica”. San José, Costa Rica.

Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Proter y Gamble*. Venezuela: Babelcube Inc.

Naranjo, M. (2004). *Enfoques humanísticos – existenciales y un modelo eclético*. Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Naranjo, O. (2017) *El ambiente laboral como potenciador de los resultados operacionales en el Ejército Nacional de Colombia*. (Tesis de Grado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16010>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de tesis*. 5ta Edición. Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (1996). *¿Cómo funciona la OIT?* Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (OCDE). (2017). *Estudios de la OCDE sobre el Mercado Laboral y las Políticas Sociales Costa Rica*. Recuperado de <https://www.oecd.org/els/emp/OECD-Reviews-of-Labour-Market-and-Social-Policies-Costa-Rica-ES.pdf>
- Ortega, J., Rodríguez, J., y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*. 8(14), 155-176 Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/1490>
- Palmero, F., Gómez, C. y Guerrero, C. (2016). Manual de teorías emocionales y motivacionales. Castelló de la Plana. España. Editorial: Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.
- Parijat, P., & Bagga, S. (2014). Victor Vroom's expectancy theory of motivation—An evaluation. [La Teoría de la expectativa de la motivación de Víctor Vroom: una evaluación.] *International Research Journal of Business and Management*, 7(9), 1-8.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. (Tesis de Grado). Universidad Pontificia, Madrid. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf?sequence=1>
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Perea, L. (2017). *Motivación y desempeño laborales en trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba el año 2016*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/TM_Perea_Pasquel_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, E. (2018). Comportamiento humano y habilidades directivas. España: Centro de Estudios Ramón Areces, S. A.

- Pérez, L., Pérez, R y Seca, M. (2020). *Metodología de la Investigación Científica*. Buenos Aires: Maipue.
- Pillajo, L. (2018). *Establecimiento de los niveles de motivación en el personal operativo y administrativo de la empresa SOLPAC S.A.* (Tesis de Grado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16563/1/T-UCE-0007-CPS-032.pdf>
- Pinder, C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. [Motivación laboral en comportamiento organizacional.] New York. Psychology press.
- Porras, W. (2012). La participación de profesionales en orientación en la gestión de la motivación en las organizaciones educativas. *Gestión de la educación*, 2(2), 1-12. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/5866>
- Quelart, R. (2016). En auge las empresas que miden la felicidad de sus empleados. Recuperado de <https://factorhuma.org/es/actualitat/noticias/12192-en-auge-las-empresas-que-miden-la-felicidad-de-sus-empleados>
- Quiambao, L. (2020). *Productividad: empiezan las estadísticas de compromiso de los empleados para 2020*. Recuperado de <https://www.wrike.com/es/blog/estadisticas-compromiso-de-los-empleados-2020/>
- Ramírez, G. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Revista Universidad & Empresa*, 15(25), 5-11 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746001.pdf>
- Ramos, P. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. España. Interconsulting Bureau S.L.
- Remendi, M., Molina, M., Gimenez, M y Minichiello, C. (2014). ¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 12(2). 521-534. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77331488001>

- Rengifo, R y Alván, D. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Apoyo Iquitos, durante el año 2016*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5959/Rosario_tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A* (Tesis de Grado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Perú. Recuperado de: http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_d_e_Investigacion_2014.pdf
- Rodríguez, D., Hernández, R., Romero, J. y Urrego, Y. (2013). *Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana*. (Tesis de Grado). Universidad Sergio Arboleda, Bogotá. Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/Analisis%20del%20impacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20en%20procesos.%20gestion%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rozo, A., Flórez, A., y Gutiérrez, C. (2019) Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. Organizational leadership as a key element for strategic management. *Revista de investigación, administración e ingeniería*. 7(2), 62-67. Recuperado de: <https://scholar.archive.org/work/siork4xcava6zg7ehq44fzko6m/access/wayback/https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/543/959>
- Rubió, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. 1-272. Barcelona, España. Octaedro.
- Sainz, E. (2018). Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials. *Psychology Research*, 1(1), 41-60. doi: 10.33000/mlspr.v1i1.111
- Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 2(108), 27-39. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310803.pdf>

- Santamaría, E y Serrano, A. (2016). Precarización e individualización del trabajo. España: Editorial UOC.
- Segrega, A. (18-25 de noviembre de 2006). *El Enfoque Centrado en las Personas después de Rogers: Reflexiones y bibliografía en español*. (Presentación) 13° Encuentro Latinoamericano del Enfoque Centrado en la Persona. Colcapirhua, Cochabamba, Bolivia. Recuperado de: <https://pdfcoffee.com/el-enfoque-centrado-en-las-personas-despues-de-rogers-alberto-segrera-pdf-free.html>
- Segura, G. y Ramírez, K. (2015). Entre surcos de piña: Resistiendo el tiempo esclavo en el monocultivo. *Revista Reflexiones*, 94 (2), 11-23. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/25472/25722>
- Sotelo, J y Arrieta, D. (2018). El capital humano y su impacto en la calidad organizacional. México: Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento*. Bioestadístico EIRL. Recuperado de: http://cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf
- Tahull, J. y Montero, Y. (2013). Reflexionando sobre el concepto de autoridad. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 6(3), 459-477. Recuperado de: <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8672>
- Thomas, C. J. (2012). Guía básica para mandos intermedios y jefes de equipo. 5ª Edición. Madrid, España. FC Editorial.
- Tirado, D. (2015). *Estado de la motivación en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista*. (Tesis de grado). Corporación Universitaria Lasallista. Colombia. Recuperado de: <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/handle/10567/1455>
- Toro, F., Londoño, M., Sanín, A y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de los factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 29(2) 95-137. Recuperado de: <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/106/105>

