

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA



TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL
OBRERO DE LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL DISTRITO DE
INDEPENDENCIA, LIMA – 2021**

PRESENTADO POR EL BACHILLER

EDUARDO GAGO QUISPE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

ASESOR: DR. ADÁN HUMBERTO ESTELA ESTELA

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud y fuerzas para culminar esta etapa de mi vida.

A mi familia, por su esfuerzo, amor y paciencia constante e incondicional que permitieron no declinar en el camino y perseverar ante mis sueños.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor Adán Humberto Estela Estela y a los maestros de la escuela Profesional de Administración y Gerencias, por sus consejos, apoyo y conocimientos brindados durante toda la etapa de la investigación.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación lleva por título “La Motivación y los Factores Psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, Lima – 2021”, con la cual se pretende determinar de qué manera la motivación influye en los factores psicosociales del personal obrero.

En las distintas organizaciones, la motivación ha sido un tema relevante, pero hasta ahora su aplicación, en lo general, no logra tener un control estable y satisfactorio en los trabajadores. Así, una de las principales razones se debe por los cambios constantes de la sociedad y la ciencia, motivo por el cual, las empresas han puesto su interés en los denominados factores psicosociales, pues se sabe que la motivación varía de acuerdo a la percepción y la experiencia del personal, lo que implica que los factores que conforman el mundo laboral son, por un lado, el estudio de los factores psicosociales intra-laborales y, por otro lado, los extra-laborales.

En ese sentido, la estructura del presente trabajo de investigación comprende el capítulo i, en el cual se realiza la especificación de la realidad problemática de acuerdo a las variables y la situación real del estudio y en el capítulo ii se aborda la base teórica científica y conceptual de diferentes autores reconocidos en su campo de estudio. Asimismo, en el capítulo iii se diseña las hipótesis y variables de la investigación.

Por otro lado, en el capítulo iv se desarrolla la metodología que incluye el tipo, método y diseño de la investigación, la población, muestra de la investigación, los instrumentos, técnicas de recolección, análisis de datos y los procedimientos para la ejecución del estudio.

En el capítulo v se presenta los resultados obtenidos del trabajo de investigación y, por último, en el capítulo vi se trata las conclusiones y recomendaciones.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
INTRODUCCIÓN	iv
ÍNDICE	v
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE ILUSTRACIONES	ix
RESUMEN	xi
xi	
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	1
1 PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1 Descripción del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Importancia y justificación del estudio	5
1.4.1 Justificación práctica	5
1.4.2 Justificación social	7
1.4.3 Justificación teórica	7
1.4.4 Justificación metodológica	8
1.5 Alcance y limitaciones	8
1.5.1 Delimitación temporal	8
1.5.2 Delimitación Espacial	9
1.5.3 Delimitación conceptual	9

1.5.4	Delimitación social	9
CAPÍTULO II		10
2	MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL	10
2.1	Antecedentes de la investigación	10
2.1.1	Antecedentes nacionales	10
2.1.2	Antecedentes internacionales	15
2.2	Bases teórico – científico	19
2.2.1	Motivación laboral	19
2.2.2	Factores Psicosociales	33
2.3	Definición de términos básicos	39
CAPÍTULO III		42
3	HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1	Hipótesis supuestas básicos	42
3.1.2	Hipótesis general	42
3.1.3	Hipótesis específicas	42
3.2	Identificación de variables o unidades de análisis	42
3.3	Matriz de operacionalización de variable	44
3.4	Matriz de consistencia	45
CAPÍTULO IV		46
4	METODOLOGÍA	46
4.1	Tipo y método de investigación	46
4.2	Población, muestra o participante	47
4.3	Instrumentos de recogida de datos	48
4.4	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
4.5	Procedimiento para la ejecución del estudio	48
CAPÍTULO V		49
5	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
5.1	Datos cuantitativos	49

5.2	Análisis de resultados	69
5.2.1	Contraste de hipótesis del objetivo general: Motivación * Factores psicosociales	69
5.2.2	Contraste de hipótesis del objetivo específico 1: Motivación * Jornada de trabajo	71
5.2.3	Contraste de hipótesis del objetivo específico 2: Motivación * Asignación de tareas	73
5.2.4	Contraste de hipótesis del objetivo específico 3: Motivación * Capacitación laboral	75
5.3	Discusión de resultados	77
5.3.1	Motivación / Factores psicosociales	77
5.3.2	Factores de higiene / Jornada de trabajo	78
5.3.3	Factores de higiene / Asignación de tareas	79
5.3.4	Factores motivacionales / Capacitación laboral	81
CAPÍTULO VI		84
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
6.1	CONCLUSIONES	84
6.2	RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS		89
APÉNDICE		93

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Factores higiénicos / bonificaciones laborales	49
Tabla 2: Factores higiénicos / Sueldo	50
Tabla 3: Factores higiénicos / Seguridad en el puesto	51
Tabla 4: Factores higiénicos / Relación con los colegas	52
Tabla 5: Factores motivacionales / Delegación de autoridad	53
Tabla 6: Factores motivacionales / Enriquecimiento del puesto	54
Tabla 7: Factores motivacionales / Utilización plena de las habilidades personales	55
Tabla 8: Factores motivacionales / Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos	56
Tabla 9: Jornada de trabajo / Actividad física y mental	57
Tabla 10: Jornada de trabajo / Tiempo de descanso	58
Tabla 11: Jornada de trabajo / Número de accidentes	59
Tabla 12: Jornada de trabajo / Rotación de turno	60
Tabla 13: Asignación de tareas / Tareas claras	61
Tabla 14: Asignación de tareas / Decisiones inadecuadas	62
Tabla 15: Asignación de tareas / Estrés laboral	63
Tabla 16: Asignación de tareas / Equipos y herramientas	64
Tabla 17: Capacitación laboral / Nivel de importancia	65
Tabla 18: Capacitación laboral / Satisfacción personal	66
Tabla 19: Capacitación laboral / Actividades estimulantes	67
Tabla 20: Capacitación laboral / Nivel de competencia	68

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow	25
Ilustración 2: Comparación de los modelos de motivación de Maslow y Herzberg	27
Ilustración 3: Teoría de los dos factores como continuos separados	28
Ilustración 4: Los tres factores de la motivación para producir	29
Ilustración 5: Modelo de expectativas aplicadas	30
Ilustración 6: Teoría de la expectativa de Lawler III	31
Ilustración 7: Clasificación de los factores psicosociales	36
Ilustración 8: Factores psicosociales que condicionan la presencia de estrés laboral	37
Ilustración 9: Factores higiénicos / bonificaciones laborales	49
Ilustración 10: Factores higiénicos / Sueldo	50
Ilustración 11: Factores higiénicos / Seguridad en el puesto	51
Ilustración 12: Factores higiénicos / Relación con los colegas	52
Ilustración 13: Factores motivacionales / Delegación de autoridad	53
Ilustración 14: Factores motivacionales / Enriquecimiento del puesto	54
Ilustración 15: Factores motivacionales / Utilización plena de las habilidades personales	55
Ilustración 16: Factores motivacionales / Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos	56
Ilustración 17: Jornada de trabajo / Actividad física y mental	57
Ilustración 18: Jornada de trabajo / Tiempo de descanso	58
Ilustración 19: Jornada de trabajo / Número de accidentes	59
Ilustración 20: Jornada de trabajo / Rotación de turno	60
Ilustración 21: Asignación de tareas / Tareas claras	61

Ilustración 22: Asignación de tareas / Decisiones inadecuadas	62
Ilustración 23: Asignación de tareas / Estrés laboral	63
Ilustración 24: Asignación de tareas / Equipos y herramientas	64
Ilustración 25: Capacitación laboral / Nivel de importancia	65
Ilustración 26: Capacitación laboral / Satisfacción personal	66
Ilustración 27: Capacitación laboral / Actividades estimulantes	67
Ilustración 28: Capacitación laboral / Nivel de competencia	68

RESUMEN

La presente investigación titulado “La Motivación y los Factores Psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, Lima – 2021”, tuvo como objetivo general determinar “de qué manera la motivación influye en los factores psicosociales del personal obrero”. Se aplicó para ello, el cuestionario motivación y factores psicosociales, el cual constó de 20 preguntas, con la escala de Likert de 5 opciones. En los resultados del contraste de hipótesis, se concluyó que la motivación sí influye en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, ya que su grado de significancia 0.000 resultó ser menor a 0.05, lo que implicó la existencia de relación entre las variables.

