



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA**

**División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Sociología
Coordinación de Psicología Social**

“MOTIVACIÓN Y AUTODETERMINACIÓN LABORAL”

TESINA QUE PRESENTA

Rebeca González Barajas

2143015714

Aurora Lizett Hernández Martínez

2163015050

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA SOCIAL**

Trimestre: 20-P

Asesores:

Ma. Irene Silva Silva



Víctor Cárdenas González

Índice

Introducción	5
1. El trabajo en México.....	15
1.1 ¿Qué es el trabajo?	15
1.2 Condiciones laborales	15
1.3 Empleos atípicos	16
1.4 Salarios en México	18
1.5 Horarios de trabajo.....	19
1.6 Condiciones Ambientales	20
1.7 Relaciones laborales	21
1.8 Seguro social.....	21
1.9 Riesgos Psicosociales.....	22
2.1 teoría de la autodeterminación	24
2.2 Elementos que componen la teoría de la autodeterminación.....	25
2.2.1 Teoría de la evaluación cognitiva	25
2.2.2 Teoría de la integración organísmica (TIO)	26
2.2.3 Teoría de la orientación de causalidad.....	26
2.2.4 Teoría de contenidos de meta.....	27
2.2.5 Teoría de las necesidades psicológicas básicas	28
Necesidad de autonomía.....	28
Necesidad de competencia	29
Necesidad de relación	30
2.3 Motivación en el ámbito laboral	31
2.4 Satisfacción Laboral.	32
3. Método	34
3.1 Justificación.....	34
3.2 Planteamiento del problema	36
3.3 preguntas y objetivos de la investigación.....	38
Objetivos.....	39
3.4 tipo de estudio	40
3.5 Hipótesis.....	40
3.6 Conceptos.....	41
3.7 Sujetos	43
3.9 Instrumento	43

3.10 Procedimiento.....	45
3.11 Análisis de resultados del estudio piloto.	47
4. Análisis de Resultados.....	50
4.1 Características de los trabajadores.....	50
4.2 Análisis de los instrumentos	53
4.3 Análisis de los Objetivos de Investigación	59
4.4. Hipótesis.....	62
4.5 Discusión.....	65
Referencias.....	68
Anexos.....	72

Resumen

El presente proyecto se desarrolló bajo el marco de la teoría de la autodeterminación (TAD) (Self-Determination Theory) de Edward L. Deci & Richard M. Ryan, 1985, 2002. La cual, vincula la personalidad y factores situacionales que provocan la energización de la motivación humana en diferentes ámbitos. Sugiere que para que los individuos tengan bienestar, y sean felices en un ámbito específico deben satisfacer ciertas necesidades psicológicas básicas, como es la competencia, la autonomía, y los vínculos.

En el contexto laboral las personas que cuentan con estas tres necesidades psicológicas, desarrollan una motivación interna mayor, lo que les permitirá incrementar su confianza y autoestima, lo que facilitará el desarrollo y el disfrute de la actividad realizada, así como también aumentará su compromiso y productividad con la empresa, y lo más importante su satisfacción laboral, por lo tanto, su bienestar personal será mayor. El objetivo principal de esta investigación fue conocer los factores que influyen en la motivación, el desempeño y la satisfacción de los trabajadores, así como identificar su grado de autonomía, competencia, y pertenencia, por lo que se aplicó una escala en línea compuesta por 38 reactivos a una población de 197 personas, que trabajan para una empresa u organización y tienen una edad de entre 20 a 59 años, se les aseguró a los participantes que sus datos se mantendrían totalmente confidenciales y anónimos y que únicamente iban a ser utilizados para fines de esta investigación. Una vez obtenidos los datos fueron analizados en el programa estadístico SPSS versión 25. Los resultados encontrados destacan que existe estrecha relación entre las variables de la teoría de la autodeterminación, con la satisfacción laboral y el ambiente físico del trabajador.

Palabras clave: Motivación, desempeño, satisfacción en el trabajo, autodeterminación, autonomía, relaciones laborales, competencia.

Introducción

En la actualidad la motivación laboral es de suma importancia para las empresas ya que esto conecta con el desempeño de los trabajadores, además, el factor humano es el elemento más importante de una organización, a pesar de los avances tecnológicos de los últimos años siempre habrá una persona que tenga la responsabilidad de operar esas máquinas, ya que sin ellas el trabajo no podría realizarse.

Algunos empleados ven su trabajo como una oportunidad para realizarse, aprender nuevas habilidades, así como para crecer en el ámbito profesional y personal, mientras que otros trabajadores lo ven únicamente como el sustento familiar, o el sustento para satisfacer las necesidades básicas y nada más. En el contexto laboral una persona puede contar con todas las habilidades y la inteligencia para desarrollar sus tareas, pero si no siente interés y no se siente atraído hacia su trabajo, difícilmente tendrá un buen desempeño, y difícilmente verá su trabajo como una oportunidad para perseguir sus intereses personales, y sobre todo no se sentirá cómodo ni feliz. Por esta razón es que se ha decidido realizar esta investigación, porque creemos que es importante abordar la motivación laboral en la vida de los empleados, no tanto por las empresas, sino por el bienestar personal de los trabajadores.

En el capítulo 1, se presenta el marco contextual, en donde se describe con detalle cómo es el trabajo en México, los derechos de los trabajadores, el salario, las prestaciones y la importancia de tener una buena relación con los compañeros de trabajo y jefes. En el capítulo 2 se presenta el marco teórico, en concreto, la

teoría de la Autodeterminación, en la que se sustenta este trabajo. En el capítulo 3 se presenta el proceso metodológico, el tipo de estudio, la técnica de muestreo y el proceso para la recopilación de información. En el capítulo 4 se presenta el análisis de los resultados, y finalmente la discusión.

Estado del arte

Este trabajo tiene como propósito presentar una aproximación al estado del arte, con relación a la investigación sobre motivación y sentido de autoeficacia laboral. Para la construcción de este, se utilizó el método de indagación exploratoria; que se llevó a cabo con una revisión de diversos trabajos de investigación acerca del tema de interés, es importante mencionar que no se encontraron muchas investigaciones que aborden este tema desde la teoría de la autodeterminación. Los resultados más relevantes de la exploración son los siguientes:

Sum (2015) afirma que los impulsos de un individuo son causados por estímulos que pueden provenir externamente o internamente. La manera de cómo motivar a un individuo no es la misma para todas las personas, depende de las necesidades que estas tengan, sus preferencias, creencias, valores, y muchas otras características que influyen en la satisfacción laboral. El proceso para la motivación inicia en la identificación de las necesidades que tiene una persona, las incomodidades y problemáticas que presenta, así como también su comportamiento.

Tejedor (2014) indica que la motivación, es el comportamiento que presenta una persona cuando quiere alcanzar una meta, es decir, los colaboradores que están motivados tendrán un nivel alto de desempeño y tratarán de lograr a toda costa sus objetivos, debido a que las metas que tiene una organización, las toman como propias. Las motivaciones son diferentes para cada colaborador, es decir, a un colaborador le puede motivar la remuneración, mientras que a otro el reconocimiento social, es por eso que para poder identificar el factor que motive a

un individuo se tienen que tener en cuenta diferentes características que le permiten querer lograr sus objetivos a totalidad.

Murga (2013) & Rivera (2018) destacan la importancia de la motivación y de las emociones que desempeñan una función social, por tanto, su regulación y su expresión impactaran de diversas maneras en el ámbito laboral, un mal clima laboral puede causar baja productividad o actitudes de rechazo hacia el trabajo, inferioridad o carencia de realización personal, estos autores destacan que la motivación y las relaciones interpersonales, así como un buen clima social organizacional se relacionan y son importantes para tener un óptimo desempeño en el trabajo. El clima organizacional refuerza la moral de los trabajadores, manteniendo entusiasmo e interés en el desempeño de sus funciones. Así como satisfacer necesidades de pertenencia, estima, status, autorrealización, protección, seguridad y necesidades físicas básicas, es importante porque los trabajadores se sienten productivos, seguros, realizados, y con mayor motivación para plantearse metas cada vez más ambiciosas en su vida.

García (2003) indica que las relaciones sociales y el autoestima generada influyen más en el grado de satisfacción laboral que en el prestigio y el tipo de tarea que se realiza. Las personas entienden la motivación como la consecuencia de ciertas necesidades que buscará satisfacer, fundamentalmente de tipo social, como es la aprobación social, el reconocimiento social por parte de los demás, el autodesarrollo, la necesidad de conseguir prestigio y éxitos profesionales. Por eso cuando una persona realiza un determinado trabajo, su motivación se centra en todo aquello que esté relacionado con las relaciones personales, las oportunidades de logro y de desarrollo que exista en su trabajo, sobre todo si se trata de jóvenes que

acceden por primera vez a un empleo. Como observación a esta investigación, se puede decir que la escala que se aplicó no es muy confiable para comprobar los factores motivacionales básicos como son: autoconcepto, autodesarrollo, aceptación social, reconocimiento social, poder y seguridad.

Vásquez (2017) indica que el clima laboral es sumamente importante sobre el éxito y la productividad de una empresa y sobre todo cómo influye positiva o negativamente dicho clima en los trabajadores. Se logró comprobar que un buen clima laboral influye positivamente sobre la productividad, pero que la deficiencia en el agradecimiento y recompensa de sus superiores puede afectar esta productividad, por eso deben emplearse estrategias que mejoren esto, promover la participación de los empleados en la generación de ideas motivadoras es importante para que el trabajador se sienta reconocido y que es una pieza clave para la empresa.

Chico (2018) indica que los problemas que existen en el trabajo se centran sobre el manejo del liderazgo y su influencia en la eficiencia laboral, y como la motivación laboral impacta en el desempeño de los empleados, un buen liderazgo puede mejorar el ambiente laboral y la productividad de los empleados. El liderazgo influye negativamente en la eficiencia de los empleados debido al bajo nivel de apoyo, igualmente si los trabajadores no ven oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral, esto disminuye su productividad, puesto que tienen deseos de autorrealización.

Las oportunidades de desarrollo influyen favorablemente en la actitud y la motivación de los trabajadores.

Mazariegos (2015) indica que el rendimiento de los colaboradores en una organización, son procesos de diferentes actividades para lograr diferentes metas, para poder medir el desempeño que tiene un colaborador en una organización se evalúa el comportamiento que tienen estos hacia el logro de una meta, de esta manera se va a poder comprender cada factor que puede beneficiar a la motivación de los colaboradores. El tener un nivel alto de rendimiento laboral por parte de los trabajadores en una organización, brinda muchos beneficios para esta, debido a que puede incrementar su rentabilidad, pero cabe mencionar que la empresa también debe tener en cuenta las retribuciones por los resultados positivos de sus trabajadores, es decir, solo se llegara a tener un rendimiento laboral alto si los colaboradores se sienten motivados y se esfuerzan enormemente en cumplir los objetivos, de esta manera cuando los objetivos sean cumplidos, la organización debe recompensar a sus trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, con incentivos monetarios, reconocimientos o ascensos, de esta manera los colaboradores querrán seguir logrando sus objetivos a largo plazo.

Enríquez (2014) trata de dar respuesta a la pregunta, la motivación ¿es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México?, para dar respuesta a esta pregunta, define que es la motivación y el desempeño, posteriormente hace una relación entre estas dos variables, muestra que de acuerdo a investigaciones anteriores las acciones de los individuos están influenciadas por sus motivaciones, también menciona que una correcta motivación de parte de la empresa, va a traer como consecuencia empleados comprometidos con los objetivos y bienestar institucional, después de recolectar información a través de dos instrumentos enfocados en el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados, da como resultado que el grado de motivación si es

predictor del nivel de desempeño de estos. Como recomendación a futuras investigaciones el autor menciona que se aplique el mismo instrumento que utilizó para saber si hay cambios y mejoras en cuanto al tema de la motivación y el desempeño en los empleados, que se agreguen nuevas variables predictoras del nivel de desempeño e incluir entrevistas individuales para evaluar el desempeño y factores motivacionales que ayuden a los trabajadores a lograrlo.

Así mismo Quispe (2018), busca determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores, igualmente se aplicaron dos cuestionarios tipo Likert para recaudar la información, y los resultados fueron que hay una relación positiva moderada entre ambas variables.

Lagos (2015), al estudiar los factores que determinan la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo en el medio ambiente laboral de empresas Copelec. Lagos se da cuenta por medio de observación, recolección de información y entrevistas al personal que la mayoría de los empleados se sienten motivados por el ambiente laboral (factores extrínsecos) y pocos por cumplimiento de necesidades o aspectos profesionales y los primeros evitan la insatisfacción. Como recomendación el autor menciona que deberían delimitarse mejor los factores motivadores y que a partir de estos se puedan considerar elementos que determinan el desempeño en los trabajadores.