- Tovar, E. (2015). *Plan de Incentivos en una Empresa de la localidad en base a la Evaluación del Desempeño. (Disertación de Grado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1263/1/75864.pdf>
- Ureña, S y Barboza, Z. (2015). Aportes de la Orientación Vocacional en el Contexto Laboral. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-21: Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n1/a40v15n1.pdf>
- Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F., y Cruz, L. (2011). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca*. (Tesis de Grado). Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca: México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/992.zip>
- Veliz, D. (2016). *Retroalimentación (Feedback) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (Coaching) y liderazgo*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Veliz-Dulce.pdf>
- Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *NNOVA Research Journal* 2(4), 155-162. Recuperado de: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210/273>
- Zapata, D., y Berrio, V. (2019). *Factores motivacionales de los empleados del área de sistemas de La Corporación Universitaria Lasallista* (Tesis de Grado). Universitaria Lasallista, Colombia. Recuperado de: <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/handle/10567/2630>

- Ávila, L y Madrigal, M. (2019, febrero, 2). Cuadros gráficos que explican la precariedad del mercado laboral en Costa Rica, *El Financiero*. Recuperado de: <https://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/cuatro-graficos-que-explican-la-precariadad-del/VOQIQXF44BB2NFRPJLHWPXCSEU/story/>
- Acuña, M. y Álvarez, M. (2019, febrero 19). Situación Laboral y Ambiental de las piñeras en la zona Norte. *El País*. Recuperado de <https://www.elpais.cr/2019/02/07/situacion-laboral-y-ambiental-de-la-pineras-en-la-zona-norte/>
- Badii, M.H., A. Guillen, L.A. 1 Araiza, E. , Cerna, J., Valenzuela, J., Landeros y San Nicolás, N.L. (2012). *Métodos No-Paramétricos de Uso Común*. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)132-155.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)132-155.pdf)
- Gándara, A. (27 de abril, 2021). *La guía ilustrada para trabajar la autoconfianza (y conseguir lo que te propongas)*. Vogue. Recuperado de: <https://www.vogue.es/belleza/articulos/como-mejorar-autoconfianza-trabajo-estudios>
- Gómez, B. (noviembre, 2021). *10 claves del trabajo en equipo*. Entrepreneur. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/267144>

Apéndices

Apéndice A

Carta a la empresa

Para: Ing. Olivier Vargas Suarez.
Gerente de Finca El Bosque.

Asunto: Permiso para aplicar instrumento "Motivación Laboral" Trabajo Final de
Graduación Modalidad Seminario, Licenciatura en Orientación – Universidad
Nacional de Costa Rica.

Fecha: 01 de Setiembre del 2020.



Estimado señor

Como estudiantes de la Licenciatura en Orientación de la Universidad Nacional de Costa Rica, nos dirigimos a ustedes con la finalidad de presentarles una propuesta de investigación relacionada con la temática de motivación laboral en las personas trabajadoras en una agroindustria piñera.

Consideramos que, por su trayectoria en el campo, y su experiencia; es de suma importancia la colaboración de su entidad para poder llevar a cabo la presente investigación, por ende, amablemente le solicitamos su autorización para desarrollar el proceso. En este sentido, para obtener la información debido a la emergencia nacional a causa del COVID-19 esta se haría por medio de recursos tecnológicos, ya que, al ser el instrumento de tipo cuantitativo, no es necesario el contacto con la población. Además, solamente sería necesaria una muestra de la población de administrativos y obreros, que le estaríamos comunicando una vez obtenida su autorización. Además, es importante mencionar que la aplicación del instrumento se realizaría hasta el próximo año.

Este corresponde a una fase preliminar del proceso de investigación, ya que, aunado a ello, se estaría diseñando una propuesta de fortalecimiento o mejora para la motivación de las personas trabajadoras de su empresa, la cual se les haría entrega una vez finalizada la investigación. Este será un recurso que les dejamos a ustedes para desarrollar, en agradecimiento de su colaboración. Cabe mencionar, que toda la información recogida recibirá un tratamiento confidencial y ético, y si ustedes lo desean, se les estaría enviando una copia de los resultados del trabajo realizado una vez concluido,

Sin otro particular, les saluda cordialmente,

Yendry A.

Bach. Yendry Agüero Garro
cédula 702440850,

Isamar Orozco Bravo

Bach. Isamar Orozco Bravo,
cédula 155806478212

O.V.S. V.B. 01/09/20
Sharon Barboza Arias

Bach. Sharon Barboza Arias
cédula 116820164

Glory Ureña Porras

Bach. Glory Ureña Porras
cédula 304880697

Apéndice B

Carta de aceptación de la empresa para las estudiantes

Para: Bach. Yendry Agüero Garro
Bach. Sharon Barboza Arias
Bach. Isamar Orozco Bravo
Bach. Glory Ureña Porras

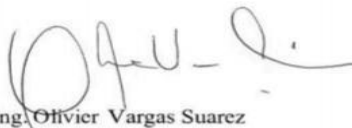
Asunto: Anuencia de que las estudiantes desarrollen la investigación en la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.