La muestra fue de 127 obreros de 6 empresas de construcción civil en el distrito de Independencia y, de igual manera, se utilizó el muestreo de tipo no probabilístico, de carácter por conveniencia. Asimismo, la investigación aplicó el método de carácter cuantitativo, trabajando con el tipo descriptivo – correlacional y el diseño fue cuasi experimental de corte transversal, debido a que la investigación se realizó sin manipular adrede las variables; es decir, se observó los fenómenos acontecidos tal cual se dan en su contexto natural, sin sufrir variaciones en un momento específico y determinado.

Palabras Clave: Motivación, Factores Psicosociales, Jornada de trabajo, Asignación de tareas y Capacitación.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Motivation and Psychosocial Factors of the worker personnel of the civil construction companies of the district of Independencia, Lima - 2021", had as a general objective to determine "how motivation influences the psychosocial factors of the worker personnel". For this, the motivation and psychosocial factors questionnaire was applied, which consisted of 20 questions, with the Likert scale of 5 options. In the results of the hypothesis contrast, it was possible to conclude that motivation does influence the psychosocial factors of the workers of the civil construction companies of the district of Independencia, since its degree of significance 0.000 turned out to be less than 0.05, which implies the existence of a relationship between the variables.

The sample consisted of 127 workers from 6 civil construction companies in the district of Independencia and, in the same way, non-probabilistic sampling was used, of a convenience nature. The research applied the quantitative method, working with the descriptive - correlational type. Likewise, the design was quasi-experimental with a cross-sectional section, since the research was carried out without deliberately manipulating the variables; In other words, the phenomena that occurred were observed as they occur in their natural context, without undergoing variations at a specific and determined moment.

Key Words: Motivation, Psychosocial Factors, Workday, Assignment of tasks and Training.

CAPÍTULO 1

1 PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Descripción del problema

La motivación es un concepto que se debe tener en cuenta en el estímulo de los factores psicosociales en el personal obrero de cualquier organización. Las empresas e instituciones cuando de motivar a sus empleados se trata, estos más se enfocan en sus factores externos, como son, el salario, regalos, reconocimiento público, beneficios sociales, etc. Siendo así, dichos factores solo actúan en la conducta del colaborador, en muchos casos, con una energía moderada y de corto efecto, lo cual- sin lugar a dudas- hace que solo se evite la insatisfacción y no se logre, por tanto, la satisfacción.

La motivación, vale decir, es un factor de impulso para lograr las metas y objetivos, y- en caso fuese aplicado de manera oportuna e individual, dentro de los factores psicosociales del personal obrero- puede generar una mayor satisfacción y compromiso con la empresa. Así, la motivación, según Herzberg (1966), depende de dos factores psicosociales que es la de higiene y la motivacional, que consisten, por un lado, en las interacciones entre el trabajo, su ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones, y, por otro lado, las características personales del trabajador, como su cultura, necesidades, experiencias y su percepción de ver al mundo.

Por otra parte, Werther & Davis (2016), afirman que los factores psicosociales en el trabajo tienen que ver con el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos de carácter particular, otros de interés económico o de desarrollo profesional y otros más a las interacciones sociales y sus aspectos emocionales” (pág. 423).

Por ello, los factores psicosociales son analizados con el propósito de aplicar métodos motivacionales que actúen de manera prolongada, teniendo en consideración la personalidad individual y el momento oportuno. Dentro de los factores psicosociales, se

interactúa con un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador (desarrollo personal, relaciones humanas y aspectos emocionales) que, en muchos casos, las organizaciones no lo toman en cuenta al momento de motivarlos, esto puede ser por desconocimiento de la influencia que significa o por cuestiones económicas. No considerar los factores psicosociales en las acciones de motivación, puede traer una serie de enfermedades crónicas, ya sea por estrés o por consecuencias accidentales en el trabajo.

Según las evaluaciones de la OIT (2020), cada 15 segundos muere un trabajador a causa de un accidente o una enfermedad relacionados con el trabajo, lo que representa 6 300 fallecimientos al día y más de 2,3 millones al año. Asimismo, más de 313 millones de trabajadores sufren lesiones profesionales no mortales anualmente, lo que sería 860 000 personas lesionadas al día en su trabajo

A nivel nacional, según Rímac Seguros: En el Perú se da un promedio de 55 accidentes de trabajo por día, lo que representa ocho accidentes por hora, estos datos lo registran la cartera del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Los sectores económicos que reportaron mayor frecuencia de accidentes fueron construcción 31.43%, manufactura 29.14% y comercio 10.05%, señalan las estadísticas del 2016, en cuyo año, Rímac atendió un total de 20,198 accidentes laborales (Gestión, 2017).

Con el presente estudio, se da a conocer que la motivación no solo se trata de estímulos económicos y salariales, recompensas materiales, reconocimiento público, etc., sino también que abarca aspectos fisiológicos y psicológicos extra-laborales que repercuten en el bienestar físico y mental del trabajador.

Cuando hablamos de motivación, debemos de considerar tanto los factores internos (características personales, sus necesidades emocionales, su cultura, experiencias y percepción del mundo), como los externos del trabajador (ambiente laboral, satisfacción laboral y condiciones que brinda la organización), ya que ambas ayudan a contribuir con la

estabilidad de la satisfacción laboral. Si la empresa solo se enfoca en una de ellas, se corre el riesgo de afectar la productividad en cualquier momento, debido a la crisis emocional que se genera.

La presente investigación titulada: “La Motivación y los Factores Psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, Lima – 2021”, se desarrolla con el propósito de mejorar de manera oportuna y sostenible la motivación de los trabajadores que se ve disminuida con el tiempo, afectando los acuerdos establecidos para entregar la obra.

En una de las empresas de construcción civil de Independencia, específicamente CONCIGEN SAC, se observa en los obreros de construcción civil las problemáticas siguientes: La rotación laboral, ausentismo, falta de compromiso, quejas de los clientes por defectos e incumplimiento de obras, etc.

Es por esa razón, que despierta el interés de ver de qué forma se puede motivar a los colaboradores, a través de los factores psicosociales, con el objetivo de que estos se sientan a gustos de trabajar en la empresa y aumente su rendimiento, dejando atrás la lentitud, el desgano, la inasistencia y el poco ánimo para aprender y culminar bien sus actividades.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la motivación influye en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?

1.2.2 Problemas específicos

- A. ¿De qué manera los factores de higiene influyen en la jornada de trabajo del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?
- B. ¿De qué manera los factores de higiene influyen en la asignación de tareas del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?
- C. ¿De qué manera los factores motivacionales influyen en la capacitación laboral del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la motivación influye en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

1.3.2 Objetivos específicos

- A. Determinar de qué manera los factores de higiene influyen en la jornada de trabajo del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.
- B. Determinar de qué manera los factores de higiene influyen en la asignación de tareas del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.
- C. Determinar de qué manera los factores motivacionales influyen en la capacitación laboral del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

1.4 Importancia y justificación del estudio

1.4.1 Justificación práctica

La investigación se hace a partir de una serie de problemas que vienen atravesando las empresas del rubro de construcción civil, ubicados en el distrito de Independencia, con su personal obrero, por ejemplo, el incumplimiento de los plazos establecidos para terminar la obra, mal uso de los materiales de construcción, quejas de los clientes por defectos constructivos, etc.

Así, a través del presente trabajo, se pretende buscar solución a la desmotivación del personal obrero, que-de por sí- generan pérdidas económicas en la empresa.

Dicho estudio se realiza con el fin de saber cuál es el nivel de relación que tienen los factores psicosociales del trabajo con la motivación de los obreros de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia y en caso de comprobar su alta relación,

implementar políticas que refuercen la motivación a largo plazo, mediante el área de Recursos Humanos.

Como administradores y responsables de un puesto sumamente importante que es la gerencia de una empresa, debemos de estar informados de la situación de cada área de la organización e igualmente comunicados con el área de RR.HH. para que a través de esta se mejore el clima laboral, donde cada uno de los participantes se sientan valorados y recompensados por su esfuerzo.

Es así que la importancia del estudio en la profesión de un administrador recae principalmente en cómo y de qué manera se puede transmitir las ganas de aportar el máximo de su capacidad en el trabajo individual y de equipo.

El estudio como resultado nos brinda la capacidad para implementar políticas que nos ayude a motivar a nuestro personal de obra y, por ende, se sientan con más ganas de trabajar y contribuir con los objetivos de la empresa.

La investigación objeto de desarrollo contribuye con la mejora de la satisfacción y motivación del personal obrero, a través de factores psicosociales que se encuentran dentro de las nuevas preferencias en promoción de la seguridad e higiene en el trabajo. El resultado permite ver de qué manera la empresa puede crecer económicamente, mejorar en su proceso técnico, aumentar su rendimiento y mantenerlo estable con el dominio de los factores motivacionales.