En la misma línea Marín y Placencia (2017) buscan establecer la relación que hay entre la motivación y la satisfacción laboral ya que para ellos el nivel de satisfacción depende del nivel de motivación ya sea en cuanto a factores higiénicos o factores motivacionales que tengan los trabajadores, para esto utilizan la teoría bifactorial de Frederick Herzberg para medir su nivel de motivación laboral y el

instrumento de Font roja para determinar el nivel satisfacción laboral en el personal de Socios en Salud Sucursal Perú, dando como resultado que la satisfacción laboral dependen de las características propias de la organización y de su clima organizacional, y que hay una correlación positiva entre la satisfacción y la motivación laboral, finalmente estos autores consideran importante que los resultados de su investigación pueden ayudar a mejorar la gestión de recursos humanos.

Posada & Quintero (2016) indican que el bienestar laboral de los trabajadores dentro de la organización no se encuentra determinado exclusivamente por las actividades que gestiona una empresa para su alcance, sino también por las características individuales de los trabajadores y las percepciones de trabajo que ellos van creando conforme pasa el tiempo. Es indispensable reconocer que el bienestar en el contexto laboral está relacionado con las condiciones físicas de las organizaciones, los aspectos psicológicos y sociales, es necesario que exista una integración organización-trabajador, la cual requiere una fuerza de trabajo conjunta, tanto física como mental, en el cual simultáneamente se generan expectativas y atribuciones que permitan un buen funcionamiento en el entorno laboral, y posibiliten la adaptación a este tipo de contextos, uno de los factores psicológicos más importantes en el bienestar laboral, es la conexión o socialización que hay entre las personas, permite que ellos intercambien emociones, necesidades, experiencias, motivaciones y acuerdos de comportamiento o normas de conducta que son útiles para sobrellevar algunas situaciones que sucedan en el trabajo. Se plantea que generar emociones positivas puede generar confianza, autonomía, y una mayor motivación, mientras que generar emociones negativas produce inseguridad, miedo al fracaso, frustración y sobre todo poca motivación.

Pastor & Alván (2017), demuestran la relación que existe entre las variables de autoestima y desempeño laboral, según ellos hay factores que afectan de manera negativa la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo, uno de estos factores es el autoestima, de acuerdo con los resultados recalcan que realmente mientras mayor sea el nivel de autoestima, es mayor el nivel de desempeño en los trabajadores, así mismo el autoestima también es consecuencia de una buena satisfacción en el trabajo y el éxito que tienen en el mismo. Igualmente afirman que esta clase de estudios pueden potenciar su desempeño mediante el bienestar de cada trabajador y de la organización en conjunto.

Newstrom (2011) manifiesta que la motivación laboral, es la fuerza que tienen los trabajadores para lograr sus metas u objetivos, pero la motivación puede ser provocada por diversos factores, tanto externos como internos. Los trabajadores tienen diversas preferencias en tres elementos de la motivación los que son la dirección y enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo que se aporta y la persistencia de la conducta.

Furnham (2011) indica que las personas laboran por diferentes razones entre las cuales las más importantes es el crecimiento propio, el desarrollo personal y profesional de la persona, así como también las remuneraciones y el reconocimiento por parte de los otros. las personas toman la decisión de prestar sus servicios por las recompensas que les puede ofrecer una empresa u organización, y en este proceso experimentan diversos acontecimientos que les van a permitir, o sentirse motivados o desmotivados.

García (2012) menciona que existen elementos motivadores con el mismo peso o más importantes que los económicos, que llevan al trabajador a sentirse más

motivado y a tener un mejor desempeño en sus tareas, a estar más satisfecho, lo cual implica tener un mayor bienestar, para los trabajadores las principales fuentes de motivación externa son: el reconocimiento dentro de la empresa, porque esto hace sentir al empleado importante o valioso, por lo tanto, aumentará su autoestima también. La responsabilidad sobre el trabajo, que deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea, y por último el reconocimiento social, que en ocasiones es una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.

1. El trabajo en México

1.1 ¿Qué es el trabajo?

Se denomina trabajo a toda aquella actividad de esfuerzo físico o intelectual que una persona presta a otra, a cambio de una compensación económica por las labores concretadas, además de ser una actividad que ayuda a satisfacer las necesidades básicas para subsistir de una persona, el trabajo también ofrece posibilidades de poder conseguir sueños, metas y objetivos en la vida, dependiendo de la persona que lo desempeñe. (Méndez, 2019)

Peiró (1993), menciona que, de acuerdo con diversos autores, el trabajo es la acción humana transformadora del medio en el que vive el ser humano, haciéndolo mundo humano. El trabajo ocupa hoy en día un papel fundamental en la vida personal y en la estructuración social. Además, el trabajo constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte de las personas, con lo que se convierte en un medio para generar recursos imprescindibles, en la mayoría de los casos, para la supervivencia y el bienestar.

A lo largo de la historia, el trabajo ha ido cambiando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

1.2 Condiciones laborales

La ley federal del trabajador capítulo I artículo 56° hace referencia a que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres

y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la ley, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Artículo 56 bis. Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

El trabajador podrá solicitar de la junta de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen, así como malas condiciones en el ambiente laboral.

1.3 Empleos atípicos

Según la Organización Internacional del trabajo OIT (2018) el empleo atípico es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar, y convencional, en el que no se mantienen las relaciones tradicionales, típicas, de trabajo, (continúo, a tiempo completo y que se inscribe en una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado). Estas incluyen el empleo temporal: en el cual los trabajadores son contratados solo por un periodo de tiempo específico, incluye los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas. Otro tipo de trabajo atípico es el trabajo a tiempo parcial: la OIT 1994 (núm. 175) define el término "trabajador a tiempo parcial" como todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a

la de los trabajadores a tiempo completo en situaciones comparable. También existe la relación de trabajo multipartita: cuando los trabajadores no están empleados directamente por la empresa a la cual prestan sus servicios, su empleo se efectúa a través de acuerdos contractuales que involucran a múltiples partes, por ejemplo, cuando un trabajador es cedido y pagado por una agencia de empleo privada, pero el trabajo es realizado para una empresa usuaria. Por último, El empleo por cuenta propia económicamente dependiente: este tipo de empleo presenta una apariencia distinta a la realidad subyacente con la intención de anular o atenuar la protección que la ley brinda a los trabajadores, puede suponer el ocultamiento de la identidad del empleador contratando a los trabajadores a través de un intermediario, o de emplear al trabajador mediante un contrato civil, comercial o cooperativo. Por lo tanto, el trabajador es deliberadamente clasificado de manera incorrecta como independiente, por cuenta propia, aunque de hecho tenga una relación de empleo subordinada.

El auge del empleo atípico es evidente en muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores atípicos siempre han representado una proporción importante de la fuerza de trabajo, ya que muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado laboral antes asociados con empleos tradicionales. El aumento de las formas de empleo atípico a lo largo de las últimas décadas ha dado lugar a una mayor inseguridad del empleo y crea dificultades para las empresas, así como para el desempeño general de los mercados laborales, las economías y las sociedades. El problema con este tipo de empleos es que, no garantizan una remuneración adecuada y estable, protección contra los riesgos profesionales y protección social.

1.4 Salarios en México

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), no hay una definición jurídica internacional de lo que se entiende por asalariado o trabajo asalariado, por definición, los salarios mínimos suelen aplicarse directamente solo a los trabajadores asalariados que prestan su fuerza de trabajo a cambio de una compensación monetaria.

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno.

En el capítulo VI de la ley federal del trabajo, el artículo 90° establece que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

De acuerdo con el artículo 94° los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y el gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

El capítulo VII de la ley federal del trabajo establece normas protectoras y privilegios del salario en favor de los trabajadores, cuya observancia y cumplimiento es obligatoria para los patrones. Se establece que los trabajadores dispondrán

libremente de sus salarios, y que en cualquier convenio contrario a ello es nulo, se señala también que el derecho de los trabajadores a percibir su salario por la prestación de un servicio es irrenunciable, como también lo es el de percibir sus salarios devengados. Además, se obliga al patrón a pagar sus salarios al trabajador de manera directa, de la misma manera sanciona que el salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal. No a través de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda. El pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito de cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias, o cualquier otro medio electrónico.

1.5 Horarios de trabajo

La ley federal del trabajo establece que "jornada de trabajo" es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El capítulo II de la ley federal del trabajo establece que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. El artículo 61° de este capítulo dice que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna, y siete horas y media la mixta. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

El artículo 68° destaca que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que

corresponda a las horas de la jornada. Sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley. En cuanto a los descansos, el artículo 69° dice que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

1.6 Condiciones Ambientales

De acuerdo con una práctica realizada en el Instituto Politécnico Nacional (IPN) sobre las condiciones del medio ambiente en el trabajo, estas se refieren a todo aquello que caracteriza el lugar de trabajo, y que influyen en el desempeño de las actividades a realizar, nos referimos especialmente a tres grupos de variables: las condiciones físicas, ruido, condiciones acústicas y finalmente iluminación y condiciones visuales. que se refieren al ambiente sonoro y el nivel de ruido, la iluminación, las condiciones de temperatura, la ventilación, etc.

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberían evitarse las temperaturas y humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, etc. Los trabajadores deben contar con un mobiliario cómodo y todas las herramientas necesarias que le permitan realizar correctamente su trabajo.

1.7 Relaciones laborales

Tener una buena relación con tus compañeros de trabajo es un elemento clave para el bienestar en el entorno laboral, gozar de una buena relación con los compañeros de trabajo es mucho más agradable y contribuye más a nuestra motivación y productividad.

Un reciente estudio de LinkedIn (2019) reveló que tener buenas relaciones laborales es sinónimo de felicidad para el 46% de los trabajadores.

Entablar buenas relaciones tanto con colegas como con superiores es la clave para tener una jornada de trabajo donde reine la motivación y la productividad, tan buscada por los empleados como por los empleadores, además, estas condiciones positivas hacen que los empleados se sientan mucho más confiados al momento de compartir sus ideas o solicitar una opinión. Contar con apoyo social dentro de la organización es un factor determinante a la hora de forjar vínculos con la propia empresa, además de actuar como moderador del estrés y la depresión, es por esto que es importante poner especial atención en los entornos de trabajo aislado, donde no existe la posibilidad de poder entablar relaciones humanas con el resto de compañeros y buscar una solución al respecto, que haga sentir mejor a los trabajadores.

1.8 Seguro social

El seguro social es hoy en día uno de los beneficios más importantes en un trabajo fijo, ya que proporciona a los trabajadores un mayor bienestar tanto físico como económico. Según la procuraduría federal de la defensa del trabajo el seguro social es un término que se refiere al bienestar de las y los ciudadanos, integrantes

de una comunidad, así también la Organización Internacional de Trabajo, la define como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos e hijas.

La seguridad social se encuentra encaminada a la protección y mejoramiento de los niveles de bienestar de las personas trabajadoras y sus familias.

Actualmente en México se cuenta con varios sistemas de seguridad social, sin embargo de todas son dos las que más destacan, uno es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el otro es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el primero es obligatorio para las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo las y los socios de sociedades cooperativas, y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, el segundo es para aquellas personas trabajadoras de los Poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo, Judicial e Institutos Autónomos), en materia Federal, así como para la Ciudad de México. Para las personas trabajadoras de los Estados, siempre y cuando exista convenio entre el estos y el ISSSTE.

1.9 Riesgos Psicosociales

A partir de octubre del 2019 entró en vigor la Norma oficial mexicana (NOM) 035, que obliga a las empresas a atender los riesgos psicosociales que se puedan

presentar en el espacio de trabajo, como pueden ser el estrés, ansiedad, depresión o desequilibrios del sueño. Riesgos que perjudican la salud mental y emocional de los trabajadores, resultado de una mala organización en el trabajo.

Los riesgos psicosociales están desarrollados directamente con las condiciones laborales, entendidas como el ambiente en el que se desempeña el trabajador, la relación con los directivos y compañeros, así como los instrumentos y herramientas con las que cuenta el propio trabajador.

Algunos factores que pueden provocar alteraciones en la salud psíquica de los trabajadores son cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador, o bien cuando se realizan actividades que requieren de un sobre esfuerzo mental, racional muy elevado, hasta el punto en que la persona se ve saturada sintiéndose incapaz de resolver el problema. Otros factores importantes son las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la ley federal del trabajo, que no le permita el descanso reparador al trabajador, en la que además de alterar dicho descanso, también hará interferencia en la relación de familia. Así como también una mala relación con los superiores o con los compañeros de trabajo podría afectar la salud emocional del trabajador, por eso es bueno contar con un buen líder que se preocupe por sus empleados.

Por estas razones fue implementada la norma 035 para asegurarse de que la salud emocional de los empleados se cuide, y así lograr una mayor motivación y satisfacción de estos, y esto a su vez aumentará la productividad en la empresa.

2. Teoría de la autodeterminación y teoría de la evaluación cognitiva

2.1 teoría de la autodeterminación

Deci y Ryan (1985) describen la autodeterminación como la capacidad de un individuo para elegir y realizar acciones en base a su decisión. Las personas autodeterminadas se ven así mismas como los iniciadores de su propia conducta.