Fecha: 29 de octubre del 2020.

Estimadas estudiantes

Por medio de la presente, nos es muy grato informarle sobre la anuencia de la gerencia de que desarrollen la investigación en la empresa , por ende, la aprobación del acuerdo de aplicar el instrumento "Adaptación del Cuestionario para medir los Factores Psicosociales y la Motivación Laboral", por medio de herramientas tecnológicas debido a la situación sanitaria del país. Cabe destacar, que independientemente de cualquier cambio en el personal administrativo, nos comprometemos como empresa a recibirlas con anuencia.

Sin otro particular, les saluda cordialmente,


Ing. Olivier Vargas Suarez
Gerente de Finca El Bosque



Apéndice C

Matriz del programa estadístico SPSS

Vista de variables

*Matriz TFG FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Sexo	Cadena	1	0	Sexo	{1, Hombre}...	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Nacionalidad	Cadena	1	0	Nacionalidad	{1, Nacional...}	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Edad	Numérico	8	0	Edad	{1, 18 a 25 ...}	Ninguno	8	Izquierda	Escala	Entrada
4	escolaridad	Cadena	1	0	Escolaridad	{1, Educaci...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
5	Departamento	Cadena	1	0	Departamento	{1, Campo}...	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
6	Experiencia	Cadena	1	0	Experiencia	{1, De 1 me...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
7	A1	Cadena	1	0	Saber que reco...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
8	A2	Cadena	1	0	Poder realizar t...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
9	A3	Cadena	1	0	Mantener buen...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
10	A4	Cadena	1	0	Poder trabajar ...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
11	A5	Cadena	1	0	Poder ocuparm...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
12	A6	Cadena	1	0	Llevar a cabo a...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
13	A7	Cadena	1	0	Llegar a sentir ...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
14	A8	Cadena	1	0	Reconocer que ...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
15	A9	Cadena	1	0	Contar con la c...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
16	A10	Cadena	1	0	Tener metas cl...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
17	A11	Cadena	1	0	Saber que voy ...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
18	A12	Cadena	1	0	Dirigir a las per...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
19	A13	Cadena	1	0	Contar con una...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
20	A14	Cadena	1	0	Percibir que las...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
21	A15	Cadena	1	0	Poder aplicar lo...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
22	B1	Cadena	1	0	Utilizar adecua...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
23	B2	Cadena	1	0	Solicitar con re...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
24	B3	Cadena	1	0	Dar cumplimien...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada

*Matriz TFG FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	B4	Cadena	1	0	Poder dedicar u...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
26	B5	Cadena	1	0	Dar cumplimien...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
27	C1	Cadena	1	0	Lograr realizar l...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
28	C2	Cadena	1	0	Solicitar person...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
29	C3	Cadena	1	0	Esforzarme por...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
30	C4	Cadena	1	0	Confiar en que l...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
31	C5	Cadena	1	0	Aceptar con int...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
32	D1	Cadena	1	0	Dar apoyo a los...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
33	D2	Cadena	1	0	Tener iniciativa ...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
34	D3	Cadena	1	0	Convencer a la ...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
35	D4	Cadena	1	0	Esperar a que l...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
36	D5	Cadena	1	0	Brindar colabor...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
37	E1	Cadena	1	0	Planear nuevas...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
38	E2	Cadena	1	0	Ofrecer apoyo ...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
39	E3	Cadena	1	0	Colaborar al gru...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
40	E4	Cadena	1	0	Esperar que, a...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
41	E5	Cadena	1	0	Mostrarse resp...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
42	F1	Cadena	1	0	Poder contar c...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
43	F2	Cadena	1	0	Tener ascenso...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
44	F3	Cadena	1	0	Unir mis esfuer...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
45	F4	Cadena	1	0	Sentir interés y...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
46	F5	Cadena	1	0	Obtener presta...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
47	F6	Cadena	1	0	Poder integrar...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
48	F7	Cadena	1	0	Sentir que mi je...	{1, Muy poc...}	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada

*Matriz TFG FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	F8	Cadena	1	0	Desempeñar un...	{1, Muy poc...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
50	F9	Cadena	1	0	Tener una jefat...	{1, Muy poc...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
51	F10	Cadena	1	0	Tener ascenso...	{1, Muy poc...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
52	F11	Cadena	1	0	Poder atender r...	{1, Muy poc...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
53	F12	Cadena	1	0	Trabajar con pe...	{1, Muy poc...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
54	F13	Cadena	1	0	Recibir aument...	{1, Muy poc...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
55	F14	Cadena	1	0	Tener una jefat...	{1, Muy poc...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
56	F15	Cadena	1	0	Tener ascenso...	{1, Muy poc...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
57	G1	Cadena	1	0	¿Realizando m...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
58	G2	Cadena	1	0	¿Las actividade...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
59	G3	Cadena	1	0	¿Considero que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
60	G4	Cadena	1	0	¿Realizo mis ta...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
61	G5	Cadena	1	0	¿Evito activida...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
62	G6	Cadena	1	0	¿Mi jefatura y ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
63	G7	Cadena	1	0	¿Me acostubr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
64	G8	Cadena	1	0	¿Considero que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
65	G9	Cadena	1	0	¿Estoy dispues...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
66	G10	Cadena	1	0	¿Aporto ideas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
67	G11	Cadena	1	0	¿Me considero ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
68	G12	Cadena	1	0	¿Las fortalezas...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
69	H1	Cadena	1	0	¿Cuento con u...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
70	H2	Cadena	1	0	¿Cuento con lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
71	H3	Cadena	1	0	¿Estoy satisfec...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
72	H4	Cadena	1	0	¿Cuento con u...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada

*Matriz TFG FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
73	H5	Cadena	1	0	¿Considero que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
74	H6	Cadena	1	0	¿Considero a ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
75	H7	Cadena	1	0	¿Colaboro con ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
76	H8	Cadena	1	0	¿Considero que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
77	H9	Cadena	1	0	¿Siento que mi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
78	H10	Cadena	1	0	De acuerdo con...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
79	H11	Cadena	1	0	¿Considero que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
80	H12	Cadena	1	0	¿Pienso que mi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada

Vista de Datos

*Matriz TFG FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 80 de 80 variables

	Sexo	Nacionalidad	Edad	escolariad	Departam	Experiencia	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
1	1	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	1	1	4	1	1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
3	2	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	1	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	1	3	2	2	4	1	3	3	1	4	4	4	5	4
6	1	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5
7	2	1	4	2	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	2	2	3	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4
9	2	1	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4
10	1	1	2	4	2	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4
11	2	1	3	2	2	1	4	4	5	4	5	4	4	3	4
12	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2	2	3	4	5
13	2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5
14	1	1	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	1	2	2	2	1	4	4	5	3	5	4	5	4	4
16	2	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	2	3	1	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5
18	2	2	1	4	2	2	5	5	5	3	6	5	5	5	5
19	2	1	3	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
20	1	1	1	2	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5
21	1	1	2	2	2	2	3	2	2	5	5	1	1	1	2
22	1	1	3	1	2	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5

Matriz TFG FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 80 de 80 variables

	Sexo	Nacionalidad	Edad	escolaridad	Departamento	Experiencia	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	
155	1	1	2	2	1	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
156	1	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
158	1	1	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
160	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	1	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
163	1	1	2	2	1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
164	1	1	2	6	4	2	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4
165	2	1	2	6	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5
166	1	1	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
167	1	1	2	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
168	1	1	2	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	1	1	2	4	1	2	3	3	4	2	5	4	3	2	4	4
170	1	1	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
171	1	1	2	2	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
172	2	2	3	2	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
173	1	2	3	2	4	3	4	5	3	3	5	4	3	5	3	4
174	1	1	1	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
175	1	1	2	3	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
176	1	1	1	3	4	1	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5

Matriz TFG FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 80 de 80 variables

	Sexo	Nacionalidad	Edad	escolaridad	Departamento	Experiencia	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	
177	1	1	2	3	1	1	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4
178	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
179	1	1	2	4	1	1	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5
180	1	1	2	6	1	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
181	1	1	2	1	1	2	3	3	4	2	5	5	4	3	4	4
182	1	2	3	2	4	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
183	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3
184	1	1	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
185	1	1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
186	1	1	3	2	1	2	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3
187	1	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
188	1	1	3	3	1	2	3	2	3	4	3	5	2	1	4	3
189	1	2	3	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
190	1	1	1	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
191	1	1	2	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
192	1	1	4	2	1	3	1	2	3	4	5	4	2	1	5	3
193	1	1	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4
194	1	1	1	5	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
195	1	1	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
196	1	1	2	3	4	2	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5
197	1	1	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
198	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1

Apéndice D

Cuestionario

Cuestionario para medir las características presentes en el ambiente de trabajo y la Motivación Laboral *adaptado* del CTM de Toro (1992) y del Cuestionario para medir la Motivación Laboral de Ayala y Pajuelo (2018).

Un grupo de investigadoras de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) están realizando un estudio, con la finalidad de conocer cuáles son las características presentes en el ambiente de trabajo que se asocian con el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa en la que usted labora.

Su participación es de suma importancia para poder realizar la investigación, para ello le indicamos que la gestión del cuestionario será confidencial y anónima, de esta manera, siéntase seguro o segura de expresar su honestidad y preferencia en cada una de las respuestas que facilite. Además, recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Asimismo, puede plantear todas sus dudas respecto a la investigación antes, durante y después de su participación a los correos:

sharon.barboza.arias@est.una.ac.cr,

isamar.orozco.bravo@est.una.ac.cr,

yendri.aguero.garrro@est.una.ac.cr,

glory.urena.porras@est.una.ac.cr.

I PARTE: Datos generales:

A continuación, encontrará una serie de opciones de respuesta, marque una única opción con aquella que se aproxime a su vivencia personal.

Sexo:

a. Hombre ()

b. Mujer ()

Nacionalidad

- a. Nacional ()
- b. Extranjero ()

Edad:

- a. 18 a 25 años ()
- b. 26 a 35 años ()
- c. 36 a 45 años ()
- c. 46 a 65 años ()
- d. Más de 65 años ()

Nivel escolar:

- a. Educación Primaria Incompleta ()
- b. Educación Primaria Completa ()
- c. Educación Secundaria Incompleta ()
- d. Educación Secundaria Completa ()
- e. Universidad Incompleta ()
- f. Universidad Completa ()
- g. Ninguno ()

Departamento al que pertenece:

- a. Campo ()
- b. Planta ()
- c. Administración ()
- d. Otros servicios ()

Rango de años laborados en la empresa:

- a. De 1 mes a 1 año ()
- b. 2 a 5 años ()
- c. 6 a 10 años ()
- d. 11 a 15 años ()
- e. 16 años en adelante ()

II PARTE: Elementos personales asociados a la motivación.