En caso que se implemente la presente investigación, el personal obrero se sentirá mejor dentro de un clima laboral que les aporte seguridad, bienestar y satisfacción laboral y, de esa manera, las empresas tendrán la posibilidad de brindar mejores condiciones de trabajo y aumentar el rendimiento de sus obreros en las diversas actividades de los procesos constructivos.

1.4.2 Justificación social

Este estudio permite que las empresas con características parecidas a las empresas de construcción civil del distritito de Independencia, sepan cual es el nivel de relación de los factores psicosociales con la motivación laboral del personal obrero, con el propósito de tomar decisiones que contribuyan a mejorar el desarrollo personal, los procesos constructivos, el tiempo por etapas y la estabilidad de la organización.

Los beneficiados con los resultados del presente estudio son específicamente las empresas que se encuentran en el rubro de la construcción civil. Además, se busca generar un clima laboral armonioso donde su seguridad, bienestar y satisfacción laboral del personal obrero sean tomados en cuenta a la hora de realizar sus actividades.

Por medio del Área de Recursos Humanos se pretende implementar políticas estratégicas de motivación basadas en los factores psicosociales, dentro de un ambiente que les ofrezca mejores condiciones de trabajo, oportunidades y calidad en la relación humana.

1.4.3 Justificación teórica

Se trata de llenar el vacío de la desmotivación que atraviesan los trabajadores obreros después de un tiempo de trabajo rutinario y desvalorización de su esfuerzo.

Los resultados arrojados por la investigación pueden generalizarse para toda organización que busque atender el problema de la baja motivación en el personal obrero, poniendo un énfasis en los factores psicosociales que repercuten en su comportamiento.

La información obtenida permite ampliar y reforzar la teoría de motivación de Herzberg y la teoría de los factores psicosociales del Dr. Jaime Janquío.

En ese mismo sentido, se espera saber de qué manera podemos aplicar apropiadamente los factores que influyen directamente en la motivación laboral y como

estos pueden ser resultado de un mayor crecimiento económico de la empresa y que- a su vez- sea estable.

Con la experiencia en el rubro de la construcción, en calidad de asistente de supervisión, observé que los personales obreros son los menos atendidos en la organización, siendo que, después de un tiempo de trabajo, estos reflejaron un rendimiento muy por debajo de como iniciaron.

Es por ello que, como gestores y encargados de dirigir la organización, debemos de preocuparnos más en nuestros colaboradores; de tal manera, que ellos se sientan atendidos y valorados, y con ganas de contribuir con el crecimiento de la empresa.

1.4.4 Justificación metodológica

Un nuevo instrumento que la investigación va implementar es una encuesta basada en datos de responsabilidad, progresos y logros contrastados con la satisfacción y la motivación que brinda la organización.

Se va definir mejor la relación entre factores psicosociales del trabajo y motivación laboral dentro del rubro de la construcción civil.

Desde mi punto de vista, el estudio adecuado para una población específica es mantener una comunicación directa con la muestra de estudio y atenderlo dentro de un clima cómodo y amigable.

Por último, contrastar dicha información a través de teorías y líneas de tiempo.

1.5 Alcance y limitaciones

1.5.1 Delimitación temporal

La investigación es transversal correspondiente al año 2021

1.5.2 Delimitación espacial

El estudio se realiza al personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

1.5.3 Delimitación conceptual

Con el estudio de los factores psicosociales y la motivación laboral, previamente analizados y contrastados, se pasa a clasificar de acuerdo a su nivel de incidencia, que nos permite desarrollar y aplicar, a través del área de recursos humanos, estrategias que den mayor importancia al carácter individual, desarrollo personal, relaciones humanas y clima laboral.

1.5.4 Delimitación social

La investigación se enfoca en analizar los factores psicosociales del trabajo y la motivación laboral, para luego identificar el grado de relación que tienen ambas variables y desarrollar políticas estratégicas que motiven el comportamiento y se mantenga un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y estable para el personal obrero, categorizados como operarios, oficial y peón de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, dedicadas a desarrollar proyectos de edificación inmobiliaria, específicamente en los sectores B y C.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Rosas (2017) en su tesis titulada: “Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en una empresa comercializadora de Arequipa”, para optar el título de Licenciado en Psicología en la Universidad Nacional de San Agustín, determina como uno de sus objetivos, identificar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en una empresa comercializadora de Arequipa y correlacionar los factores de riesgo psicosocial con la satisfacción laboral; lo cual es destacable porque es una medición muy válida para ver el alcance y la influencia que tiene en la empresa.

El citado autor usa una metodología de enfoque Cuantitativo - no experimental, de tipo Descriptivo –Correlacional, trabajo en el cual aplica un cuestionario de 36 ítems y de una escala Likert de 5 reactivos, siendo que la muestra es de 127 hombres y 37 mujeres, cuyas edades oscilaban entre los 19 –56 años de las áreas administrativas y operativas y, a su vez, concluyen que existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral de la empresa Comercializadora de Lubricantes de Arequipa. Además, en el trabajo se refiere que los factores psicosociales más desfavorables que presentaban los colaboradores eran el ritmo de trabajo y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, sumado que en el nivel regular estaba la satisfacción laboral, mientras que en el nivel más favorable estaba la justicia, confianza vertical y reconocimiento.

Por otro lado, Aliaga (2020), en su tesis titulada: “Relación de los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, 2018”, para optar el título de Doctor en Psicología en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, propone como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca.

En dicho trabajo, se emplea una metodología de enfoque cuantitativo; diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Asimismo, se aplica 2 cuestionarios de factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral con una escala Likert de 5 reactivos, cuya muestra es de 148 enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca.

Así, en el citado trabajo, se concluye que existe una correlación inversamente proporcional entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, con una magnitud correlacional de $r=-0,224$, esto correspondiente a una correlación inversa considerable, donde los factores de riesgo psicosociales correspondían al 88% de mayor prevalencia en los encuestados.

Huarca & Sucari (2019), en su tesis titulada: “Factores psicosociales y su influencia en los accidentes de trabajo del personal obrero de construcción civil del proyecto: Mejoramiento de la carretera variante de Uchumayo tramo III, perteneciente al gobierno regional de arequipa-2018”, para optar el título de Licenciadas en Trabajo Social en la Universidad Nacional de San Agustín, fija como objetivo determinar cuáles son los factores psicosociales que intervienen en los accidentes de trabajo.

El mencionado autor emplea la metodología de enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo-causal y aplica un cuestionario de factores psicosociales intra-laborales de 36 preguntas y una escala Likert de 5 reactivos, cuya muestra es de 160 Trabajadores de distintos puestos. Asimismo, concluye que los problemas familiares están directamente

relacionados con los accidentes de trabajo, ya que al momento de ocurrir el accidente, el 43,1% de los trabajadores afirmaron que se encontraban preocupados; el 15,0% se encontraban distraídos y el 18,8% indicó que fue por imprudencia; entonces, la mitad del personal afirma que sucedió el accidente laboral por causa del trabajador, de otro lado, el 10,6% considera que el accidente ocurrió por condiciones inadecuadas de seguridad, todos estos factores se analizan en su conjunto debido que tienen relevancia en el rendimiento laboral y el riesgo que eso conlleva.

Por su parte, Espinoza (2020), en su tesis titulada: “Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo, 2020”, para optar el título de Licenciado en Psicología en la Universidad Continental, determina como objetivo identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en los colaboradores de un banco de la ciudad de Huancayo.

En el referido trabajo, se usa una metodología de diseño no experimental, transaccional y correlacional, y de tipo aplicado y se aplica un cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales de 38 ítems y una escala Likert de 5 reactivos, cuya muestra es de 58 colaboradores de la entidad financiera y se concluye que se debería ejecutar estrategias de mejora en la organización, según las dimensiones de interés y, de igual manera, con las exigencias psicológicas, se puede organizar de forma adecuada las funciones de cada puesto y realizar charlas de motivación de forma frecuente. Para ello, se debe tener en cuenta su cultura organizacional, y la disposición adecuada de materiales para la ejecución de las labores, el soporte de la empresa y la fraternidad en los vínculos interpersonales. Además, se debe incentivar aspectos psicosociales personales favorables, como métodos para superar problemas y la autoeficacia.

De otro lado, Rojas (2017), en su tesis titulada: “Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017”,

para optar el título de Licenciado en Administración en la Universidad San Ignacio de Loyola, plantea como objetivo determinar la influencia de la motivación en la productividad de los trabajadores de la empresa CYJ Constructores y Contratistas S.A.C y ver como la motivación intrínseca y extrínseca es un factor de mejora en la productividad de los trabajadores.