La teoría de la autodeterminación (TAD) o Self-determination theory (SDT) por sus siglas en inglés, es una macro teoría de la motivación humana relacionada con el desarrollo y funcionamiento de la personalidad bajo el contexto social. Analiza el grado en que las conductas son volitivas o autodeterminadas, o el grado en que las personas realizan sus acciones considerando un nivel de reflexión y se comprometen en las acciones a partir de una elección (Deci y Ryan, 1989). Esta teoría se fundamenta en una visión orgásmica y dialéctica que asume que las personas son organismos activos, con tendencias naturales hacia el crecimiento psicológico, en continuo esfuerzo por integrar sus experiencias de forma coherente con su voluntad.

La TAD plantea que, para lograr el bienestar psicológico, las personas tienen que satisfacer y cumplir varias necesidades (Deci y Ryan, 2000). Tres grandes categorías de estas necesidades se identifican como: la necesidad de competencia, relacionarse con otros y la autonomía, para que la persona desarrolle su potencial en el ámbito laboral, necesita satisfacer estas tres necesidades prioritarias ya mencionadas.

La teoría de la autodeterminación, argumenta que los seres humanos trabajan hacia metas que les permitan lograr la satisfacción de las necesidades,

que, en caso de éxito, conduce a resultados psicológicos positivos y va a contribuir también al bienestar psicológico. Estas necesidades se definen como "nutrientes que deben ser adquiridos por una entidad viva para mantener su crecimiento, la integridad y la salud" (Deci y Ryan, 2000).

2.2 Elementos que componen la teoría de la autodeterminación

Según Moreno y Martínez (2006), la TAD evolucionó tomando como punto de partida cinco modelos teóricos o mini teorías que abordan una faceta de la motivación o el funcionamiento de la personalidad; tales como la evaluación cognitiva, la integración organísmica, la orientación de causalidad, los contenidos de meta, las necesidades psicológicas básicas, la necesidad de autonomía, la necesidad de competencia y la necesidad de relación. Una vez integradas se puede confirmar la TAD.

2.2.1 Teoría de la evaluación cognitiva

La teoría de la evaluación cognoscitiva busca determinar la influencia de las recompensas sobre la motivación intrínseca. Básicamente plantea que cuando una persona realiza una actividad impulsado por una motivación intrínseca y recibe alguna recompensa (motivador extrínseco) esto provoca una disminución de la motivación intrínseca inicial. La explicación más común del fenómeno señala que al agregar compensaciones externas (recompensas), el individuo empieza a percibir que su conducta es controlada desde fuera, por otros (los otorgantes de la recompensa); lo que afecta negativamente su autodeterminación y resiente su motivación intrínseca, cuando las personas están intrínsecamente motivadas, la gente se involucra más en actividades libremente, siendo sostenidas por su interés y

porque realmente disfruta hacerlo. No todas las recompensas tienen el mismo efecto sobre la motivación intrínseca. Las recompensas tangibles (dinero o cualquier otro premio material) disminuyen la motivación intrínseca, mientras que las recompensas intangibles (un elogio) no la afectan. (Deci, Ryan & Charm, 1968)

2.2.2 Teoría de la integración orgánica (TIO)

Esta segunda mini teoría aborda el tema de la motivación extrínseca en sus diversas formas, con sus propiedades, determinantes y consecuencias. En términos generales la motivación extrínseca es un comportamiento que es instrumental, que tiene como objetivo los resultados extrínsecos a la conducta en sí misma. Cuanto más interiorizada está la motivación extrínseca más autónoma va a ser la persona.

Esta teoría se refiere a los contextos sociales que mejoran o impiden la internalización, es decir, se basa en la suposición de que las personas se inclinan naturalmente a integrar sus experiencias en curso, asumiendo que tienen las herramientas necesarias para hacerlo, lo que conduce hacia las personas y la internalización de los valores profundamente, metas o sistema de creencias.

2.2.3 Teoría de la orientación de causalidad

Otro elemento fundamental de la teoría de la autodeterminación, es la teoría de las orientaciones causales, en la cual se pretende dilucidar que nos mueve o hacia qué dirección dirigimos nuestros esfuerzos. En este sentido la teoría establece la existencia de tres grandes tipos de motivación: intrínseca o autónoma, extrínseca o controlada e impersonal o desmotivada.

En el caso de la motivación intrínseca, representa aquella fuerza interna que nos motiva, llevándose a cabo la conducta debido al propio placer que supone hacerla.

La motivación extrínseca, por el contrario, surge de una falta de satisfacción de algunas de las necesidades psíquicas o fisiológicas. Las cuales se pretenden suplir mediante la realización de la conducta, es decir, la actuación se lleva a cabo debido a que esta va a permitir o facilitar una reducción de un estado de carencia. Aunque existe cierta autodeterminación, está se encuentra presente en menor grado que en la motivación intrínseca.

La motivación impersonal o desmotivación es aquella que se deriva de la sensación de falta de competencia y autonomía, donde todas las necesidades psíquicas se han visto frustradas, y esto conduce a un estado de falta de motivación.

2.2.4 Teoría de contenidos de meta

Otra de las teorías más relevantes que tiene un impacto en esta teoría es la teoría del contenido de las metas. Igual que en la motivación, encontramos metas intrínsecas y extrínsecas. Las primeras se basan en la búsqueda del bienestar psicológico y el desarrollo personal, afiliación, salud y contribución a la comunidad.

En lo que respecta a las extrínsecas son las metas propias y dirigidas a obtener algo del exterior de la persona y siendo dependientes del medio: éxito económico, financiero, fama y consideración social (Delgado, 2015).

2.2.5 Teoría de las necesidades psicológicas básicas

Esta teoría nos dice que dichas necesidades básicas hacen referencia a constructos psíquicos que el ser humano necesita para sentir motivación hacia la conducta a realizar, dejando de lado los componentes fisiológicos (como la necesidad de comer o beber). Dentro de este enfoque la teoría de la autodeterminación sugiere que las personas necesitan cumplir con ciertas necesidades psicológicas innatas ya antes mencionadas para mantenerse en constante crecimiento y cambiar, las cuales cuando son satisfechas producen la ampliación de la automotivación y la salud mental, además de que somos más productivos y felices, y cuando estas necesidades son frustradas llevan a la reducción de la motivación y del bienestar.

Necesidad de autonomía

La autonomía se refiere a la capacidad que un ser humano adquiere de manejarse por sus propios medios en la vida; es decir, de tomar decisiones, resolver conflictos o problemáticas que se le presenten, y llevar una vida adaptativa sin la intervención o el soporte de otra persona.

Se comprende como una experiencia de integración y libertad, volviéndose una parte esencial del funcionamiento saludable. Implica ser capaz de elegir realizar una acción, los individuos necesitan sentir que pueden elegir el implementar sus propias acciones, tomar sus propias decisiones sobre como decidir hacer su trabajo, asumiendo cierto control sobre las consecuencias. La necesidad de autonomía implica ser percibido a sí mismo como el iniciador de las acciones por cuenta propia, o de actuar con un sentido de libertad de elección.

Cuando los individuos se perciben autónomos, experimentan su comportamiento como una expresión de sí mismos, tales que, aun cuando las acciones están bajo la influencia de fuentes exteriores, por ejemplo, un jefe o superior, sienten iniciativa y valor con respecto a su actuación. Si el jefe o el superior, les permite a sus trabajadores tomar sus propias decisiones, opinar sobre temas importantes de la empresa, mostrar sus conocimientos y capacidades, el trabajador aumentará su confianza y estará en gran medida más motivado en mejorar día con día su trabajo, lo que el trabajador necesita sentir es que es capitán de su propio barco.

Necesidad de competencia

La competencia se refiere a la capacidad para interactuar y realizar una actividad o tarea, y considerar además que se poseen las habilidades indispensables para ello. La necesidad de competencia no se describe como la necesidad de competir contra otras personas, se refiere a cuando el individuo se siente capaz o suficiente para lograr lo que se propone.

Según Deci y Ryan (2000) es el profundo deseo de sentirse competente para influir en su entorno y lograr resultados muy valiosos en su interior. En el entorno laboral los empleados que se sienten competentes creen que pueden dominar cualquier desafío, alcanzar metas y tienen confianza en sí mismos.

Ser competente implica también un grado de autonomía que le permita al individuo poder resolver problemas por sí mismo para poder trasladar esas capacidades a diferentes contextos y poder seguir adquiriendo conocimientos a lo largo de toda la vida profesional. El ser humano siempre pretende crecer en todos

los aspectos de su vida, sobre todo si se trata del ámbito profesional, para sentirse una persona útil e importante para la sociedad, además de crecer intelectualmente, culturalmente y emocionalmente para alcanzar la satisfacción personal.

Necesidad de relación

La necesidad de relación se refiere a un sentido de respeto mutuo, afecto y confianza con los demás, es la necesidad que tenemos de sentirnos conectados con los demás, así como también contar con ese sentido de pertenencia en un grupo. Todo ser humano cuenta con una gran necesidad de aceptación y reconocimiento, que nos permite generar sentimientos de autoestima y valía como personas.

Esta necesidad se satisface cuando las personas experimentan un sentido de comunión y desarrollan relaciones estrechas e íntimas con los demás.

Los seres humanos somos seres sociales, necesitamos saber que podemos contar con alguien, que somos parte de algo, sentir que somos valiosos para otras personas, esta necesidad de pertenencia inicia en el ámbito familiar donde se satisface inicialmente y se extiende al trabajo, la escuela, etc. Pertenecer y ser aceptado en un grupo nos permite desarrollar relaciones más sólidas y estables con otras personas, nos provoca un sentimiento de bienestar y felicidad. Por eso es importante que las personas cuenten con un apoyo dentro del trabajo, crear vínculos afectivos, ya que es un lugar donde se pasa la mayor parte del día. Aunque las relaciones entre trabajadores puedan dar origen a tensiones y discrepancias, afectando negativamente el ambiente laboral, es importante fomentarlas en el marco de un entorno saludable, con el objetivo de formar un equipo y encontrar un

constante apoyo al acudir al trabajo. Esto hará que el trabajador esté menos estresado y haya más disfrute y motivación al realizar sus actividades.

2.3 Motivación en el ámbito laboral

Gran parte de la actividad laboral está “motivada”. Es decir, se trata de una conducta dirigida a objetivos, autorregulada, controlada a nivel automático y/o cognitivo, persistente durante un periodo de tiempo, y “activada” por un conjunto de necesidades, emociones, valores, metas y expectativas. Desde esta perspectiva, es necesario tener en cuenta que cualquier actividad que se realice no se da en un vacío, sino en un contexto que hace referencia a aquellas tareas, situaciones, objetos, actividades, personas y políticas que de algún modo están influyendo en la activación, esfuerzo, y mantenimiento de la conducta de las personas en dicha actividad específica.

Las personas son motivadas a actuar por tipos de factores muy diferentes, con experiencias y consecuencias altamente variadas. Las personas pueden estar motivadas debido a que ellas valoran una actividad, o debido a que hay una coerción externa. Ellas pueden estar necesitadas de entrar en acción por un interés permanente, por ejemplo, crecimiento personal, o por un soborno o compensación (salario, prestaciones). Las personas pueden comportarse de cierta manera, a partir de un sentido de compromiso personal, o por miedo a estar siendo vigiladas. En estos casos se contrasta entre tener una motivación interna versus el estar presionados externamente.

La comparación entre las personas cuya motivación es auténtica (literalmente de autoría del yo o atribuida a este) y aquellas que son meramente controladas para

una acción revelan típicamente que, en el primer caso, en relación con el segundo, hay más interés, excitación y confianza, lo cual a su vez se manifiesta en un incremento del desempeño, la persistencia y la creatividad, así como en una elevación de la vitalidad, la autoestima y el bienestar general (Ryan, Deci & Grolnick, 1995).

2.4 Satisfacción Laboral.

Se define a la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización (Muñoz, 1990).

La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Los principales determinantes de la satisfacción laboral son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo, y una saludable relación con los compañeros de trabajo. Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad de decisión y reconocimiento por parte

de sus superiores, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los trabajos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas y equilibradas, los empleados experimentarían placer y satisfacción.

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios, y con el mínimo de distracciones. Por último la gente obtiene del trabajo algo más que solo dinero o logros tangibles, también satisface necesidades de trato personal. Por lo tanto, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y apoyo aumente la satisfacción laboral.

3. Método

3.1 Justificación

La siguiente investigación titulada “motivación y autodeterminación laboral”, se justifica debido a que la motivación es muy importante para una mejor productividad laboral y una adecuada salud mental del trabajador, según algunas investigaciones y cifras encontradas muestran la gran importancia de la motivación laboral en la vida de las personas.

La secretaría del trabajo y previsión social (STPS) impulsa entre los centros laborales, el desarrollo de medidas que prevengan riesgos psicosociales ocasionados por la actividad productiva.

El reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo fomenta el equilibrio vida-trabajo para propiciar entornos laborales más saludables y armónicos que alienten la creatividad del trabajador.