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas a algunos elementos personales que se asocian a la motivación en el trabajo. Marque una única opción de respuesta de acuerdo con su preferencia.

	La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:	Muy poco importante 1	Poco importante 2	Importancia moderada 3	Importante 4	Muy importante 5
1	Saber que reconocen mis conocimientos y lo que puedo hacer en el trabajo.					
2	Poder realizar tareas en las que se pueda guiar a otras personas.					
3	Mantener buenas relaciones con las personas de la empresa.					
4	Poder trabajar en labores que demanden mayor dificultad y responsabilidad.					

	La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:	Muy poco importante 1	Poco importante 2	Importancia moderada 3	Importante 4	Muy importante 5
5	Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.					
6	Llevar a cabo actividades que impulsen a las personas del equipo de trabajo a alcanzar metas.					
7	Llegar a sentir aprecio por mis compañeros/as.					
8	Reconocer que las personas en mi lugar de trabajo valoren mis esfuerzos y dedicación por las tareas que realizo.					
9	Contar con la compañía y apoyo de mis colegas de trabajo.					

	La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:	Muy poco importante 1	Poco importante 2	Importancia moderada 3	Importante 4	Muy importante 5
10	Tener metas claras y tomar iniciativa en las tareas del trabajo.					
11	Saber que voy adquiriendo mayor experiencia en mi ocupación.					
12	Dirigir a las personas que trabajan en mi departamento.					
13	Contar con una persona en la jefatura que haga observaciones a las tareas que realizo.					
14	Percibir que las personas acepten mis cualidades y fortalezas.					
15	Poder aplicar los conocimientos que					

La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:	Muy poco importante 1	Poco importante 2	Importancia moderada 3	Importante 4	Muy importante 5
poseo en mi lugar de trabajo.					

III PARTE. Comportamientos que llevo a cabo para obtener beneficios en el trabajo.

A continuación, encontrará preguntas relacionadas a los comportamientos que llevo a cabo para obtener beneficios en el trabajo. **Ordene**, escribiendo un único número por casilla según el valor de importancia que tenga para usted, escriba el número a la par, para esto tome en cuenta lo siguiente: 1 = (Muy poco importante), 2 = (Poco importante), 3 = (Importancia moderada), 4 = (Importante), 5 = (Muy importante). No se pueden repetir los números por afirmación.

16. El medio más efectivo para obtener comentarios positivos de mi jefe es:

a. Utilizar adecuadamente los materiales y herramientas de trabajo para evitar pérdidas y daños.

b. Solicitar con respeto un trato justo y considerado a mi superior/a cuando sea necesario.

c. Dar cumplimiento a lo que las figuras de autoridad esperan que lleve a cabo.

d. Poder dedicar una hora o más de las 8 horas establecidas de la jornada laboral.

e. Dar cumplimiento a las instrucciones y sugerencias de las personas encargadas

17. El medio más efectivo para obtener un beneficio en mi trabajo es:

a. Lograr realizar las tareas encomendadas al equipo o grupo de trabajo con responsabilidad y buenos resultados.

b. Solicitar personalmente a la jefatura la ubicación en un puesto de trabajo en el que pueda realizar con éxito mis labores o bien que responda a lo que me gusta.

c. Esforzarme por realizar con satisfacción las funciones y tareas asignadas.

d. Confiar en que la empresa me brinde oportunidades para mejorar como empleado/a.

e. Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando la persona encargada lo solicite.

18. El medio para obtener un ascenso en el trabajo es:

a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.

b. Tener iniciativa para proponer y ser líder en diferentes actividades.

c. Convencer a la persona encargada, no sólo con palabras sino con mi rendimiento como trabajador/a.

d. Esperar a que la empresa se dé cuenta de mis conocimientos y fortalezas.

e. Brindar colaboración y apoyo a las decisiones de la jefatura donde se trabaja.

19. El medio más eficaz para poder integrarme a un grupo de trabajo es:

a. Planear nuevas y mejores propuestas para cumplir con las tareas.

b. Ofrecer apoyo cuando sea necesario para obtener ventajas o beneficios para el bien de todas las personas involucradas.

c. Colaborar al grupo para que pueda sacar adelante los trabajos que la jefatura le encargó.

d. Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.

e. Mostrarse respetuoso de las personas, y de las normas o reglamentos establecidos en la empresa.

IV PARTE: Elementos externos del ambiente de trabajo que se asocian a la motivación.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a algunos elementos externos que se asocian a la motivación en el trabajo. Marque una única opción de respuesta de acuerdo con su preferencia.