En dicho trabajo, se usa metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional –descriptiva y se aplica un cuestionario de la motivación y su relación con la productividad de 16 preguntas y una escala Likert de 5 reactivos, cuya muestra es de 300 trabajadores (170 de Proyecto Torre Fórum y 130 de Torre Brasil) y se concluye que la motivación intrínseca sí es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas SAC, pues en el primer semestre del año 2017, en el cual se percibió que más del 90% de los colaboradores estaban de acuerdo con la delegación de autoridad y la mejora de su puesto de trabajo. Además, se determina que la motivación extrínseca sí es un factor de mejora de la productividad y asimismo se indicó que genera preocupación que una tercera parte de los trabajadores muestren que la empresa no les brinda buenas condiciones laborales y no se preocupan por su bienestar. Así, ambos factores contribuyen a que se genere un ambiente laboral más productivo en la cual se beneficie el trabajador.

A su turno, Flores (2019), en su tesis titulada: “Nivel motivacional de los colaboradores que laboran en la unidad de atención al cliente de Electro-norte S.A. periodo 2019”, para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Chiclayo), propuso como objetivo determinar el nivel motivacional de los colaboradores que laboran en la Unidad de Atención al Cliente de la empresa Electro-norte S.A. –periodo 2019, a partir de dos factores que son higiénicos y

motivacionales de los colaboradores lo cual va determinar ciertos resultados en su rendimiento laboral.

En tal trabajo, se usa una metodología de enfoque no experimental con diseño transversal, siendo su propósito esencial describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y se aplica un cuestionario que consta de 27 ítems y una Escala de Likert de 5 reactivos, cuya muestra es de 164 colaboradores que laboraban en la Unidad de Atención al Cliente de la empresa Electro-norte S.A. Asimismo, se concluye que la empresa se encuentra en un nivel bajo, es decir, no se encuentran motivados intrínsecamente por diversos factores, tales como, inexistencia del trato igualitario entre los colaboradores, tener preferencias, ausencia de reconocimientos, tampoco existen ascensos bajo el logro de metas, generando que la mayoría no se sientan identificados con la organización, conllevando a que este indicador se encuentre en un nivel bajo, lo que resulta llamativo y alarmante, debido a la poca identificación y valor que pueda tener el trabajador con la empresa, creándose un ambiente poco favorable para la obtención de mínimos resultados de la empresa.

Por su lado, Arana (2019), en su tesis titulada: “Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en la empresa hotelera costa del sol de Cajamarca 2019”, para optar el título de Licenciada en Administración en la Universidad Privada del Norte, determina como principal objetivo determinar la relación de la motivación laboral con el clima organizacional en la empresa Hotelera Costa del Sol-Cajamarca, 2019.

Se emplea en dicho trabajo, una metodología de tipo correlacional y diseño no experimental y se aplica un cuestionario que consta de 22 preguntas y 5 opciones de tipo escala de Likert, cuya muestra es de 69 colaboradores de las diferentes áreas de la empresa, en el cual se concluye que existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de la empresa Hotelera Costa del Sol-Cajamarca, 2019 y, de esa manera, en

este estudio se puede evidenciar que la mayor relevancia de la motivación laboral fue la afiliación en la empresa Hotelera Costa del Sol-Cajamarca, 2019, entendiéndose que los trabajadores tenían una gran influencia en su rendimiento en la empresa, lo que yace en los resultados obtenidos.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Lagos (2015), en su tesis titulada: “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec”, para optar el título de Ingeniero Comercial en la Universidad del Bío-Bío (Chile), plantea como objetivo identificar la relación que existe entre factores psicológicos condicionantes y la actitud emprendedora y, además, diagnosticar la realidad actual de la empresa COPELEC en relación a la motivación conforme a la teoría de dos factores de Herzberg.

Se emplea, en el citado trabajo, la metodología de enfoque cualitativo, de tipo no experimental y se aplicó un cuestionario de 20 preguntas cerradas y 5 opciones de tipo escala de Likert, cuya muestra es de 75 trabajadores del área administrativa de empresas COPELEC, y se concluye que existen similitudes desde el punto de vista de las categorías asociadas con los factores de motivación y factores de higiene; es decir, factores motivadores hallados en la muestra analizada que están asociados con sentimientos positivos hacia el trabajo, resultando evidente que la motivación laboral en los trabajadores puede jugar un rol importante no solo en el alcance de los objetivos, sino en la creación de un clima organizacional adecuado y equitativo entre sus miembros.

González (2018), en su tesis titulada: “Factores psicosociales en el trabajo: Norma-035 factores de riesgo psicosocial”, para optar el título de Licenciado en Psicólogo en la Universidad de Sonora, propuso como objetivo identificar los factores psicosociales en el trabajo como la carga mental, la organización del tiempo, el control y la autonomía, la

capacidad e información y el liderazgo, que son percibidas por los integrantes de una mediana empresa del sector productivo en la ciudad de Hermosilla, Sonora.

En el trabajo de investigación se usa una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio y se aplica un cuestionario instruido por la Norma - 035 de 49 preguntas y 5 opciones de tipo escala de Likert, cuya muestra es de 44 trabajadores del área de mantenimiento producción, almacén y administración y se concluye que existe un modelo de factores psicosociales en la organización del sector productivo, encontrándose integrados por las dimensiones siguientes: organización del tiempo de trabajo, control y autonomía del trabajo, capacitación e información sobre el trabajo, liderazgo y relaciones de trabajo, cumpliéndose con el objetivo trazado, testificándose, una vez más, que estos aspectos están presentes en los entornos laborales, sin representar riesgos laborales.

Mejía (2016), en su tesis titulada: “Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS Hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi”, para optar el título de Licenciado en Psicólogo Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, plantea como objetivo destacar la importancia de los riesgos psicosociales vinculados con el Subsistema de Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional y si a través de estos se podía posibilitar ciertas soluciones, con el fin de mejorar el desempeño laboral y el alcance de ciertas metas institucionales.

En el mismo, se usa una metodología de enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, de tipo exploratorio y se aplica un cuestionario de 20 afirmaciones y 5 opciones de tipo escala de Likert, cuya muestra es de 40 trabajadores del IESS Hospital de Latacunga pertenecientes al área administrativa y se concluye que los riesgos psicosociales que se manifestaron en el personal administrativo como cambios físicos, carga mental, cambios sociales y conductuales con sus compañeros de trabajo, estrés y ansiedad, afectaron directamente el desempeño laboral, siendo una de las causas más prominentes de la

existencia de Riesgos Psicosociales, las deficientes relaciones interpersonales e inexistencia de canales de comunicación entre el personal administrativo, lo cual da pie hacer reformas en la misma empresa en aspectos comunicacionales.

De otro lado, Zans (2017), en su tesis titulada: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, para optar el título de Magister en administración de empresas, propuso como objetivo describir y evaluar el clima organizacional de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria.

Así, en el trabajo referido se usa metodología de enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo y se aplicó 3 cuestionario para diferentes niveles de autoridad, cuya muestra es de 59 trabajadores y funcionarios de la FRMM – UNAM, y se concluye que el desempeño laboral que se desarrollaba en la Facultad, era bajo, aunque las tareas se realizaban y ejecutaban en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se efectuaban en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación, siendo que el desempeño laboral dentro de la institución jugaba un rol importante en el rendimiento que podían tener los colaboradores.

Por otra parte, Santamaría (2020), en su tesis titulada: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, para obtener el título de maestría en desarrollo del talento humano, plantea como objetivo determinar las causas operativas y comportamentales por las que no se han alcanzado las metas previstas para este período de acuerdo a la planificación de la empresa.

En el trabajo descrito, se emplea metodología de enfoque no experimental, transaccional y correlacional y por su alcance o tipo, descriptivo, explicativo y

correlacional, y se aplica un cuestionario de 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert a todo el universo de la empresa y se concluye que el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., ello se determina en primera instancia los resultados que arrojaron la estadística descriptiva sobre las variables y sus dimensiones, consolidando esta pregunta las pruebas de inferencia estadística que luego de aplicadas, descartaron por completo la idea de independencia entre las variables indicadas.

Por su lado, Royo (2015), en su tesis titulada: “Motivación Laboral en Operarios de la Construcción”, para optar el título de Magister en dirección de negocios, diseña como objetivo primordial desarrollar un modelo de compensaciones económicas que cumpla con ser “justo y equitativo” para los operarios de la construcción establecido bajo el compromiso, responsabilidad, rendimiento, y eficiencia laboral; teniendo un efecto en reducir tiempos improductivos, mejorando así la eficiencia en el trabajo y la rentabilidad.