En un artículo publicado el día 9 de octubre de 2017 por la página del gobierno de México, Jorge Mérida Puga director de Bienestar emocional en el trabajo de la STPS, comentó que en el mundo laboral existen diversos factores propios de las actividades productivas, que generan repercusiones en la vida y la motivación de los trabajadores. La STPS dice que alrededor del 40% de los trabajadores en México presentan estrés laboral y que, en términos de días de trabajo perdidos por enfermedad mental, la depresión encabeza la lista, seguido del trastorno de ansiedad.

Mientras que en una lista elaborada por la firma Gallup (empresa de análisis y asesoría en Washington) dijo mediante un estudio realizado en el 2013 a nivel mundial, que México encabeza las cifras con mayor insatisfacción laboral, ya que solo el 12% de sus trabajadores está completamente satisfecho con su empleo, el 60% están desconectados emocionalmente de sus lugares de trabajo, y un alarmante 28% odia su trabajo.

Un estudio realizado en 2019 por una compañía especializada en la administración de recursos humanos “Tendencias del entorno laboral en México” (TELM), estima que la felicidad laboral podría incrementar la motivación y la productividad laboral. 48% de las personas afirma sentirse feliz en su actual empleo, el 67% de los encuestados está activamente buscando mejores oportunidades de trabajo porque no se sienten motivados en su actual empleo, la búsqueda permanente de oportunidades puede atribuirse a causas como salarios bajos y la informalidad laboral en la que se encuentran el 57% de los trabajadores.

El 48% de los trabajadores piensa que tener un sueldo competitivo provoca mayor motivación y por lo tanto mayor lealtad hacia su trabajo, seguido por un 40% de trabajadores que piensan que un plan de desarrollo y crecimiento laboral también son importantes.

En cuanto a lo que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño el TELM muestra lo siguiente, 44% de los encuestados mencionó que el principal factor es el ambiente laboral, seguido de elementos como el sueldo 43%, prestaciones 39%, beneficios 34%, tener un buen líder 31%. En esta misma línea el 77% de los encuestados están dispuestos a dar más de lo que se espera de ellos en mayor o menor grado, mientras que sólo un 23% se negó a esta posibilidad. Lo

anterior evidencia de que, con los incentivos correctos, y una buena motivación los trabajadores pueden dar mucho más de sí mismos.

Al buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, el salario no siempre es el factor decisivo: un trabajador puede estar en búsqueda de oportunidades para desarrollar nuevas habilidades o escalar en la organización. El 58% de los encuestados afirmó tomar la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos, mientras que el 42% restante se inclinó por la opción de avanzar a un nivel superior al preguntarles sobre su meta profesional inmediata. En la misma línea 53% de los encuestados afirmó no tener un panorama claro respecto de las opciones de carrera en sus actuales empresas.

En cuanto a las oportunidades de crecimiento el 52% de los encuestados afirmaron que, en mayor o menor grado, tienen oportunidades de crecimiento con sus actuales empleadores y eso los motiva aún más; mientras que el 38% manifestó lo contrario.

Los trabajadores satisfechos, comprometidos y motivados aportan tanto a sus organizaciones como a ellos mismos, las estadísticas de satisfacción laboral resaltan el hecho de que los empleados felices realmente marcan la diferencia en cualquier organización.

3.2 Planteamiento del problema

El presente proyecto de investigación pretende responder y aportar información acerca de los factores que influyen en la motivación y la autoestima de los trabajadores. En la actualidad, haciendo una revisión exhaustiva del tema nos

dimos cuenta que realmente no hay muchos datos específicos en México que hablen de la motivación laboral enfocada en que las personas están motivadas para crecer personalmente, y tampoco hablan de las fuentes internas de la motivación, sino que se habla de ella por medio de las variables que interviene en el tema como es la satisfacción, el desempeño, la productividad, el ambiente laboral, un buen líder, factores externos, etc. Todo esto visto desde áreas como la administración. Dicho esto, es importante abordar este tema desde el enfoque de la psicología social.

Para esta investigación pretendemos utilizar la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), que sugieren que las personas actúan motivadas por la necesidad de crecer y obtener satisfacción, igualmente utilizar en cierta medida el concepto de Albert Bandura sobre la autoeficacia, aunque existen muy pocos estudios que hablen sobre esto, utilizando la teoría de la autodeterminación como medio que conduce a un bienestar social, por tal motivo la retomaremos como un referente para esta investigación,

La motivación es muy importante para una mejor productividad laboral y una adecuada salud mental en la vida de los trabajadores, ya que puede influir directamente en las conductas y comportamientos del individuo. De igual forma, es un factor emocional básico para el ser humano, además de que se define a ésta como la consecuencia de ciertas necesidades humanas y/o la obtención de metas.

Es la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener, mejorar sus tareas y acciones (Marín, Ruiz & Henao, 2016), es un elemento que los trabajadores toman para salir adelante día con día. La motivación puede ser entendida de dos formas: la que es interna, aquella que se refiere a una búsqueda

que parte desde adentro y surge de la voluntad propia para encontrar las razones necesarias para realizar una tarea específica, en este caso el trabajo, por ejemplo, el desarrollo y crecimiento personal. Por otro lado, está la motivación externa que como su nombre lo dice viene desde fuera, y proviene del entorno de la persona, como puede ser el ambiente laboral, el reconocimiento social, las relaciones interpersonales, los vínculos que el trabajador forme, la pertenencia a un grupo o bien una recompensa después de una conducta específica.

La falta de ciertas motivaciones intrínsecas, como la autonomía, que implica tomar tus propias decisiones sin la interferencia de terceros, la necesidad de adquirir conocimiento o independencia, así como los vínculos que el trabajador forme dentro de su empresa u organización, son de suma importancia ya que pueden afectar la autoestima del trabajador, su desempeño laboral así como sus relaciones interpersonales; por esa razón es muy importante saber que motiva en mayor medida a las personas a realizar una tarea específica.

Por esta razón, creemos importante realizar una investigación que, sustentada por una teoría, en este caso la teoría de la autodeterminación, pueda mostrar de qué manera los trabajadores pueden tener la motivación necesaria para realizar un buen trabajo y así mejorar la productividad dentro del mismo.

3.3 preguntas y objetivos de la investigación

¿Qué factores influyen en la motivación, satisfacción y desempeño de los trabajadores?

¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores de su ambiente laboral?

¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores?

¿Cuál es el nivel de autoestima de los trabajadores?

¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores del ambiente laboral?

¿Cuál es el grado de satisfacción de los trabajadores?

¿Cuál es el nivel de autoeficacia de los trabajadores?

¿Cuál es el nivel de autonomía de los trabajadores?

¿Cuál es el nivel de pertenencia de los trabajadores?

Objetivos

Objetivo General:

- Identificar los factores que influyen en la motivación, el desempeño, la satisfacción de los trabajadores y la percepción que tienen de su ambiente laboral.

Objetivos Específicos:

- Conocer el significado del trabajo para los trabajadores.
- Identificar el nivel de motivación en los trabajadores.
- Identificar el nivel de autoestima en los trabajadores.
- Identificar el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores.
- Identificar en los trabajadores su nivel de competencia.

- Identificar en los trabajadores su nivel de autonomía.
- Identificar en los trabajadores su nivel de pertenencia.

3.4 tipo de estudio

El tipo de estudio que se llevó a cabo es de corte cuantitativo correlacional, porque esta investigación se basará en la recopilación y análisis de datos numéricos sobre la satisfacción laboral, y el nivel de autodeterminación de los trabajadores a través de un instrumento de medición.

3.5 Hipótesis

- Los trabajadores con una satisfacción laboral alta están mayormente motivados en su trabajo
- Las relaciones sociales, la autonomía y la competencia que tiene el trabajador, se asocian con la autoestima.
- Los trabajadores que tienen un puesto de mayor rango tienen una mayor satisfacción laboral, que otros con puestos de menor rango.
- La satisfacción laboral tiene una mejor asociación con el clima laboral que con el ambiente físico.

3.6 Conceptos

Tabla 1

Autodeterminación

Definición	Dimensiones	Indicadores
La teoría de la autodeterminación sugiere que las personas están motivadas para crecer y cambiar por necesidades psicológicas innatas. La necesidad de competencia, la necesidad de conexión y la necesidad de autonomía. La motivación intrínseca juega un papel muy importante en la teoría de la autodeterminación.	<p><u>Competencia:</u> es la creencia en las propias capacidades, para hacer frente a diversas situaciones, desempeña un papel importante no solo en cómo te sientes contigo mismo, sino en tu actitud y posibilidades para alcanzar el éxito y tus objetivos.</p> <p><u>Autonomía:</u> Es la facultad de actuar por uno mismo estableciéndose sus propias reglas de conducta, su propia ley. La autonomía posee por tanto una motivación intrínseca y para Stuart Mill, es un elemento constitutivo del bienestar personal.</p> <p><u>Vínculos</u> (relaciones interpersonales): representa la experiencia de relaciones sociales saludables, involucrándose en interacciones con otros, creando vínculos de cuidado y cariño mutuos (Faye & Sharpe, 2008).</p>	<p>Autoconfianza.</p> <p>Aprendizaje.</p> <p>Sentimiento de realización.</p> <p>Ser competente.</p> <p>Capacidad.</p> <p>Aportación.</p> <p>Poder expresarse.</p> <p>Ser tomado en cuenta.</p> <p>Capacidad de tomar decisiones.</p> <p>Agradar a otros.</p> <p>Buena relación con los demás.</p> <p>Amistad en el trabajo.</p> <p>Ser uno mismo.</p>

Tabla 2

Autoestima Laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores
La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, del conjunto de rasgos corporales, mentales, de nuestras capacidades y potenciales, que nos permitan sentirnos útiles y que configuran nuestra personalidad (García, 2005).	<p>Autoconfianza: Saberse o sentirse competente en varios aspectos de su vida. (Tafarodi & Milne, 2002).</p> <p>Autodesprecio: Términos peyorativos asociados a la simpatía consigo mismo (Tafarodi & Swann, 2001).</p> <p>Acto de menospreciar o subestimar a uno mismo.</p>	<p>Cualidades,</p> <p>Capacidad y</p> <p>Satisfacción.</p> <p>Fracaso.</p> <p>Sentirse inútil.</p>
Según Rosenberg la autoestima es entendida como un sentimiento hacia uno mismo que puede ser positivo o negativo, el cual se construye por medio de una evaluación de las propias características.		

Tabla 3

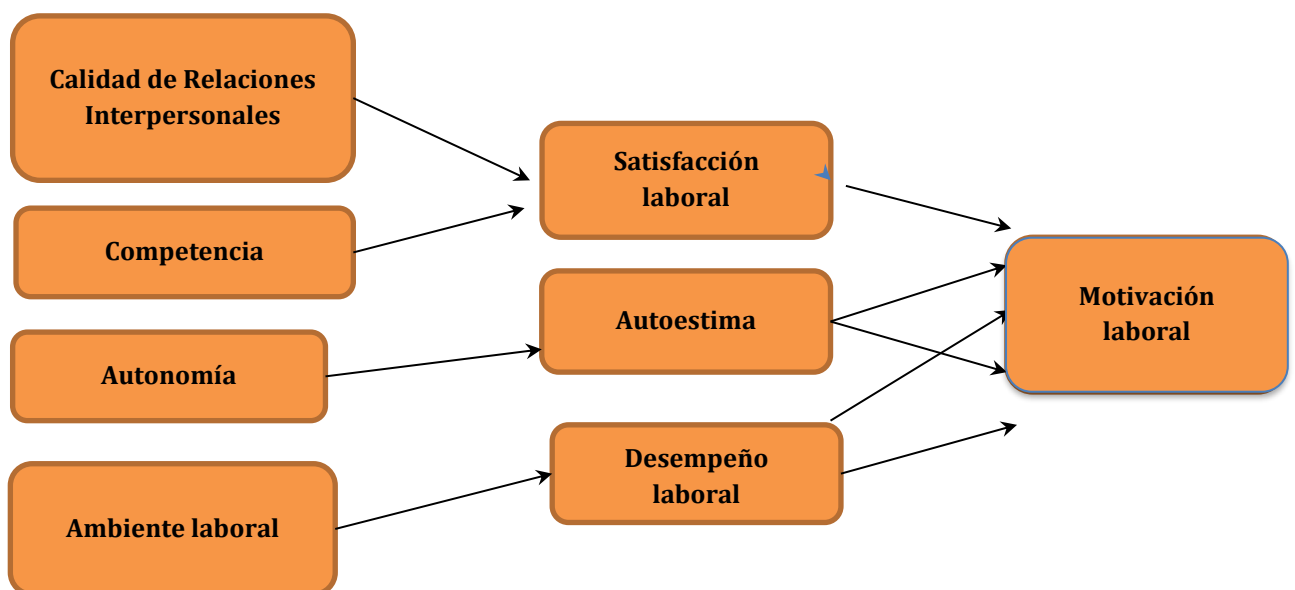
Satisfacción laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores
La satisfacción en el trabajo se refiere al interés por el trabajo, las dificultades, la cantidad de trabajo y lo que aprenderán de este. Se caracteriza como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976).	<p>Satisfacción global: que tan satisfecho está el trabajador en general.</p> <p>Satisfacción específica: que tan satisfecho está el trabajador con aspectos específicos como el salario, prestaciones, horarios, etc.</p>	<p>Promociones.</p> <p>Reconocimientos.</p> <p>Beneficios.</p> <p>Condiciones de trabajo.</p> <p>Supervisión.</p> <p>Compañeros de trabajo.</p>

Tabla 4
Ambiente laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores
<p>La organización internacional del trabajo (O.I.T) y la organización mundial de la salud (O.M.S) consideran que: La salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. La salud ocupacional es la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. El cual se logra mediante la implantación de programas de salud ocupacional que consiste en planeación, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades mentales.</p>	<p>Clima Laboral: Relaciones positivas de jefe y subordinado.</p> <p>Aspecto físico: la manera en cómo el entorno permite, apoya u obstaculiza en alguna medida las labores del trabajador.</p>	<p>Felicitaciones. Apoyo. Confianza. Ventilación. Decoración. Mobiliario en buen estado. Disciplina. Supervisión.</p>

Figura 1.
Modelo de investigación



Fuente: González y Hernández (2020)

3.7 Sujetos

La población considerada para la recolección de información, consta de hombres y mujeres que se encuentren laborando para una empresa u organización, la muestra requerida debe oscilar entre las edades de 20 a 59 años, los cuales deben contar mínimo con un año de antigüedad trabajando para una empresa u organización.