Lo más importante para mí es:	Muy poco Importante 1	Poco Importante 2	Importancia Moderada 3	Importante 4	Muy Importante 5
20. Poder contar con un salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo de acuerdo con el puesto que desempeño.					
21. Tener ascensos que me permitan gozar de un					

Lo más importante para mí es:	Muy poco Importante 1	Poco Importante 2	Importancia Moderada 3	Importante 4	Muy Importante 5
puesto de trabajo que requiere más responsabilidad.					
22. Unir mis esfuerzos con los de otras personas para realizar actividades y alcanzar resultados que beneficien a todos/as.					
23. Sentir interés y motivación por mis tareas.					
24. Obtener préstamos y ayudas económicas por parte de la empresa.					
25. Poder integrarme a un equipo de trabajo conformado por personas que tienen iniciativa para proponer nuevas ideas.					
26. Sentir que mi jefatura evalúa de manera considerada, justa y comprensiva mi desempeño en las tareas que realizo.					

Lo más importante para mí es:	Muy poco Importante 1	Poco Importante 2	Importancia Moderada 3	Importante 4	Muy Importante 5
27. Desempeñar un trabajo que tenga variedad de actividades y que sean interesantes.					
28. Tener una jefatura que me informe acerca de los resultados de mi trabajo.					
29. Tener ascensos que me permitan lograr mayor respeto y autoridad en mi puesto de trabajo.					
30. Poder atender repetidamente diferentes situaciones y asuntos en mi trabajo.					
31. Trabajar con personas que ayudan a mejorar mis conocimientos y experiencias.					
32. Recibir aumentos salariales que recompensan mi esfuerzo					

Lo más importante para mí es:	Muy poco Importante 1	Poco Importante 2	Importancia Moderada 3	Importante 4	Muy Importante 5
y dedicación a las tareas que realizo.					
33. Tener una jefatura que, antes de exigir, me apoye y motive.					
34. Tener ascensos que demuestren que tienen en cuenta mis fortalezas.					

V Parte: Motivación laboral.

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas a la motivación laboral. Marque con una "X" una sola opción, para esto tome en cuenta lo siguiente: 1 = (Nunca), 2 = (Casi nunca), 3 = (A veces), 4 = (Casi siempre), 5 = (Siempre).

Preguntas	Alternativas				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Motivación Intrínseca					
35. ¿Realizando mi trabajo me siento feliz?					

Preguntas	Alternativas				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
36. ¿Las actividades que realizo en mi trabajo, me hacen sentir útil?					
37. ¿Considero que los conocimientos que adquiero en mi puesto me ayudan a mejorar como persona trabajadora?					
38. ¿Realizo mis tareas con dedicación?					
39. ¿Evito actividades o tareas por miedo a no realizarlas de la manera correcta?					
40. ¿Mi jefatura y mi equipo de trabajo consideran las ideas que apporto?					
41. ¿Me acostumbro y acepto los cambios que surgen en mi trabajo?					
42. ¿Considero que el trabajo que realizo para la empresa es importante?					

Preguntas	Alternativas				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
43. ¿Estoy dispuesto/a a aceptar nuevos retos en mi trabajo?					
44. ¿Aporto ideas para disminuir los conflictos y presión que surgen en el trabajo?					
45. ¿Me considero preparado/a para resolver problemas inesperados en mi trabajo?					
46. ¿Las fortalezas que he desarrollado me permiten asumir nuevos cargos?					
Motivación Extrínseca					
47. ¿Cuento con un lugar apropiado para tomar momentos de descanso y alimentación?					
48. ¿Cuento con los equipos y materiales necesarios para trabajar adecuadamente?					

Preguntas	Alternativas				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
49. ¿Estoy satisfecho/a con la temperatura del ambiente en mi área de trabajo?					
50. ¿Cuento con un lugar de trabajo amplio y cómodo?					
51. ¿Considero que mi jefatura se comunica constantemente y con respecto hacia el personal de la empresa?					
52. ¿Considero a mi jefatura como una persona capaz de apoyar y motivar a su equipo de trabajo?					
53. ¿Colaboro con mis colegas de trabajo en la realización de sus tareas?					
54. ¿Considero que mi jefatura comparte información acerca de los logros y rendimiento del departamento?					

Preguntas	Alternativas				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
55. ¿Siento que mi jefatura brinda capacitaciones para el uso de las nuevas herramientas?					
56. De acuerdo con la labor que realizo, ¿cuento con los equipos de protección necesarios para la realización de mis tareas?					
57. ¿Considero que la empresa permite que solo el personal que cuenta con una licencia correspondiente para operar maquinaria agrícola y equipo especial puedan hacer uso de estos?					
58. ¿Pienso que mi empresa se preocupa por evitar actividades que impliquen un riesgo a la salud y el bienestar de su personal?					

Agradecemos su colaboración al compartirnos información de gran importancia en relación con la investigación que estamos realizando. De igual manera, reiteramos que la

utilización de esta información será únicamente para los fines de la presente investigación y su manejo será confidencial.

Saludos cordiales.

Apéndice E

Carta para la Validación de Expertos

Centro de Investigación y Docencia en Educación
División de Educación para el Trabajo
Universidad Nacional de Costa Rica
Licenciatura en Orientación

Heredia 26 de octubre del 2020

Estimado(a):

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman el cuestionario que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación titulada: **“Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas el Bosque.”**

Por su experiencia profesional nos hemos permitido seleccionarla(o) para la validación de dicho instrumento, sus observaciones y recomendaciones contribuirán para mejorar la versión final de este, en la presente investigación.