Se emplea en la investigación mencionada la metodología transversal correlacional-causal, de análisis de cómo se trabajó con el manejo del personal de obra en la empresa, y para ello se realiza una medición día a día para obtener rendimientos de mano de obra, cuya muestra es una cuadrilla de 35 personas, Oficiales Especializados, Oficiales, Medio Oficiales y Ayudantes (según categorías de UOCRA), y se concluye que el diseño de un buen sistema de compensación puede ser considerado como una verdadera herramienta efectiva, siendo que si se aplica minuciosamente un buen sistema, la empresa constructora puede ser catalogada como una de las empresas modelo en el ámbito de la construcción civil, ello debido al factor monetario, la estabilidad laboral, posibilidad ascenso y promoción de empleo, condiciones laborales y sociales del obrero de construcción civil, los cuales son factores motivacionales o des-motivacionales que existen en la cultura de la gente de esta industria.

2.2 Bases teórico - científico

2.2.1 Motivación laboral

La motivación es la fuerza que impulsa al comportamiento, a consecuencia de estímulos que logran despertar el interés de la persona. Estos estímulos provienen de los factores externos (higiene) y los factores internos (motivacionales). Así, el nivel de motivación depende de las necesidades, cultura, percepción y experiencias.

El comportamiento que genera la motivación puede resultar positiva o negativa de acuerdo con el escenario que lo rodea.

Por un lado, la motivación positiva, se le define como aquel que representa ser beneficioso para la persona, ya sea como una necesidad básica o secundaria, lo cual para alcanzarlo se debe establecer una meta de acuerdo a su nivel de complejidad y, por otro lado, la motivación negativa consiste en representar una amenaza contra sus intereses y los propósitos anhelados.

Definición

De acuerdo con Fichman (2015), la motivación es la fuerza e impulso que expresa el ser humano por medio de su comportamiento aceptable o inaceptable. Aquellos aspectos motivacionales se expresan con el fin de alcanzar metas y rendimientos anhelados o alejarnos de escenarios incómodos o que representen una amenaza a la autoestima (Rojas, 2017).

Lagos (2015) nos explica que a mediados del siglo XVIII cuando empezó la industrialización y desplazó en gran parte a los talleres artesanales, se generó un clima desfavorable entre las relaciones personales y su entorno laboral. Para aplacar dicha situación se necesitaba un equilibrio de intereses entre los empresarios y los trabajadores.

En 1920 cuando se crea la OIT se plantea la importancia del bienestar del trabajador y se dio origen a la legislación de las condiciones laborales.

Es así, que a mediados del siglo XX se dieron a conocer las primeras teorías sobre la motivación y a partir de estos fundamentos se empieza a relacionar el rendimiento laboral y la satisfacción personal producto de su motivación. En los primeros estudios

se determinó que un trabajador motivado era más eficaz y más responsable, y, además, era capaz de generar un mejor clima laboral.

A consecuencia de los estudios, las empresas decidieron analizar cuáles son las expectativas del trabajador cuando realizan su trabajo, su escala de necesidades, que buscan satisfacer, que intereses tienen, con que trabajo se identifican mejor, etc. El objetivo principal de este análisis era lograr que los trabajadores se sintieran realizados tanto en lo personal, como en el trabajo a través del desempeño en la empresa (pág. 13).

Según Krech, Crutchfield y Ballachey (1962), explican que la motivación funciona como un impulsor de energías que se ve traducido en deseo, miedo y desconfianza. La persona por naturaleza anhela alcanzar poder, estatus y teme ser excluido ante la sociedad y que su autoestima sea amenazada. Asimismo, la motivación también busca una meta establecida, y para alcanzarlo el ser humano invierte sus energías (Chiavenato, 2011, pág. 41).

De la misma manera, Chiavenato (2011) considera que la motivación es el impulso de energía que puede ser originado de un estímulo externo que proviene del ambiente o generarse de un estímulo interno que proviene por los procesos mentales del individuo. En ese sentido la motivación se encuentra enlazado con el sistema cognitivo de la persona (pág. 41).

Asimismo, Herzberg (1971) reitera que *“el término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan*

en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo” (Chiavenato, 2011, pág. 45).

De acuerdo con lo mencionado por Herzberg (1971), se concluye que, si la organización valora y reconoce el esfuerzo de sus colaboradores, estos se van a sentir considerados y demostrarán un buen desempeño en cada una de sus actividades, apuntando hacia objetivos más ambiciosos, generándose un mayor compromiso y reconocimiento.

Al respecto, Koontz (2012) sostiene que la motivación tiene que ver con los tipos de estímulos, ambiciones, escases, ansias y fuerzas semejantes; por ello cuando se dice que los gestores motivan a los colaboradores es reconocer que realizan diversas actividades con el propósito de atender y satisfacer los impulsos y anhelos que los colaboradores tienen, y en efecto, dicha acción incitara a que se trabaje de forma deseada (Rojas, 2017, pág. 10).

2.2.1.1 Teorías de motivación laboral

Para explicar la causa de la motivación y como actúa, muchos autores han brindado información valiosa a efectos de comprender mejor el escenario y su comportamiento. Los más relevantes y los que son tomados en cuenta hasta el día de hoy, tanto en la vida personal como en lo organizacional son las siguientes:

Teoría de las necesidades de McClelland: Esta teoría sostiene que la motivación, en gran medida, es causa de 3 necesidades, el poder, la afiliación y el logro

Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow: Se considera que la motivación es la causa de 5 necesidades, y estas son atendidas de acuerdo a su nivel de importancia, desde el más básico hasta el más satisfactorio; estas son: las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación o aceptación, necesidades de aprecio y necesidades de autorrealización

La teoría de motivación de Víctor H. Vroom (1964): Sostiene que el individuo posee tres factores, que fijan la motivación en la producción; estas son: Los objetivos individuales, nivel de relación entre productividad y logro de sus objetivos individuales, y percepción de influencia en su productividad.

Teoría de las expectativas de Lawler III (1971): Sostiene que el recurso monetario motiva el desempeño y ciertos comportamientos, como el compromiso con la organización y la relación con los compañeros, pero debe de ser aplicado de forma correcta, porque si no ocasiona inconsistencia entre el dinero y el desempeño.

2.2.1.2 Teoría de las necesidades de McClelland

De acuerdo con Ramos (2012), la teoría destacada por David McClelland, afirma que “la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas: es el factor que habrá de satisfacerse a través del puesto”.

Dichas necesidades son:

- **Poder.** Está conformada por la necesidad de querer ejercer o difundir autoridad sobre otros; dicha necesidad puede ser considerada como parte de la variedad que tiene la necesidad de estima.
- **Afiliación.** Esta necesidad es impulsada por la satisfacción de establecer mejores relaciones con su entorno y disfrutar de la compañía de otros. La afiliación, en gran medida, representa lo que Maslow denominó necesidad de afecto.
- **Logro.** Cuando esta necesidad prevalece, se manifiesta a través de la satisfacción por haber alcanzado metas y resultados. El individuo que es motivado por el logro, realiza grandes esfuerzos para alcanzar siempre sus objetivos y atraviesa una gran satisfacción cuando los obtiene. Una fuerte

necesidad de logro va acompañada de una gran insatisfacción cuando al trabajo le falta desafíos, (p. 33).

En conclusión, de acuerdo con la teoría de McClelland, existen 3 necesidades que no son aprendidas y forman parte de la naturaleza de la persona, siendo “el logro” la más investigada, en tanto y en cuanto, quienes la ostentan, expresan el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente a lo hecho antes, basándose en su retroalimentación y alcanzar objetivos moderadamente desafiantes. Las necesidades de pertenencia y poder se relacionan estrechamente con el éxito gerencial.

Cabe recalcar que los mejores gerentes buscan más el poder, restándole importancia a la pertenencia.

2.2.1.3 Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow

Según Maslow (1991), la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, surgen un conjunto de necesidades que son categorizados de forma general como necesidades de seguridad, pertenencia, estima y autorrealización (pág. 32).

Chiavenato (2007) sostiene que las fuentes teóricas más aplicadas de la motivación están asociadas con las necesidades humanas, dichos estudios realizados por Abraham Maslow; quien consideraba que éstas se hallan ordenado en una pirámide de acuerdo a su relevancia en relación al comportamiento humano. En la parte inferior de la pirámide aparecen las necesidades más simples y recurrentes (necesidades primarias), en tanto que en la parte superior se encuentran las más complejas e intelectuales (necesidades secundarias); tal como se observa en la ilustración 1 (pág. 11).

- **Necesidades fisiológicas:** Abarca toda necesidad elemental para vivir, como la alimentación, descanso, abrigo, deseo sexual, etc.; de acuerdo con

Maslow, estas son las necesidades básicas que todo ser humano debe satisfacer para conservar la vida; caso contrario, no se abrirá paso a otra necesidad que pueda motivarlo.