3.8 Muestra.

Hombres y mujeres que tengan un año o más trabajando para una empresa u organización y que tengan una edad de entre 20 a 59 años.

3.9 Instrumento

Escala 1. Satisfacción en el trabajo

Para la evaluación de la Satisfacción en el trabajo, se utilizó el instrumento de Herman Frank Littlewood Zimmerman, que cuenta con 8 reactivos, el cuestionario busca medir la satisfacción global en el puesto de trabajo, a partir de la evaluación entre la compensación recibida, el tiempo dedicado al trabajo, el puesto en sí mismo, la organización a la que pertenece, la preferencia por trabajar, el reto presentado por el trabajo, el gusto de seguir trabajando, la voluntad por recomendar el trabajo a otros, el cumplimiento de las expectativas sobre el puesto y la satisfacción general sentida en el puesto. Las propiedades psicométricas de esta escala fueron obtenidas de una muestra de 511 trabajadores, en cuanto a la fiabilidad la escala presenta una alta consistencia interna dado que el alfa de

Cronbach es de .82. Los datos se agrupan en un solo factor, lo que significa que miden un solo constructo que se asocian con el constructo de satisfacción.

Esta escala es auto aplicable y cuenta con un número de 8 ítems y los reactivos se contestan en una escala tipo Likert del 1 al 7.

Escala 2. Autodeterminación

Para la evaluación de la "Autodeterminación" se utilizó una escala de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo (Deci, Ryan, Gagne, Leone, Usunob & Kornazheva, 2001). El cuestionario está compuesto por 21 ítems los cuales miden los grados en que las personas experimentan satisfacción a las necesidades psicológicas básicas, 7 ítems miden la autonomía, 6 miden la competencia y 8 las relaciones sociales en el trabajo. La escala de responder sobre una escala tipo Likert de 7 puntos donde 1 representa "nada cierto" y 7 "muy cierto. Algunos de los ítems están redactados en sentido negativo. Esta escala fue validada por Delgado Herrada Maritza Ivette (2015), quien tradujo la escala a castellano por una empresa profesional de traducción, la escala fue aplicada en una muestra compuesta por 480 trabajadores, (62.7% hombres y 37.3% mujeres). El rango de edades de las personas encuestadas oscila entre 18 a 56 años de edad. En cuanto a la fiabilidad la escala total obtuvo un alfa de Cronbach de .856.

Escala 3. Autoestima personal

Para medir y explorar la autoestima personal, entendida como los sentimientos de valía personal y de respeto a sí mismo, se utilizó la escala de autoestima de Rosenberg. Para nuestra investigación decidimos adaptarla al tema de lo laboral por lo cual se planea medir la autoestima laboral de los trabajadores.

La escala consta de 10 ítems de los cuales 5 están enunciados de forma positiva y 5 de forma negativa. De estos 10 ítems únicamente tomamos 7 que se ajustaban mejor a nuestra investigación. La escala ha sido traducida y validada en castellano, la consistencia interna de la escala se encuentra entre 0.76 y 0.87, con una fiabilidad de .80.

Escala 4. Ambiente Laboral

Para medir el ambiente laboral se utilizó la escala de clima social organizacional en el entorno mexicano para lo cual se adaptó la escala de clima social organizacional (WES) versión en español (Moos, 2008), la cual estuvo constituida por 18 reactivos organizados en tres factores y un indicador: clima laboral, aspectos físicos, normatividad organizacional y el indicador cambio, cuya validación tuvo un alfa de Cronbach de .84. De esta escala validada únicamente se seleccionaron 9 reactivos significativos para esta presente investigación.

3.10 Procedimiento

Para cumplir los objetivos de la investigación, se utilizó una escala de Satisfacción en el trabajo con un número de 8 ítems y una escala sobre satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo, con un número de 21 ítems, una escala de autoestima de 7 ítems y una escala de ambiente laboral de 9 ítems, es decir, un total de 45 reactivos.

Se realizó una prueba piloto, cualitativa y cuantitativa, se aplicaron un total de 29 cuestionarios con la técnica bola de nieve, posteriormente se eligieron 2 personas al azar a quienes se les aplicó una entrevista cognitiva, para saber que tanto habían comprendido del instrumento, con preguntas como: ¿En este ítem que

crees que te estoy preguntando?, ¿Había pensado sobre este tema antes?, etc. Todo esto con la finalidad de mejorar el cuestionario y que fuera totalmente comprensible. Después de aplicar las entrevistas cognitivas, y asegurar que la escala era entendible, decidimos aplicar la prueba piloto mediante la escala en línea utilizando la aplicación de (Google forms), garantizándoles a los participantes la confidencialidad de sus datos y su uso exclusivo con fines académicos, así como su consentimiento. Al término de la aplicación capturamos los datos obtenidos en Excel para después analizarlos en SPSS versión 25, y poder comprobar si el instrumento medía lo que tenía que medir y era viable.

En cuanto al estudio piloto cualitativo se realizó una entrevista semiestructurada elaborada con base en las necesidades y objetivos de esta investigación, con un total de 13 preguntas que abordan temas como la competencia, la autonomía, los vínculos que tienen los trabajadores con sus compañeros y el ambiente físico en el que se desenvuelven. La aplicación de la entrevista se llevó a cabo con 4 personas elegidas al azar de 25, 27, 25 y 25 años de edad, con más de un año de antigüedad en su trabajo. Se les explicó a los participantes que sus respuestas y datos aportados iban a ser totalmente anónimos y confidenciales, incluso se les asignó un nombre para poder identificarlos y mantenerlos en el anonimato, se les pidió autorización para poder grabar la entrevista y utilizar los datos únicamente con fines académicos, también se les explicó el motivo de la entrevista y los temas que iba a abordar. Finalmente se transcribieron las entrevistas realizadas y se utilizó el método de transcripción adaptado a las ciencias sociales de Bassi (2015). Una vez terminadas las entrevistas y sus transcripciones estas fueron analizadas en el programa Atlas ti. Versión 7, con el fin de obtener la información deseada. Las preguntas realizadas a

los participantes fueron contestadas como se esperaba, es decir, no hubo ninguna duda y quedaron claras las respuestas y las preguntas.

3.11 Análisis de resultados del estudio piloto.

Cualitativo

Dentro de la investigación realizada mediante una corta entrevista, pudimos encontrar como resultados que la mayoría de los entrevistados está muy insatisfecho con el salario que reciben y con los horarios, ya que son o muy tarde o muy demandantes, todos llevan una buena relación de respeto, amabilidad con sus compañeros y superiores, sin embargo, no tienen una relación cercana o de amistad con ellos, pero existe mucha solidaridad entre ellos, se apoyan mucho y su jefe se preocupa por ellos y por su bienestar dentro de la empresa y dentro de su jornada laboral, reciben cierto reconocimiento por parte de sus superiores, ya sea un elogio, un agradecimiento, o un detalle, y esto los motiva a realizar mejor su trabajo, los empleados pueden aportar ideas para mejorar las condiciones de la empresa, y sobre todo tomar decisiones que por más sencillas que sean los hace sentir bien, útiles y competentes. Los trabajadores están satisfechos con su ambiente físico de trabajo, se sienten muy cómodos y pueden desarrollar sus tareas correctamente.

Todos los trabajadores entienden el trabajo como una actividad en la que desempeñan tareas específicas a cambio de un salario para sustentar sus necesidades y las de su familia, no como un medio para crecer y desarrollarse profesionalmente, los trabajadores si buscan aprender nuevas habilidades en su trabajo y crecer laboralmente, pero no es tan importante para ellos como lo es la remuneración económica que sirve como sustento familiar. Incluso las personas se

quedan en un trabajo que no los satisface por completo y que no les dará lo que buscan a futuro por el simple hecho de que son el sustento de la familia.

Como conclusión se puede decir que la entrevista no cumple por completo los objetivos, ya que se discutió entre los miembros del equipo que hace falta agregar más preguntas específicas sobre autonomía, preguntar cómo la ejercen y si realmente ellos sienten que son autónomos y si cuentan con esa libertad en el trabajo, lo mismo para la cuestión de competencia, se recomienda profundizar más sobre el tema. En cuanto a los vínculos, si se cumplió con el objetivo de saber que tan cercanos son a sus compañeros y como es la relación con ellos, así como también pudimos saber cómo es su ambiente laboral y si se sienten cómodos.

Cuantitativo

Al realizar el análisis de fiabilidad de la escala completa dio como resultado un alfa de Cronbach de .895.

En cuanto a las escalas que componen a nuestro instrumento completo está la de Satisfacción laboral, integrada por los nueve ítems originales, obtuvimos un alfa de Cronbach de .937 lo cual quiere decir que es altamente fiable, pero eliminando el ítem 9 y 7 subió el alfa a .948. En la escala de autodeterminación integrada por los 21 ítems originales obtuvimos un alfa de Cronbach de .752 que muestra una buena fiabilidad, pero al quitar los ítems 23, 27, 28, 29, 14, 25, 16,20 y 21 el alfa aumentó a .890. En la escala de autoestima integrada por 6 de los 10 ítems originales mostró un alfa de Cronbach de .233 lo cual quiere decir que no es muy fiable la escala por sí sola, pero al quitar los ítems 6, 4 y 5, el alfa aumentó a .733, quedando así solo los ítems de autoconfianza y eliminando los de autodesprecio. Finalmente, la escala de ambiente laboral integrada por 18 ítems de

los cuales solo tomamos 9 (algunos de ellos los modificamos para que se adecuara mejor a lo que queríamos saber) mostró un alfa de Cronbach de .830, lo que significa que es fiable pero que se podía mejorar si eliminamos los ítems el 2, 5 y 3 quedando al final con un alfa de .903.

Para finalizar nuestro instrumento completo quedó con un alfa de .948 y un determinante de 7.055E-24, lo cual muestra que la eliminación o modificación de los ítems mencionados anteriormente pueden hacer que nuestro instrumento sea más confiable al momento de la aplicación final, sin embargo lo que sí tenemos bien presente es que no fue buena idea haber cambiado la redacción de algunos ítems de ambiente laboral porque si tuvieron un cambio de valor muy grande que tenían originalmente, además los componentes si se relacionan a lo que nosotros queremos medir, aun así tenemos que hacer más movimiento en nuestra escala para poder modificar el KMO que es bajo, no llegamos al .600. Por lo que se optó por eliminar 7 ítems que sugirió el programa SPSS versión 25, y mejorar la redacción de 11 ítems, quedando como escala final para la prueba definitiva, un total de 38 ítems.

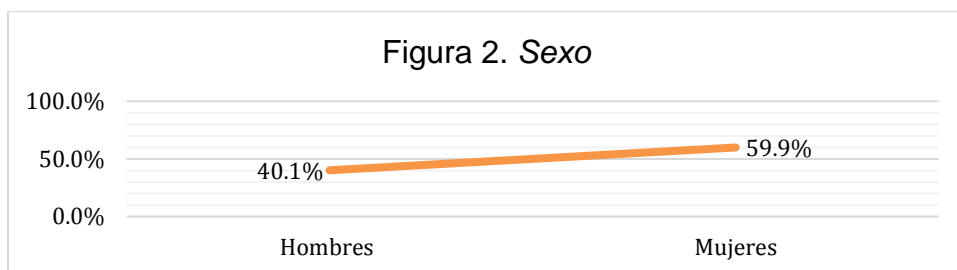
Para la recolección definitiva de los datos, se aplicaron 197 cuestionarios en línea mediante la aplicación (Google forms) a trabajadores de diferentes empresas u organizaciones, que oscilan en edades de entre 20 a 59 años de edad, y que desempeñan diversos puestos de trabajo, todo esto mediante la técnica bola de nieve. El instrumento resultante del estudio piloto se encuentra adjunto en el apartado de [anexos](#).