Agradecemos de antemano su valioso aporte

Sin otro particular, les saluda cordialmente,

Bach. Yendry Agüero Garro.

Bach. Sharon Barboza Arias.

Bach. Isamar Orozco Bravo.

Bach. Glory Ureña Porras.

Apéndice F

Plantilla juicio de expertos

División de Educación para el Trabajo
 Centro de Investigación y Docencia en Educación
 Universidad Nacional

Estimado o estimada, esperamos se encuentre muy bien:

Usted ha sido escogido para evaluar el instrumento **Cuestionario para medir los Factores Psicosociales y la Motivación Laboral adaptado del Cuestionario para medir la Motivación y el Desempeño Laboral de Ayala y Pajuelo (2018) y del CTM de Toro (1992)** que hace parte de la investigación **Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque: Un análisis desde El Modelo Teórico de Motivación de Toro**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr determinar su validez.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del Juez (a):

Formación Académica: _____

Áreas de Experiencia Profesional: _____

Cargo actual: _____

Institución: _____

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN: Analizar los factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral a partir de tres dimensiones motivacionales en el personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque”

OBJETIVO DEL JUICIO DE EXPERTOS: Analizar la coherencia, relevancia, suficiencia y claridad de los ítems del Cuestionario para medir los Factores Psicosociales y la Motivación Laboral (Adaptado del Cuestionario para medir la Motivación y el Desempeño Laboral de Ayala y Pajuelo, 2018 y del CTM de Toro, 1992).

OBJETIVO DE LA PRUEBA: El objetivo de este cuestionario es obtener datos cuantitativos y objetivos, en relación con los factores psicosociales que se asocian al nivel de motivación laboral del personal de la empresa “Agroindustrial Piñas del Bosque”.

Apéndice G

Cuestionario para determinar su validez.

Se procede a calificar cada ítem basándose en las especificaciones de evaluación anteriormente descritas con relación a cada criterio con la calificación del 1 al 4.

Indicador	N.º	Ítem	Especificaciones																
			Claridad				Suficiencia				Pertinencia				Coherencia				Observaciones
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Variable: factores psicosociales																			
Logro	4	Poder impulsar o convencer a otras personas para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.																	
	10	Poder enseñar y dar sugerencias a otras personas sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.																	

Apéndice H

Juicio de Expertos: Proceso de valoración

A partir de las observaciones realizadas por las personas expertas que participaron en el proceso de validación del instrumento Cuestionario para medir los Factores Psicosociales y la Motivación Laboral (Toro 1992, y Ayala y Pajuelo, 2018), se señala que después de ser sometido a este proceso, estas personas realizan una serie de recomendaciones que se podrían tomar en consideración para valorar algunos criterios relacionados con la pertinencia, suficiencia, claridad y coherencia de algunos de los ítems.

Para dar inicio, se aportan las observaciones estipuladas para la variable de factores psicosociales, en la cual se acoto que para el indicador de motivación laboral y sus ítems 10 y 13, se recomienda tener mejor claridad en la redacción de las preguntas, además para el indicador de poder se encontraron observaciones concernientes a los ítems 2, 6 y 12 vinculadas de igual manera al tipo de redacción utilizada, ya que no se adecua a un uso de lenguaje simple.

Por otro lado, para el indicador de reconocimiento se realizan acotaciones en las preguntas 8 y 14, para la primera se hace énfasis en la redacción, mientras que para la segunda se recomienda valorar un sinónimo para la palabra virtud, agregar un ítem que considere también las debilidades de las personas, así como también realizar un cambio en la claridad del ítem con el fin de que este sea más comprensible. Seguidamente, para el indicador de autorrealización se realiza una consideración a nivel general en la que se menciona que se podría tomar en cuenta incluir un ítem que contemple el “sentimiento de satisfacción en relación con las tareas que realizan.”

Asimismo, para el indicador de dedicación a la tarea se identifican observaciones en los ítems 16:d, 17:a, 18:b, y 19: a, para estos se indica cambiar la redacción y el orden de ideas, y se hace el cuestionamiento de valorar en la pregunta 17:a si lo “interesante” implica también “retos” y en la 16:d, considerar el ítem general para realizar cambios en la afirmación que puedan dar respuesta a la pregunta general formulada.

Con respecto a la variable de motivación laboral en relación con el indicador de autoestima; en el ítem 39 y 40 se menciona por parte de las personas expertas que se debe mejorar la redacción de manera que, si ya se ha redactado en primera persona, singular se mantenga el mismo formato. Seguidamente, referente al indicador de vocación para el trabajo en el ítem 36 se expresa que este podría no estar tan enfocado a este indicador, sino por el contrario a la autorrealización.

Posterior, con respecto a los retos laborales en el ítem 44, se manifiesta que no existe claridad y coherencia sobre lo que se desea indagar respecto al indicador, por lo que se hace la observación ¿En qué tipo u origen de la tensión están pensando?, para así incentivar al análisis de dicho ítem y si es el más adecuado.

Ahora bien, referente a la seguridad laboral, se brindó la recomendación de que en el ítem 56 se especifique su redacción, de manera que se pregunte directamente desde la labor que se realiza, y no generalizar el hecho de que todas las personas necesitan el mismo equipo, para realizar sus labores, por ende, se redacte “¿de acuerdo con la labor que realizo, cuento con el equipo de protección que se requiere?”. Por otra parte, para el indicador liderazgo organizacional, en su interrogante 56 se expresa que se indague acerca de si se realiza colaboración con sus colegas y no acerca de la frecuencia con que las realizan.