- **Necesidades de seguridad:** Es el segundo nivel de las necesidades humanas. Es aquí donde las personas buscan protegerse de cualquier peligro real o imaginario, se anhela un mundo ordenado y previsible. Esta necesidad está íntimamente relacionada con la supervivencia del individuo y aparece cuando la necesidad fisiológica está relativamente satisfecha. Su importancia resalta en la organización, ya que cualquier decisión de la gerencia que sea inconsistente o incoherente puede afectar su continuidad en el trabajo.
- **Necesidades de afiliación o aceptación.** Surge la vida social en la cual las personas van a asociarse, participar, y buscar la aceptación por parte de sus compañeros para intercambiar amistad, afecto y amor. Si esta necesidad no está debidamente satisfecha, las personas muestran resistencia y hostilidad frente a quienes se les acerca generándose la soledad.
- **Necesidades de aprecio:** Se encuentran relacionado con la manera de como la persona se ve y se valora; es decir, la confianza que tiene sobre ella, la autoestima, reconocimiento social, reputación, etc. La satisfacción de estas necesidades conduce a una mayor confianza en sí mismo y utilidad de la persona. En el caso de no ser satisfecha se puede producir sentimientos de desamparo, debilidad, inferioridad y dependencia lo que genera desanimo.
- **Necesidades de autorrealización:** Está ubicado en el último eslabón de la jerarquía y motiva al individuo a utilizar su potencial y desarrollarse de manera continua a lo largo de vida. Esta necesidad está expresado a través de las ganas de superarse y alcanzar lo más que uno pueda ser, y actúa con

autonomía y en base a su potencial de sus conocimientos y habilidades. Esta necesidad a diferencia que las otras, se satisfacen mediante recompensas que se dan a si mismo (intrínsecas) y también pueden ser insaciable en el sentido de que, si la persona se siente complacido, deseará siempre más (Chiavenato, 2011, pág. 43).

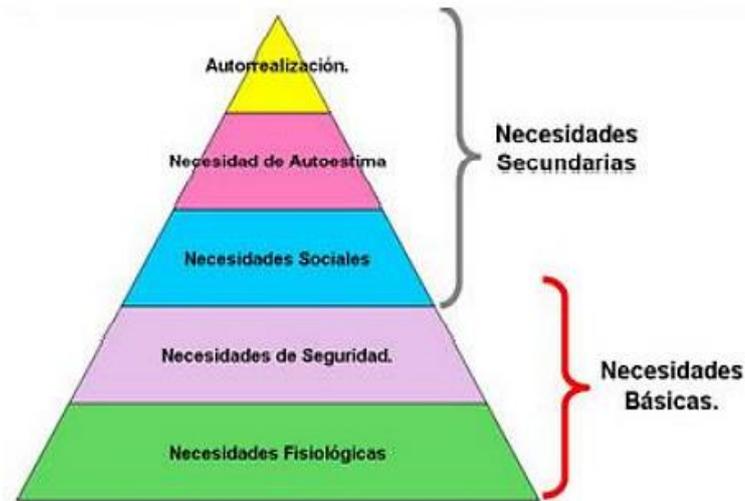


Ilustración 1: Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow.
Fuente: Chiavenato; I. (2007). Administración de recursos humanos

En conclusión, en la teoría de Maslow se hace- por decirlo menos- una buena síntesis de las necesidades básicas y secundarias humanas, lo cual, sin lugar a dudas, resulta importante porque crea un esquema en el que uno se ubica. Asimismo, vale decir, que es uno de los grandes aportes al estudio de la motivación.

Las necesidades que tenemos los seres humanos son las fuerzas que impulsan nuestra voluntad para superar las dificultades que se presentan en el camino. Desde mi perspectiva, la motivación hace referencia a las ganas que tenemos de conseguir algún objetivo y satisfacer, por tanto, nuestras necesidades humanas y es por eso que- y con mucha razón- Maslow investigó las necesidades de las personas, lo que le permitió estructurar el modelo conocido como la pirámide de Maslow.

2.2.1.4 Teoría de la motivación-higiene de Herzberg

Para Herzberg (1966), la motivación para trabajar depende de 2 factores:

1. Factores higiénicos:

Son las condiciones físicas y ambientales del empleo que rodean a la persona (contexto del puesto), como el salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, relación entre los empleados y sus jefes, oportunidades, etc. Así, con estos factores, las organizaciones suelen impulsar a sus colaboradores; no obstante, los factores higiénicos tienen la capacidad limitada para influir en la conducta de los empleados, ya que son de carácter preventivo y evita la insatisfacción o amenazas al equilibrio.

Si los factores higiénicos son óptimos, se puede evitar la insatisfacción, mas no eleva la satisfacción y si son precarios generarían insatisfacción, razón por la cual se le conoce como "factores de insatisfacción", los cuales son:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.

2. Factores motivacionales:

Constituye el “contenido del puesto”, las tareas y obligaciones de la misma, su efecto de satisfacción es duradera y aumenta la productividad, superando los niveles normales. Si los factores motivacionales son óptimos, aumenta la satisfacción y si son

precarios la reducen, es por eso que se le conoce como “factores de satisfacción”, y comprenden:

- Delegación de autoridad.
- Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente)

(Chiavenato, 2011, págs. 45-46).

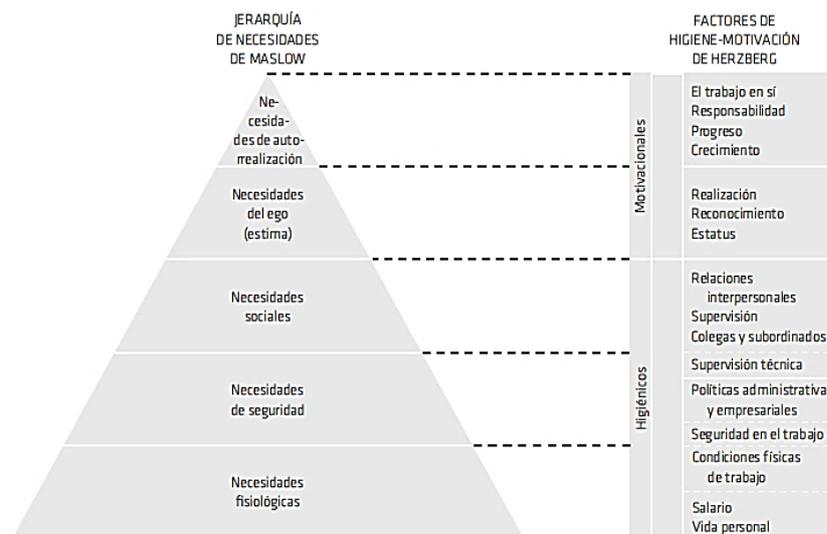


Ilustración 2: Comparación de los modelos de motivación de Maslow y de Herzberg.

Fuente: Chiavenato (2011). El Capital Humano de las Organizaciones

Asimismo, Herzberg concluye que los factores responsables de la satisfacción profesional y la insatisfacción profesional son diferentes. Lo opuesto a la satisfacción profesional es carecer de satisfacción profesional y lo opuesto de la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción (Chiavenato, 2011, pág. 46).



Ilustración 3: Teoría de los dos factores como continuos separados
 Fuente: Chiavenato (2011). El Capital Humano de las Organizaciones

Mientras que Chiavenato (2011) afirma que, para lograr mayor motivación en el trabajo, se debe de enriquecer las tareas (*Job enrichment*), de manera que se amplíe intencionalmente las responsabilidades, se conozca los objetivos y aumente el desafío de las actividades del puesto (pág. 46).

En conclusión, en la teoría de los factores de higiene se sostiene que la insatisfacción en el puesto de trabajo tiene que ver con el contexto general del puesto (ambiente de trabajo, supervisión, trato con los colegas, etc.), mientras que la teoría de los factores motivacionales se asevera que la satisfacción depende del contenido del puesto (actividades desafiantes y estimulantes).

Cabe destacar que lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino carecer de satisfacción laboral, y lo mismo ocurre con la insatisfacción profesional cuyo opuesto es la ausencia de insatisfacción.

2.2.1.5 La teoría de motivación de Víctor H. Vroom

Por su parte, Vroom (1964) reconoce las diferencias individuales y afirma que el individuo posee tres factores que fijan su motivación para producir, estos son:

- Los objetivos individuales, es decir, el impulso que genera la significancia del deseo para alcanzar objetivos.

- El nivel de relación que el individuo observa entre productividad y logro de sus objetivos individuales.
- La capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad, a medida que cree influir sobre él.