4. Análisis de Resultados

El objetivo principal de esta investigación fue conocer los factores que influyen en la motivación, el desempeño, y la satisfacción de los trabajadores, así como identificar su grado de autonomía, competencia y pertenencia. Para su operacionalización se aplicó una escala en línea compuesta por 38 reactivos a 197 trabajadores de diversas empresas y con distintos puestos de trabajo. A continuación, se exponen los resultados obtenidos en esta investigación, iniciando con la descripción de los datos demográficos de los participantes, continuando con el análisis de los instrumentos utilizados para la aplicación final, para concluir este capítulo, se responderá a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación, así como los hallazgos encontrados y la discusión de los resultados.

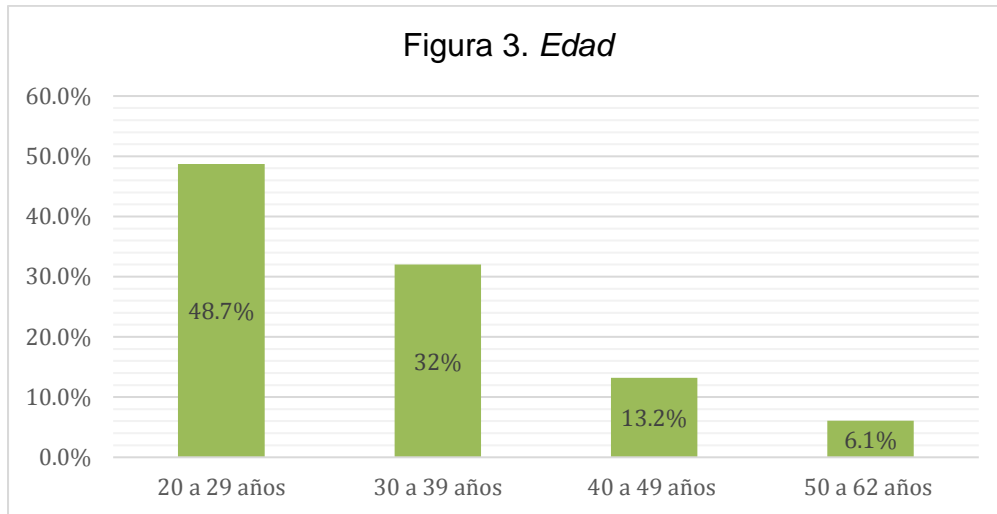
4.1 Características de los trabajadores

Entre las características de los trabajadores que participaron en la investigación destacan el sexo, la edad, el puesto que desempeñan en el lugar donde trabajan, así como el tiempo de antigüedad que tienen laborando.

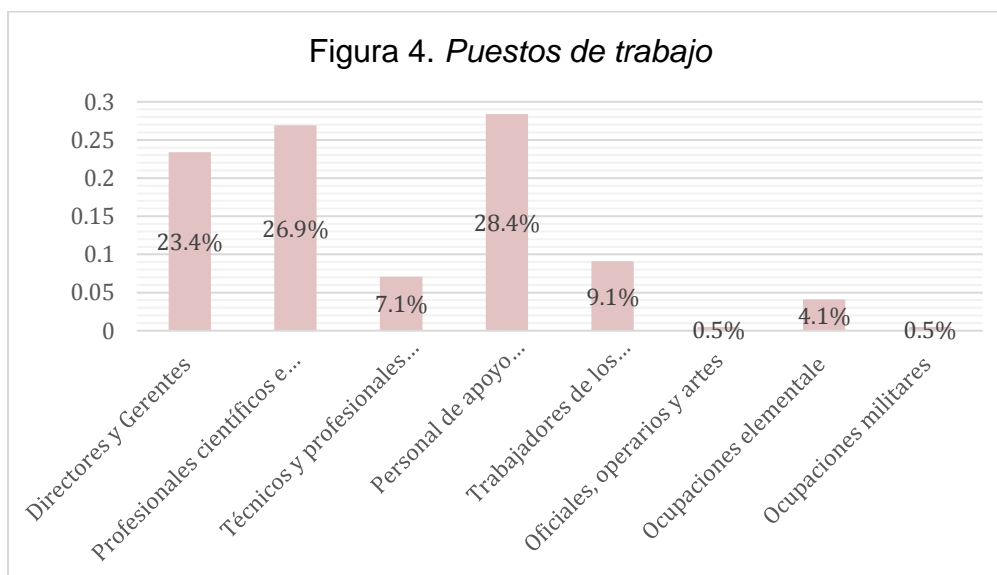


El 40.1% de la población son hombres, mientras que el 59.9% son mujeres. Corroborando la Información proporcionada por el Banco Interamericano de

Desarrollo en México (2019), que destaca que las mujeres que trabajan se han duplicado, entre 50 y 60%.

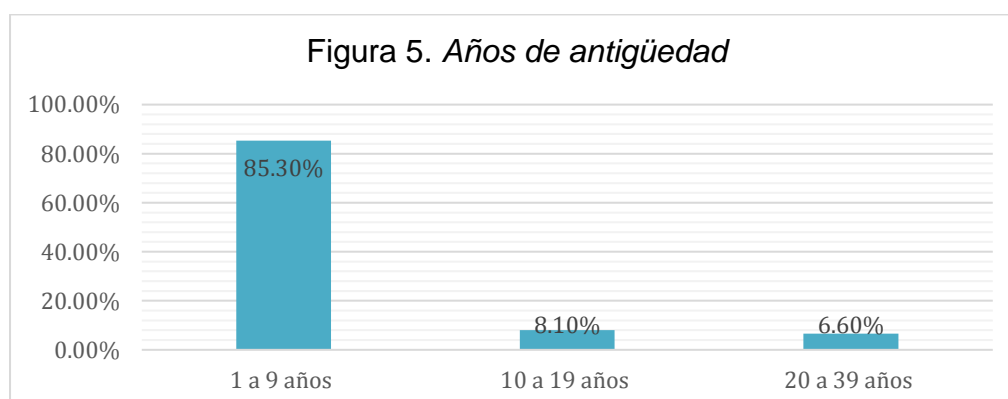


El 48.7% de la población que labora esta entre 20 y 29 años de edad, el 32% está entre 30 y 39 años, el 13.2% entre 40 a 49 años, mientras que solo el 6.1% se encuentran en edades de 50 a 62 años.



De acuerdo con los resultados obtenidos, el mayor porcentaje de nuestros participantes que es el 28.4% tiene un puesto como personal de apoyo administrativo (oficinistas, empleados en trato directo con el público, empleados

contables y otro tipo de apoyo administrativo) el 26.9% son profesionales, científicos e intelectuales (profesionales de la ingeniería, de la salud, de la enseñanza, de la tecnología, de la información y comunicaciones o profesionales en ciencias sociales y culturales), el 23.4% tiene un puesto como directores y gerentes (directores ejecutivos, directores administradores y comerciales, directores y gerentes de producción, así como gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios), el 9.1% son trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (vendedores, trabajadores de los cuidados personales y personal de los servicios de protección), el 7.1% son técnicos y profesionales de nivel medio (ingenierías, salud, operaciones financieras y administrativas, tecnología de nivel medio), el 4.1 tiene un puesto en ocupaciones elementales (limpiadores y asistentes, peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte, ayudantes de preparación de alimentos, vendedores y recolectores), el 0.5% son oficiales y operarios (oficiales y operarios de la construcción, metalurgia y electricidad) y el otro 0.5% son las ocupaciones militares (oficiales de las fuerzas armadas, suboficiales y otros miembros de las fuerzas armadas).



De acuerdo a los resultados el 85.30% tienen entre 1 y 9 años de tiempo labrando en su empresa, el 8.10% tienen de 10 a 19 años de antigüedad en su puesto de trabajo y solo el 6.60% tienen de 20 a 39 años laborando.

4.2 Análisis de los instrumentos

Se realizó el análisis descriptivo de cada una de las escalas obteniendo (media, mediana, desviación estándar, asimetría, curtosis, valores máximos y valores mínimos), así como el análisis factorial y la fiabilidad de cada una.

Escala de satisfacción laboral

Se realizó el análisis de fiabilidad de la escala que dio como resultado un alfa de Cronbach de .929, lo que significa que la escala es confiable.

En cuanto al análisis factorial consideramos que era factible realizarlo debido a que se obtuvo un determinante de .002 y un KMO de .927 y en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo .000, que muestra un buen grado de significancia.

En los estadísticos descriptivos se obtuvo una media mínima de 4.48 y máxima de 5.55, la media y mediana coinciden en sus valores, y los datos presentan en su mayoría estadísticos dentro de los parámetros normales, es decir se mantiene en una media adecuada, así como una desviación estándar menor a 1.96, una curtosis menor a 1 y una asimetría menor a 1, lo cual es estadísticamente aceptable, como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5.
Estadísticos descriptivos de Satisfacción Laboral

	Media	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtois
Disfrutaría trabajar en esta organización muchos años más.	5.54	6.00	1.592	-1.029	.465
De todo a todo estoy muy satisfecho (a) con mi trabajo actual.	5.32	6.00	1.537	-.959	.524
Estaría feliz si pasara el resto de mi vida en esta organización o empresa.	4.48	5.00	2.081	-.372	-1.128
Me siento satisfecho (a) con las compensaciones y el ambiente laboral que ofrece esta organización.	5.11	5.00	1.727	-.880	.002
En general mi trabajo sigue siendo lo que imaginé cuando decidí tomarlo.	5.05	5.00	1.690	-.786	-.069
Si un buen amigo (a) me dijera que esté interesado en ocupar un trabajo como el que yo tengo, se lo recomendaría sin reservas.	5.55	6.00	1.682	-1.214	.781
Las mayores satisfacciones en mi vida se relacionan con mi trabajo.	4.48	5.00	1.692	-.339	-.677
Después de la experiencia que he tenido, si tuviera que decidir tomar de nuevo mi trabajo lo haría sin duda.	5.47	6.00	1.683	-1.029	.320
Estoy satisfecho (a) con el salario que recibo.	4.90	5.00	1.705	-.738	-.205

Así mismo se realizó el análisis con el método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados, tras dicho análisis logramos obtener un solo componente que es satisfacción laboral global, conformado por 9 ítems (del ítem 1 al 9) que conforman la escala, quedando con el alfa de Cronbach de .929, lo que significa que la escala es válida y confiable.

Escala de Autodeterminación.

Se realizó el análisis de fiabilidad de la escala de autodeterminación, que obtuvo un alfa de Cronbach de .698, lo que significa que la escala es medianamente confiable. Se obtuvo un determinante de .001, en cuanto al KMO, el resultado fue de .887, y la prueba de esfericidad de Barlett es significativa, por lo que se procedió a realizar un análisis factorial.

Tabla 6.
Estadísticos descriptivos de Autodeterminación

	Media	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Realmente me agradan las personas con las que trabajo.	5.28	6.00	1.552	-.832	.007
Siento que puedo hacer muchas aportaciones para decidir cómo hacer mi trabajo.	5.86	6.00	1.424	-1.513	2.161
Me siento muy competente cuando estoy en el trabajo.	6.10	6.00	1.125	-1.658	3.502
Las personas del trabajo me dicen que soy bueno (a) en lo que hago.	6.10	6.00	1.120	-1.676	3.442
Me siento presionado (a) en el trabajo.	4.87	5.00	1.736	-.433	-.717
Me llevo bien con las personas del trabajo.	5.98	6.00	1.125	-1.199	1.348
Soy libre de expresar mis ideas y opiniones en el trabajo.	5.63	6.00	1.590	-1.237	.976
Considero a las personas con las que trabajo como mis amigos.	4.57	5.00	1.810	-.321	-.905
He sido capaz de aprender nuevas habilidades en mi trabajo.	6.22	7.00	1.183	-2.012	4.854
La mayoría de los días siento una sensación de realización en mi trabajo.	5.43	6.00	1.604	-1.141	.901
Siento que soy una persona útil e importante para la empresa.	5.75	6.00	1.465	-1.340	1.558
En mi trabajo no tengo muchas oportunidades para mostrar lo capaz que soy.	3.57	3.00	2.048	.295	-1.253
Siento que por lo general puedo ser yo mismo (a) en el trabajo.	5.66	6.00	1.603	-1.181	.735
No pareceo agradarles a las personas con las que trabajo.	2.77	2.00	1.701	.867	-.137
No tengo muchas oportunidades para decidir por mí mismo (a) como hacer mi trabajo.	3.11	3.00	1.947	.561	-.939
Las personas del trabajo son bastante amigables conmigo.	5.67	6.00	1.215	-.911	.716

En los estadísticos descriptivos (tabla 6) se obtuvo una media y una mediana muy cercanas entre sí, y los datos presentan en su mayoría valores dentro de los parámetros establecidos, se obtuvo una desviación estándar menor a 1.96 en la mayoría de los reactivos, a excepción del ítem 21, se obtuvo una asimetría menor a 1 en la mayoría de los ítems, en cuanto a la curtosis se encontraron ítems que presentaban valores por encima del parámetro establecido que es 1, por ejemplo, el ítem 11, 12, 13 y 18. Sin embargo, se tomó la decisión de conservar estos ítems a pesar de su valor obtenido debido a que se consideran importantes para medir la autodeterminación de los participantes.