Entre otras observaciones expuestas por las personas expertas se encuentran la longitud del instrumento, el cual es considerado extenso, ya que cuenta con 58 ítems. Además, entre las recomendaciones e indicaciones consideradas, se menciona la sección de datos sociodemográficos, en la cual se sugiere revisar los rangos de años laborados y en la III parte en la que se evalúan los medios para obtener retribución deseada en el trabajo, se recomienda plasmar indicaciones más claras para no generar confusiones a la hora de responder este apartado.

Ahora bien, a partir de las observaciones obtenidas de las personas expertas se determina por parte del equipo investigador la anuncia a considerar las observaciones con respecto a la coherencia, redacción y orden de ideas de los ítems señalados, ya que a partir del análisis de cada uno de estos se hace evidente que había incongruencia y errores que no permitían medir a cabalidad los criterios de los indicadores en estudio, además, se visualizó

un uso de lenguaje técnico y por ende, debe sustituirse a un lenguaje simple que responda a las necesidades de las personas trabajadoras en estos contextos laborales.

Seguidamente, en las observaciones del indicador de reconocimiento se concluye a partir del análisis teórico desde el cual nos posicionamos, no realizar cambios ya que se considera inoportuno agregar un ítem que en el que se indague acerca de las debilidades de las personas trabajadoras, ya que desde la teoría para medir este indicador se realiza énfasis en la bienestar de lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer (Toro, 1985), es por esto por lo que para la construcción del instrumento se decide utilizar un lenguaje en positivo y acorde a la teoría, que evite contradicciones en el criterio de evaluación.

En este sentido, se discrepa en cuanto a considerar un incremento en el número de ítems para el indicador de autorrealización, ya que mediante el análisis de las otras preguntas formuladas se evidencia que estas ya miden el sentimiento de satisfacción que las personas tienen en relación con las tareas que realizan.

Por otra parte, se ve necesario realizar ajustes en la pregunta 16 según los señalamientos de las personas expertas, ya que esta no media adecuadamente las 5 afirmaciones formuladas, Asimismo, a partir del análisis del cuestionamiento para la afirmación 17:a en el que se alude si lo “interesante” implica también “retos”, se determina en conjunto con la interrelación con la teoría que existía una ambigüedad en la pregunta general, lo que hacía que no se comprendiera la afirmación realizada, por lo que se concluyó cambiar la formulación de la pregunta 17 con el fin de que esta pueda tener coherencia y claridad en la medición de su respectivo indicador.

Seguidamente, referente al indicador de vocación para el trabajo, se toma en consideración sustituir la palabra habilidades por actividades, puesto que era esta la que provocaba una inadecuada interpretación de la evaluación del contenido, ya que desde la teoría el ítem si mide el indicador. Posteriormente, con respecto a los retos laborales en el ítem 43, se considera a través de las observaciones realizadas que no existía claridad y coherencia acerca lo que se deseaba indagar respecto al indicador, ya que la idea central del ítem estaba incompleta.

Para finalizar, en cuanto a la extensión del instrumento en que se indicaba que este podría causar monotonía y cansancio al ser completado, cabe mencionar que su extensión se justifica por el alcance de la investigación; ya que en el presente estudio se pretende medir dos variables que están compuestas por 21 indicadores, en el que considerando la teoría en la que nos posicionamos, podrían haber sesgos de la información y por ende, no obtener información completa si se reduce el número de preguntas, ya que no se estaría abarcando criterios importantes para la medición de las variables.

Apéndice I

Poster de beneficios y recomendaciones laborales

Beneficios del Reconocimiento Laboral.

01 Proporciona mayor motivación a los integrantes del personal

02 Ayuda a que los trabajadores se sientan más conectados con la empresa y que no son simplemente personas que trabajan por un sueldo

03 Reduce los niveles de estrés al permitir que los miembros del equipo se concentren en acciones y comportamientos positivos

04 Mejor servicio al cliente y aumenta la eficiencia en el trabajo, debido a un mayor compromiso de los trabajadores

Recomendaciones para Reconocer el desempeño laboral.

Hazlo de manera oportuna:

Cuando los trabajadores van más allá del cumplimiento del deber, no tardes en reconocerlo. Cuanto antes se reconozca el logro, mayor será el impacto

Considera una variedad de opciones

El dinero en efectivo no es la única recompensa de peso. Los días de vacaciones e incluso tarjetas escritas a mano pueden significar mucho.

Reconocimiento a la medida del logro obtenido

Un sincero "gracias" puede ser suficiente para logros más pequeños, pero un desempeño verdaderamente sobresaliente debería ser reconocido con más formalidad.

Monitorea los logros

Toma nota de los logros de los trabajadores para poder destacarlos en reuniones y evaluaciones de rendimiento.

Construye una cultura de la valoración

Los elogios de los compañeros a menudo son tan significativos como el reconocimiento de un gerente. Por lo tanto, asegúrate de apoyar una cultura corporativa que aliente a los miembros de tu equipo a felicitarse abiertamente por un trabajo bien hecho.

Apéndice J

Logotipo de propuesta