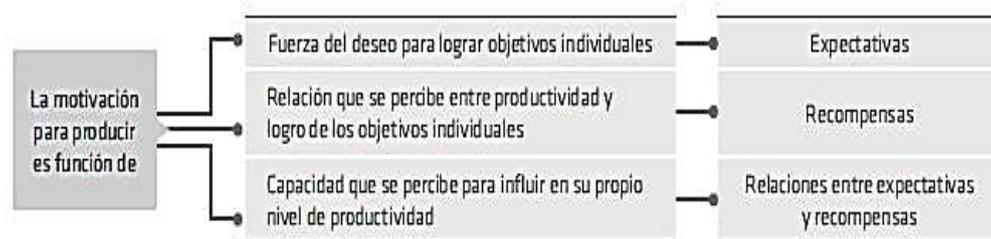


Ilustración 4: Los tres factores de la motivación para producir.
Fuente: Chiavenato (2011). El Capital Humano de las Organizaciones

Por otro lado, según Vroom (1964), la persona tiene el deseo de incrementar la productividad cuando se le presente las tres condiciones:

1. **Objetivos personales.** Aquí se incluye el dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante.
2. **Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad.** En este aspecto se espera tener un salario elevado, por el cual se trabaja en base a lo que se produce, lo que le permite motivarse más para conseguir mayor remuneración. Pero si su productividad se ve rechazada por sus compañeros y él considera que es más importante la aceptación grupal, entonces tendrá una productividad inferior.
3. **Percepción de su influencia en su productividad.** Si el colaborador percibe que, haciendo un mayor esfuerzo, no cambia mucho en el resultado, optará por no esforzarse más de lo que hace, y esto puede deberse a la falta de capacitación o procesos con velocidades fijas (Chiavenato, 2011, pág. 47).

El modelo de la expectativa de Vroom (1964), nos permite explicar mejor la motivación para producir. Este modelo se basa en objetivos intermedios y progresivos (medios) que van a conducir hacia el objetivo final. Dicho modelo considera que la motivación es un proceso que administra opciones entre comportamientos. Las personas perciben los efectos de las opciones del comportamiento y los desglosa estableciendo cuales son los fines de los intermedios. De esta manera para que el individuo alcance sus resultados intermedios va a buscar los medios necesarios para cumplir y recibir el resultado final (Chiavenato, 2011, pág. 47).

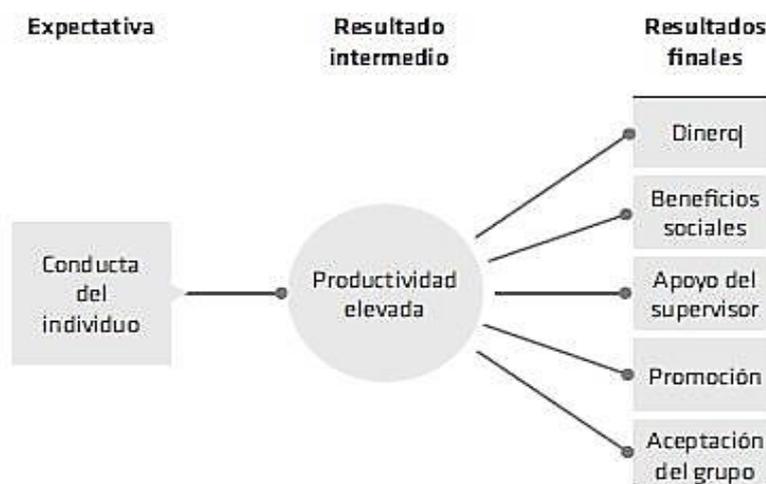


Ilustración 5: Modelo de expectativas aplicadas.

Fuente: Chiavenato (2011). El Capital Humano de las Organizaciones

2.2.1.6 Teoría de las expectativas de Lawler III

De acuerdo a Lawler III (1971), el recurso monetario motiva el desempeño y ciertos comportamientos, como el compromiso con la organización y la relación con los compañeros, pero si el dinero es aplicado de forma incorrecta, el poder de motivación se ve reducida, generándose así una inconsistencia entre la relación de dinero y desempeño, algunas de las razones son las siguientes:

1. La debilidad y la tardanza del incentivo generan una falsa impresión de que el esfuerzo es independiente de las ganancias.

2. Para no generar enfrentamientos entre los trabajadores de bajo desempeño, los gerentes y evaluadores optan por mantener el salario en término medio, esto genera que haya una incongruencia entre el dinero y desempeño, ya que se exige de recompensar un mejor desempeño.
3. La política de remuneración, se rigen a las políticas gubernamentales o sindicales con el fin de neutralizar efectos inflacionarios, esto genera que los salarios sean uniformes y sin distinción del buen o mal trabajo.
4. Todavía se consideran los prejuicios de la teoría de las relaciones humanas respecto al salario y el modelo de *homo economicus* de Taylor, para motivar a las personas en una organización (Chiavenato, 2011, págs. 48-49).

Lawler III (1971) concluye que existen dos bases sólidas para su teoría, estas son:

1. Las personas desean el dinero, ya que les permiten cubrir sus necesidades primarias y secundarias, cabe mencionar que el dinero es el medio y no el fin.
2. Si las personas perciben que su desempeño es sobresaliente y necesario para ser recompensado con más dinero, se animarán en desempeñarse de la mejor manera. Solo se tienen que establecer ese modo de percepción (Chiavenato, 2011, pág. 49).

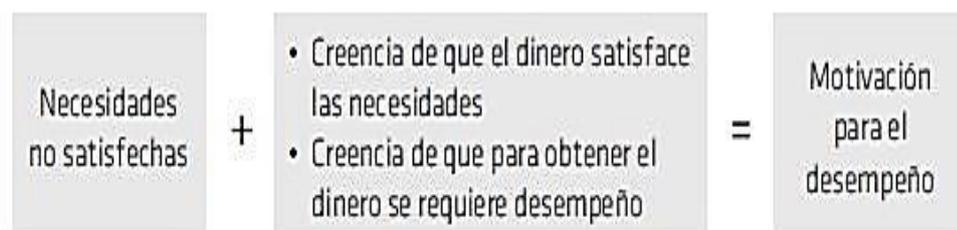


Ilustración 6: Teoría de la expectativa de Lawler III.

Fuente: Chiavenato (2011). El Capital Humano de las Organizaciones

Factores higiénicos

De acuerdo a Chiavenato (2011), los factores higiénicos es el contexto del puesto de trabajo (condiciones que rodea a la persona en su trabajo); como las condiciones físicas y ambientales, el sueldo, beneficios sociales, políticas de la organización, tipo de control, reglamentos internos, relación entre la dirección y subordinados, oportunidades, etc. Este factor es una motivación ambiental que las organizaciones suelen usarla para animar a los trabajadores. Sin embargo, su capacidad es limitada, lo cual le impide influir contundentemente en la conducta de los colaboradores. El término *higiene* tiene carácter de prevención. Si estos factores higiénicos son positivos, solo se evita la insatisfacción en el medio o amenazas desequilibrante, pero si son precarios provocan insatisfacción, es por eso que se les denomina “factores de insatisfacción”. Constituyen el contexto del puesto en sí y comprenden:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con los colegas y el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.

Factores motivacionales

Chiavenato (2011), afirma que los factores motivacionales es el contenido del puesto (las tareas y las obligaciones); que generan un efecto de satisfacción duradera y un incremento en la productividad muy por encima de lo usual. La “motivación” incluye sentimientos de superación y reconocimiento laboral que se muestran a través de la

ejecución de tareas, actividades y desafíos logrando tener relevancia en el trabajo. Si los factores motivacionales son positivos, incrementan la satisfacción; si son débiles, la reducen. Por eso lo definen como “factores de satisfacción”. Constituyen el contenido del puesto y comprenden:

- Delegación de autoridad.
- Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

2.2.2 Factores psicosociales:

Según Romero, Jiménez, & López, (2016), los factores psicosociales pueden ser positivos o negativos dependiendo el desarrollo de la actividad laboral y de la calidad laboral del individuo. Es positivo cuando la empresa está pendiente de las necesidades del trabajador y no le da motivo a que puede generarse un malestar laboral o afectarlo en lo personal. Cuando es negativo se le denomina “factores psicosociales de riesgo” y la probabilidad de afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores tiene que ver con las condiciones que brinda la organización. La tensión y el estrés laboral es latente cuando el nivel de afectación es alto, pudiendo afectar la salud física y psicológica (pág. 28).

De acuerdo a Pando y otros (2019), desde el año 1984 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definieron los factores psicosociales como la interacción entre los factores extrínsecos (el trabajo, el medio ambiente, las condiciones de organización) y los factores intrínsecos (capacidades

del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal extra laboral), lo cual se refleja a través de percepciones y experiencias, y pueden repercutir en la salud, desempeño y satisfacción en el trabajo, es a partir de esa definición que se investigó más los factores psicosociales y sus efectos en la salud del trabajador. Las organizaciones lo utilizaban para condiciones laborales, contenido de trabajo y condiciones de confort (pág. 2).

Siguiendo a Werther & Davis (2016), *“los factores psicosociales es el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales”* (pág. 423).