Se realizó el análisis factorial con el método de extracción mínimos cuadrados no ponderados con rotación en Oblicua, debido a que consideramos que las variables estaban relacionadas entre sí, y nos dio mejor resultado en la

distribución de los ítems en tres factores: Competencia, Autonomía y Vínculos, en el primer factor se ubican los ítems 11, 12, 13, 16, 18,19, 20, 23, en el segundo factor se encuentran los ítems 14, 21, 24 y 25 y en el tercer factor se ubican los ítems 10, 15, 17 y 26. Tal como se muestra en la tabla 7.

Tabla 7.

Matriz de patrón

	Factor		
	Competencia	Autonomía	Vínculos
Realmente me agradan las personas con las que trabajo.			.689
Siento que puedo hacer muchas aportaciones para decidir cómo hacer mi trabajo.	.520		
Me siento muy competente cuando estoy en el trabajo.	.648		
Las personas del trabajo me dicen que soy bueno (a) en lo que hago.	.581		
Me siento presionado (a) en el trabajo.		.332	
Me llevo bien con las personas del trabajo.			.578
Soy libre de expresar mis ideas y opiniones en el trabajo.	.413	-.356	
Considero a las personas con las que trabajo como mis amigos.			.618
He sido capaz de aprender nuevas habilidades en mi trabajo.	.602		
La mayoría de los días siento una sensación de realización en mi trabajo.	.727		
Siento que soy una persona útil e importante para la empresa.	.770		
En mi trabajo no tengo muchas oportunidades para mostrar lo capaz que soy.		.558	
Siento que por lo general puedo ser yo mismo (a) en el trabajo.	.458		
No parezco agradecerles a las personas con las que trabajo.		.562	
No tengo muchas oportunidades para decidir por mí mismo (a) como hacer mi trabajo.		.775	
Las personas del trabajo son bastante amigables conmigo.			.760

Se obtuvo la fiabilidad de cada factor, para el primer factor que es el de competencia, está compuesto por 8 ítems y tuvo un Alfa de Cronbach de .872, lo que indica que es válida y confiable, mientras que el segundo factor, que cuenta con 4 ítems tuvo una alfa de Cronbach de .666, que significa que es medianamente confiable, en el tercer factor vínculos conformado por 4 ítems resultó un alfa de Cronbach de .808, que lo hace válido y confiable.

Escala de Autoestima.

Cómo fiabilidad de la escala compuesta únicamente por cuatro ítems se obtuvo un Alfa de Cronbach de .060, lo cual indica que la escala, no es válida ni

confiable por sí misma. Se obtuvo un determinante de .229, se realizó la prueba de KMO con un resultado de .604 y la prueba de esfericidad de Barlett fue significativa con un .000, lo cual permite realizar un análisis factorial.

En cuanto a los estadísticos descriptivos, se obtuvo una media y una mediana muy cercanas entre sí en la mayoría de los ítems, así como una desviación estándar dentro de los parámetros normales, menor a 1.96, una asimetría y una curtosis menor a 1 en la mayoría de los reactivos a excepción del 27. Como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8
Estadísticos descriptivos Autoestima

	Media	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Tengo una actitud positiva de mí mismo (a) en el trabajo.	6.01	6.00	1.199	-1.131	.576
En general estoy satisfecho de mí mismo (a) en el trabajo.	6.04	6.00	1.160	-1.546	2.818
A veces no me siento útil en el trabajo.	2.77	2.00	1.936	.856	-.546
A veces creo que no soy buen (a) trabajador (a)	2.66	2.00	1.967	.984	-.369

Se realizó el análisis factorial con el método de extracción cuadrados mínimos no ponderados, tras dicho análisis logramos obtener un solo componente que es el de autoestima, conformado por 4 ítems (27, 28, 29 y 39), quedando con un Alfa de Cronbach de .060.

Esta escala no cumplió con su función, fallo, por lo que los ítems solamente pueden ser tomados en cuenta como indicadores de autoestima laboral.

Escala de Ambiente Laboral

Al analizar esta escala que cuenta solamente con 8 reactivos, se obtuvo una Alfa de Cronbach de .889, lo que muestra que la escala es confiable y válida. Se obtuvo un determinante de .017, en cuanto al KMO se obtuvo un resultado de .900, y la prueba de esfericidad de Barlett resultó positiva con un .000, lo cual permite realizar un análisis factorial.

Los estadísticos descriptivos resultaron en la mayoría de los reactivos, una media y una mediana cercanas entre sí y sus valores están dentro de los parámetros establecidos, así como una curtosis y una asimetría menores a 1, a excepción del ítem 3, que se optó por conservar porque es importante para medir ambiente físico. (ver tabla 9)

Tabla 9.
Estadísticos descriptivos Ambiente Laboral

	Media	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	4.29	5.00	1.709	-.726	-.740
Los jefes realmente apoyan a sus empleados.	4.37	5.00	1.518	-.815	-.351
Generalmente mi lugar de trabajo está limpio y ordenado.	5.35	6.00	.954	-1.773	3.449
Los jefes se reúnen regularmente con sus empleados para discutir proyectos futuros y/o nuevas formas de trabajo.	4.30	5.00	1.650	-.695	-.691
Me siento cómodo (a) en mi lugar de trabajo.	5.06	5.00	1.189	-1.405	1.684
Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	4.38	5.00	1.594	-.824	-.384
Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo.	4.71	5.00	1.337	-.905	.058
Me dan la oportunidad de ascender y crecer profesionalmente dentro de la empresa.	4.27	5.00	1.745	-.722	-.799

Se procedió a realizar el análisis factorial con el método cuadrados mínimos no ponderados con método de rotación Varimax con normalización Kaiser. Se lograron obtener dos componentes: Clima laboral conformado por 4 reactivos (1, 2, 4, 6) y Ambiente físico conformado igualmente por 4 reactivos (3, 5, 7, 8). Se obtuvo

la fiabilidad de ambos factores, obteniendo en el primero un Alfa de .887, y en el segundo factor se obtuvo un alfa de .717, lo cual los hace válidos y confiables.

Tabla 10
Matriz de factor rotado de Ambiente Laboral

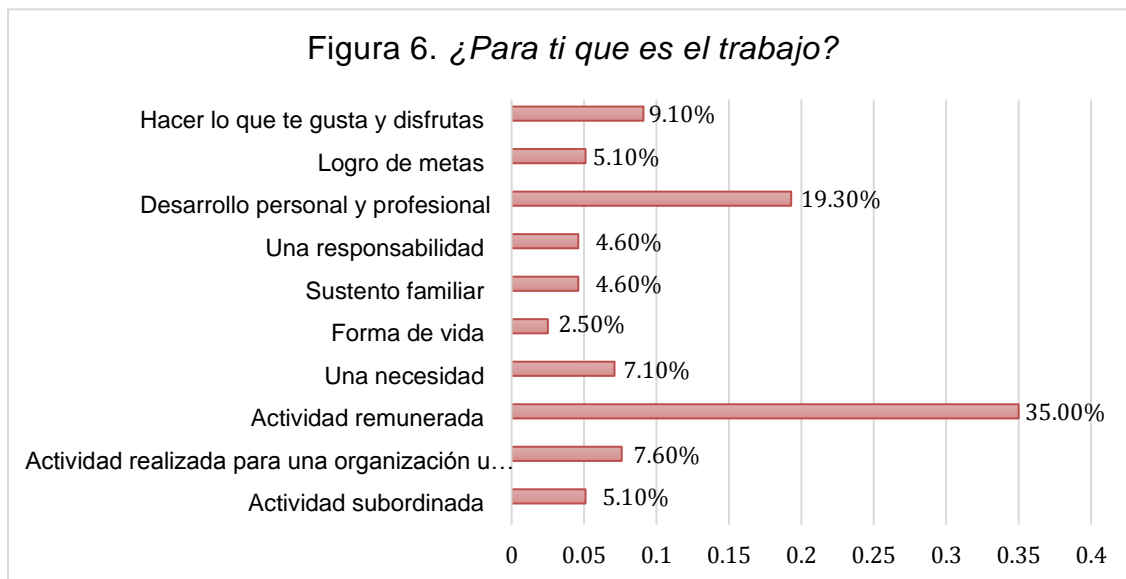
	Factor	
	Clima laboral	Ambiente físico
Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	.813	
Los jefes realmente apoyan a sus empleados.	.684	.527
Generalmente mi lugar de trabajo está limpio y ordenado.		.333
Los jefes se reúnen regularmente con sus empleados para discutir proyectos futuros y/o nuevas formas de trabajo.	.608	.467
Me siento cómodo (a) en mi lugar de trabajo.	.383	.561
Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	.723	.416
Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo.		.788
Me dan la oportunidad de ascender y crecer profesionalmente dentro de la empresa.	.434	.514

Finalmente se realizó el análisis de Fiabilidad de la escala completa, obteniendo un Alfa de Cronbach de .907, lo cual indica que la escala es confiable y válida.

4.3 Análisis de los Objetivos de Investigación

Uno de los objetivos de esta investigación fue conocer qué significa el trabajo para los trabajadores, en La figura 8 se observa que para un 35.03% de los trabajadores, que es el porcentaje más alto, ven el trabajo simplemente como una actividad remunerada a cambio de prestar sus servicios, el 19% ve su trabajo como una oportunidad de desarrollo personal y profesional, el 9.14% lo comprenden como una actividad que disfrutan realizar, el 7.61% lo ven como la actividad que realizan para el bien de una empresa u organización, el 7.11% lo concibe como una necesidad para poder sobrevivir, el 5.8% de los trabajadores definen el trabajo como un medio para lograr metas y objetivos, el 5.8% lo ve como una actividad subordinada, el 4.57% lo entiende como una responsabilidad que debe cumplir, el

4.57% piensa que es el sustento familiar y únicamente para el 2.5% representa una forma de vida.



Otro de los objetivos específicos es identificar el nivel de autoestima de los trabajadores encontramos que el 37.1% tienen un nivel alto de autoestima, mientras que el 43.1% de la población, siendo el porcentaje más alto tienen un nivel intermedio, y solo el 19.8% tienen un nivel bajo de autoestima.

Tabla 11.
Nivel de Autoestima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	39	19.8	19.8	19.8
Intermedio	85	43.1	43.1	62.9
Alto	73	37.1	37.1	100.0
Total	197	100.0	100.0	

En cuanto al objetivo de “identificar el nivel de satisfacción laboral que tiene los trabajadores”, encontramos que un 33.5% de nuestra población experimentan un

nivel alto de satisfacción, el 32% un nivel intermedio y el 34.5% que es el mayor porcentaje tienen un nivel bajo de satisfacción. (Tabla 12)

Tabla 12.

Nivel de satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	68	34.5	34.5	34.5
Intermedio	63	32.0	32.0	66.5
Alto	66	33.5	33.5	100.0
Total	197	100.0	100.0	

En el siguiente objetivo “identificar en los trabajadores su nivel de competencia”, encontramos que un 32.5% tienen un nivel Alto de competencia, mientras que el 31.5% se encuentran en un nivel intermedio y el 36% siendo el mayor porcentaje tiene un nivel bajo de competencia, como se muestra en la tabla 13.

Tabla 13.

Nivel de competencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	71	36.0	36.0	36.0
intermedio	62	31.5	31.5	67.5
Alto	64	32.5	32.5	100.0
Total	197	100.0	100.0	

Identificamos en los trabajadores su nivel de autonomía encontrando que el 32% tiene un nivel alto de autonomía, mientras que el 35% tienen un nivel intermedio y el 33% tienen un nivel bajo. (Tabla 14)

Tabla 14.

Nivel de Autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	65	33.0	33.0	33.0
Intermedio	69	35.0	35.0	68.0
Alto	63	32.0	32.0	100.0
Total	197	100.0	100.0	

En cuanto al nivel de vínculos que tiene el trabajador con sus compañeros encontramos que un 32% tiene un nivel alto, un 36.5% siendo el valor más alto tiene un nivel intermedio y el 31.5% está en un nivel bajo. (Tabla 15)

Tabla 15.

Nivel de Vínculos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	62	31.5	31.5	31.5
Intermedio	72	36.5	36.5	68.0
Alto	63	32.0	32.0	100.0
Total	197	100.0	100.0	

4.4. Hipótesis

Una de las hipótesis planteadas en la investigación fue saber si “los trabajadores con una satisfacción laboral alta están mayormente motivados en su trabajo”, para verificar la hipótesis realizamos una correlación de Pearson con las sumas de las variables satisfacción laboral y autodeterminación, se obtuvo una correlación de ($r = .623$, $p < .01$) por lo que se rechaza la hipótesis alternativa, y se acepta la hipótesis nula de que a mayor satisfacción laboral mayor motivación tiene el trabajador.

Tabla 16.

Correlación Satisfacción laboral - Motivación

		Satisfacción laboral
Autodeterminación	Correlación de Pearson	.623**
(motivación)	Sig. (bilateral)	.000
	N	197

En cuanto a la hipótesis de que la satisfacción laboral tiene una asociación positiva con el ambiente laboral, se encontró una relación de ($r = .610$, $p < .01$) lo que significa que a mejor ambiente laboral mayor satisfacción tendrán los trabajadores, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 17.
Correlación de Satisfacción laboral - Ambiente Laboral

		Ambiente Laboral
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.610**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	197

En otra de las hipótesis, los trabajadores que tienen un puesto de mayor rango tienen mayor satisfacción laboral, mejor percepción de su ambiente laboral y mayor autodeterminación que otros trabajadores con puestos de menor rango. Se encontró mediante la prueba de ANOVA, que la variable puesto de trabajo no se relaciona ni afecta a las variables de Satisfacción laboral, ambiente laboral y autodeterminación (vínculos, autonomía, Competencia), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la cual nos parece es viable.

Tabla 18.
ANOVA de puestos de trabajo

		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Satisfacción Laboral	Entre grupos	361.484	7	51.641	.332	.939
	Dentro de grupos	29409.683	189	155.607		
	Total	29771.168	196			
Ambiente Laboral	Entre grupos	179.008	7	25.573	.314	.947
	Dentro de grupos	15385.073	189	81.403		
	Total	15564.081	196			
Autonomía	Entre grupos	240.970	7	34.424	1.251	.277
	Dentro de grupos	5199.517	189	27.511		
	Total	5440.487	196			
Competencia	Entre grupos	372.906	7	53.272	.796	.591
	Dentro de grupos	12641.815	189	66.888		
	Total	13014.721	196			
Vínculos	Entre grupos	86.781	7	12.397	.570	.779
	Dentro de grupos	4108.457	189	21.738		
	Total	4195.239	196			

En cuanto a que la satisfacción que tienen los trabajadores depende de su clima laboral (relación con sus superiores) o del ambiente físico (mobiliario), al realizar una correlación de Pearson con cada una de las dimensiones de ambiente laboral encontramos ($r=.651$, $p<.01$) lo que significa que los trabajadores se sienten

más satisfechos con el ambiente físico, principalmente si se sienten cómodos en su área de trabajo que con el clima laboral, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, de que el ambiente físico influye más que el clima laboral en la satisfacción de los trabajadores.

Tabla 19.
Correlación de Satisfacción laboral y Ambiente laboral

		Clima laboral	Ambiente Físico
Clima laboral	Correlación de Pearson		.739**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		197
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.513**	.651**
	Sig. (bilateral)	.000	.000
	N	197	197

Finalmente podemos decir que la teoría de la autodeterminación se comprobó y se validó mediante la prueba de Pearson, por los resultados obtenidos en la correlación de Vínculos, Autonomía y Competencia, ya que se obtuvieron correlaciones significativas mayores a .300, cabe destacar que se obtuvieron algunos valores negativos debido a que algunos ítems de la escala de autodeterminación están redactados de forma negativa.

Tabla 20.
Correlación de variables de autodeterminación

		Competencia	Autonomía
Competencia	Correlación de Pearson		-.425**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		197
Vínculos	Correlación de Pearson	.650**	-.367**
	Sig. (bilateral)	.000	.000
	N	197	197

4.5 Discusión

El objetivo de esta investigación ha sido identificar los factores que influyen en la motivación, el desempeño, la satisfacción de los trabajadores y la percepción que tienen de su ambiente laboral. De acuerdo con los resultados se pudo comprobar la teoría de (Deci y Ryan 1985, 2000) acerca de que la competencia, la autonomía y los vínculos están estrechamente relacionados con la motivación del trabajador, pero también se encontró que ayuda a mejorar la satisfacción laboral del trabajador, así como también el ambiente físico (mobiliario, ventilación, iluminación, etc.) mejoran su percepción acerca de su ambiente laboral, y aumentan su motivación y satisfacción. En cuanto al reconocimiento por parte de otros, en especial de los superiores encontramos que los trabajadores lo perciben en menor medida, es decir, si hay reconocimiento, pero no es tan importante para ellos como lo es el clima físico, contrastando así con la idea de (Vázquez 2016) en la que menciona que el reconocimiento mejora la productividad de los trabajadores. En el caso de esta investigación a los trabajadores les interesa más sentirse cómodos con su espacio de trabajo.

De acuerdo con la teoría de la autodeterminación, las personas tienen un mayor bienestar y son más felices cuando su motivación es intrínseca, sin embargo, encontramos que los trabajadores en su mayoría están motivados de manera extrínseca, ya que ven su trabajo como una forma de remuneración para el sostén familiar y satisfacción de necesidades básicas, pero pocos lo ven como una oportunidad de crecimiento personal y profesional o como algo que disfrutan hacer. Mientras que a unos les motiva el reconocimiento social, el crecimiento dentro de la empresa a otros les motiva las remuneraciones que reciben, la teoría de la autodeterminación menciona que todas las personas están motivadas en diversos

niveles, ya que la motivación es un continuo con diferentes grados de autodeterminación, el grado más alto es la motivación intrínseca, después la motivación extrínseca y finalmente la desmotivación. A medida que los individuos progresan a lo largo de este continuo, su motivación se vuelve menos controlada y más autodeterminada (Ryan y Deci, 2000).

Un dato que nos parece importante destacar es que en el estudio queríamos saber si existía relación entre el puesto de trabajo con la satisfacción laboral, motivación, y ambiente laboral, pero encontramos que el tener un trabajo de mayor o menor rango, no influye para mejorar o aumentar ninguna de estas variables.

Una de las contribuciones que podemos destacar, es que a partir de algunos ítems que integramos a nuestra escala acerca de los indicadores de autoconfianza y autodesprecio se podría crear para futuras investigaciones una escala que mida el autoestima que tienen las personas como trabajadores, y así poder obtener hallazgos más interesantes e innovadores que nos ayuden a conocer más el tema de lo laboral en nuestro país, otra de las contribuciones es que se pudo validar que estas tres dimensiones (autonomía, competencia y vínculos) que integran la teoría de la autodeterminación son funcionales dentro del campo laboral.

En cuanto a las limitaciones que se encontraron en la realización de esta investigación, la primera es que, no se pudo aplicar el estudio y los instrumentos en una empresa en específico, debido a las condiciones actuales de salud, por lo que se optó por realizar el estudio con trabajadores de distintas empresas y con diversos puestos de trabajo, por lo que se recomienda para futuras líneas de investigación, realizarlo en una empresa específica, porque habría más contraste en los resultados debido a que los trabajadores estarían desarrollándose en mismo contexto, con un

mismo ambiente laboral y se podría identificar mejor el grado de competencia, autonomía y vínculos de los empleados. La siguiente limitación fue que tuvimos problemas para aplicar el instrumento, ya que la encuesta era en línea, sin contacto directo con nuestros participantes, y al ser voluntaria no todas las personas quieren apoyarnos y responder.

Otra limitación fue que la escala que utilizamos para medir la autoestima de los trabajadores falló, no se obtuvieron los resultados esperados, por lo que esa variable no se pudo medir ni relacionar con otras, por lo que se pueden utilizar los ítems que componen esta escala como indicadores para formar una nueva escala y utilizarla en otras investigaciones.

Referencias

- Bedoya Gómez, M. A., Posada Isaza, D., Quintero Gutiérrez, M. C., & Zea Quintero, J. D. (2017). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>
- Deci, E. & Ryan, R. (2002). *Handbook off Self-Determination research*. New York. The university Rochester Press.
- Delgado, M. (2015). *Validación de la escala de las necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral*. Nuevo León, Universidad Autónoma de Nuevo León, UANL.
- Enríquez, L. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México* (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Furnham, A. (2011). *Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>
- García, M. (2003). *La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo*, España, *Revista Psicothema*. 15(1), 109-113.
- García, S. (2012). *La Motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables* (tesis de grado). Universidad de Valladolid.
- Kelly services (2019). *Tendencias del entorno laboral en México (TELEM)*. México.

Lagos, C. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec* (Seminario para título). Universidad del Bio- Bio. Chillán, Chile. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20C%20Victor.pdf>

Marín, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú, *Revista Scielo*. DOI: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Méndez, D. (2019). *Definición de trabajo*. (Economía simple). Recuperado de: <https://www.economiasimple.net/glosario/trabajo>

Murga, V. (2013). *Influencia del clima laboral de los trabajadores de la empresa Danper*. (Tesis para licenciatura). Trujillo, Perú. Universidad Nacional de Trujillo.

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e Insatisfacción en el trabajo*. (Tesis Doctoral), Facultad de Psicología. Madrid, España. Universidad Complutense de Madrid.

Newstrom (2011). *La motivación laboral*. (Tesis para licenciatura), Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>.

Organización Internacional del trabajo (20 de mayo del 2015). Formas de empleo atípico, salarios, seguro social. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Qué es un trabajador asalariado?* Recuperado de:

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_536068/lang--es/index.htm

Pastor, C y Alvan, A (2017). *Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la superintendencia nacional de control de servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil*, 2016 (Tesis para grado de Licenciado). Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017_Alvan_Autoestima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf

Peiró, J.M y Prieto, A (2007a). *Tratado de psicología del trabajo volumen I: la actividad laboral en su contexto*. España: síntesis.

Peiró, J.M y Prieto, A (2007b). *Tratado de psicología del trabajo volumen II: aspectos psicosociales del trabajo*. España: síntesis.

Quispe, V. (2018). *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016”* (Tesis para grado de Maestra). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14412/Quispe_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivera, D. (2018) *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*, México, *Revista Espacios*.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). *La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar*. *American Psychologist*, 1(65), pp. 68-78.
- Steve, J; Bruno, E; Uriel, F & Liporace, M. (2017). *Autodeterminación: una revisión teórica. Perspectivas en psicología*.
- Sum. M. (2015). "*Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*" (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Quetzaltenango. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Secretaría del trabajo y previsión social (2019). Norma oficial Mexicana 035 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
- Tejedor (2014). Clima organizacional Laboral y Motivación, Recuperado de: <http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>.
- Vásquez, J. (2017) Clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten, Chiclayo-Perú, UMB.

Anexos

Guía de entrevista.

Hola ¡Buen día!, Mi nombre es Rebeca González/ Aurora Hernández, y soy estudiante de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

Antes de iniciar me gustaría agradecer tu colaboración en esta entrevista, y contarte que esta investigación tiene como objetivo conocer un poco acerca del ambiente laboral en el que trabajas, Es importante resaltar que todo lo que me digas será estrictamente confidencial y anónimo, ya que solo tiene fines académicos y lo que me puedas platicar será de gran importancia para esta investigación. Por tal motivo, te pediré que seas muy honesto/a en tus respuestas, y si no tienes inconveniente, me permitas grabar la entrevista para poder rescatar después la información.

Si estás de acuerdo, qué te parece si comenzamos.

1. ¿Qué edad tienes?
2. ¿Cuál es tu puesto de trabajo?
3. ¿Cuánto tiempo llevas laborando para esa empresa u organización?
4. ¿Me podrías decir qué es lo que significa para ti el trabajo?
5. ¿Podrías contarme un poco sobre el ambiente de trabajo en el que te desenvuelves?
6. ¿Te sientes satisfecho con las compensaciones, salario, prestaciones, horarios, etc. ¿Y con el ambiente de trabajo? ¿Por qué?
7. ¿Podrías hablarme un poco sobre la relación que tienes con tus compañeros de trabajo y con tus superiores?
8. Los jefes suelen felicitarte a ti o a tus compañeros cuando realizan algo bien, ¿o cuando aportan buenas ideas?, ¿Cómo te hace sentir eso?
9. ¿Puedes contarme un poco sobre tu espacio de trabajo?, Está bien iluminado, ventilado, etc. ¿Te sientes cómodo?
10. ¿Disfrutarías trabajar en esta organización muchos años más? ¿Por qué?
11. En lo personal ¿crees que eres bueno haciendo tu trabajo?, ¿por qué?
12. ¿Te sientes satisfecho (a) con el tiempo que le dedicas a tu familia?

13. Si pudieras cambiar algo en cuanto a tu trabajo ¿qué sería?

Muchas gracias por sus respuestas, antes de concluir totalmente ¿hay algo más que quiera comentar sobre el tema?

Con esto terminamos gracias por su tiempo.

Enlace a la escala.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdLXyungtQc0ImiCLtBlk1I9xu6JNqdVExSMzq_bXzArh3Qsw/viewform?usp=sf_link