En conclusión, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización dependen, además, de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores.

Según Gil-Monte (2010), de acuerdo a los estudios que se han realizado frecuentemente, sostiene que los riesgos psicosociales son agentes que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores dentro y fuera de sus labores (Pando, y otros, 2019, pág. 2).

Cabe señalar que se hizo múltiples estudios en trabajadores de salud, ejecutivos, docentes, línea administrativa, ente otras ocupaciones, y se encontraron mayor cantidad de factores psicosociales como la carga excesiva de trabajo, poco apoyo organizacional (Paris & Omar, 2008), la insuficiencia de recursos, la falta de comunicación, dinámicas de trabajo y estilos de gestión (Azofeifa, 2016), los cuales son señalados como las causas de los estresores laborales (Pando, y otros, 2019, pág. 2).

También se considera que los factores psicosociales es el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa, por una parte, está el contenido del trabajo y el entorno en

el que se desarrolla y, por otra parte, las características individuales de la persona y su entorno extra laboral, que pueden influir negativamente sobre la seguridad, la salud, el desempeño y la satisfacción del trabajador (Cortés, 2012, pág. 612).

Se precisa que los factores psicosociales pueden ser positivo y negativo, y se refieren a la cultura de la gestión y organización de la empresa, al liderazgo, al clima laboral, al desarrollo personal y profesional del trabajador, etc. Por ejemplo, cuando la empresa incentiva una comunicación constante y amigable entre sus trabajadores, el desarrollo en lo personal y profesional del trabajador es mejor y se favorece positivamente en la adaptación del trabajador, y cuando los factores que se hace referencia a la organización fallan (respuesta adaptativa negativa) se le denomina “factores psicosociales de riesgo”, lo cual genera estrés en los trabajadores (Jiménez, & López, 2016, pág. 27).

Asimismo, la coyuntura actual apunta hacia cambios cada vez más rápidos y economías globalizadas. Si el ritmo de la organización no está a la altura de la circunstancia, su sistema de organización y relación con sus trabajadores van a entrar en un escenario de conflictos y desgaste. Esto significa que los trabajadores están vulnerables a los factores psicosociales de riesgo y sufrir cuadros epidemiológicos de la salud mental, que involucran manifestaciones crecientes de estrés. Sin embargo, para la precisión de cómo actúa y afecta cada factor psicosocial en el trabajador, es tarea pendiente para la psicología y la salud ocupacional (Pando, y otros, 2019, pág. 2).

2.2.2.1 Características de los factores psicosociales

De acuerdo a Cortés (2012), los factores psicosociales pueden ser motivados por:

- **Las características del puesto de trabajo:** La evolución del trabajo a través del tiempo ha generado que la actividad laboral pase de lo autónomo a lo

monótono (tareas cortas y repetitivas), debido al crecimiento y modernización de la industria.

- **La organización del trabajo:** Aunque los trabajos partan de modelos preestablecidos, siempre existirá un grado de adaptación a circunstancias, necesidades y obligaciones particulares de la empresa, esto puede repercutir en la costumbre de como desarrolla sus actividades el trabajador.
- **Las características personales:** Las características de los trabajadores son individuales, por lo cual los factores psicosociales influyen de diferente manera, teniendo en cuenta la capacidad de tolerancia y su adaptación a diferentes situaciones. Se puede entender en 2 sentidos, el primero adaptar la realidad exterior a su manera de ser y sus necesidades, y el segundo modificar sus necesidades a la realidad exterior. El éxito de esta adaptación dependerá de los factores endógenos (individuales) y factores exógenos (extra-laborales) (págs. 613-614-618).

En el siguiente cuadro se detalla los factores psicosociales en su respectivo grupo de origen.

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES		
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa/autonomía • Ritmos de trabajo • Monotonía/repetitividad • Nivel de cualificación exigido • Nivel de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organización <ul style="list-style-type: none"> – Comunicación en el trabajo – Estilos de mando – Participación en la toma de decisiones – Asignación de tareas • Organización del tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> – Jornadas de trabajo y descansos – Horarios de trabajo • Características de la empresa <ul style="list-style-type: none"> – Actividad – Localización – Morfología – Dimensión – Imagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Características individuales <ul style="list-style-type: none"> – Personalidad – Edad – Motivación – Formación – Actitudes – Aptitudes • Factores extralaborales <ul style="list-style-type: none"> – Factores socioeconómicos – Vida familiar – Entorno social – Ocio y tiempo libre

Ilustración 7: Clasificación de los factores psicosociales.
Fuente: Cortés (2012). Seguridad e higiene del trabajo

Por su parte Werther & Davis (2016), nos afirma que las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo no solo incluyen los riesgos químicos, físicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también variados factores psicosociales relacionados a la empresa y la forma como influyen en el bienestar físico y mental del colaborador (pág. 423).

Principales factores psicosociales que con frecuencia condicionan la presencia del estrés laboral.

Factores Psicosociales que Condicionan la Presencia de Estrés Laboral			
Desempeño profesional	Dirección	Organización y función	Tareas y actividades
Trabajo de alto grado de dificultad	Liderazgo inadecuado	Prácticas administrativas inapropiadas	Competencia excesiva, desleal o destructiva
Creatividad e iniciativa restringidas	Motivación deficiente	Desinformación y rumores	Ritmo de trabajo apresurado
Cambios tecnológicos intempestivos	Ausencia de incentivos	Trabajo burocrático	Trabajo monótono o rutinario
Ambiente de trabajo:	Jornada laboral		Empresa y entorno social
Espacio físico restringido	Rotación de turnos		Políticas inestables de la empresa
Exposición a riesgo físico constante	Duración indefinida de la jornada		Salario insuficiente
Trabajo no solidario	Actividad física corporal excesiva		Carencia de seguridad en el empleo

Ilustración 8: Factores psicosociales que condicionan la presencia de estrés laboral.

Fuente: Propia (2021). El capital humano de las empresas

2.2.2.2 Jornada de trabajo:

Según Cortés (2012), la jornada de trabajo es la disposición de tiempo, esfuerzo físico y mental que el trabajador da a una responsabilidad o tarea encomendada por su jefe o empleador. Haciendo efectivo la prestación de sus servicios en conformidad de un contrato verbal o escrito (pág. 615).

Cuando se establece la jornada de trabajo (distribución y duración de esfuerzo) se debe tomar en cuenta el equilibrio físico, mental y social del trabajador (rendimiento, posibilidad de recuperación, necesidades personales y sociales).

Una jornada excesiva puede generar fatiga en el obrero, y si es insuficiente el tiempo de descanso, puede afectar al rendimiento e incrementar el riesgo de accidentes o enfermedades. Establecer pausas cortas en función de las curvas de fatiga y recuperación, pueden conducir a un incremento de la productividad, disminución del número de accidentes y de fatiga

2.2.2.3 Asignación de tareas

De conformidad con el criterio de Cortés (2012), la asignación de tareas debe ser clara en cuanto a su contenido, realizables en cuanto a la competencia y con el compromiso de ser asumidas con responsabilidad. Con el propósito de tener mejores decisiones y evitar conflictos de competencias que incidan en la productividad ocasionando estrés laboral (pág. 615).

Asimismo, Cámara (2014) afirma que las tareas deben ser asignadas, con el compromiso de que la persona asuma las responsabilidades, cabe señalar que las tareas deben tener la posibilidad de ser realizadas, para eso deben ser estudiadas y medidas antes de ser asignadas, con el fin de no exigir el cumplimiento de responsabilidades a las personas que no tienen la capacidad o elementos necesarios para realizar sus tareas.

2.2.2.4 Capacitación laboral

De acuerdo a Chiavenato (2011), “la capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Por su parte, Cortés (2012), la capacitación laboral es un factor relevante de satisfacción personal. Cuando no existe relación entre la capacitación del trabajador y el trabajo realizado, los conocimientos y experiencia adquiridas del trabajador pueden representarles insatisfacción (pág. 619).

Por otro lado, Waterhouse (1987) sostiene que la capacitación laboral de los recursos humanos en las organizaciones parte del supuesto que la mayoría de los empleados puedan ser naturalmente motivados a trabajar y a aprender. Tener una actividad estimulante, de progresar en su profesión o campo de acción y de recibir recompensas por su desempeño hacen que los factores se movilicen y atraigan su atención y energía (Borhrt, 2000, Pág. 1-2)

Entonces, la capacitación laboral es uno de los medios que posee la dirección para asegurar que el nivel de competencia de las personas y equipos estén a la altura de las exigencias del medio. En ese mismo sentido, la formación del personal debe proyectarse, según los planes que la compañía tiene para su propio negocio y empleados, y- además- las iniciativas personales deben acomodarse a esos intereses y prioridades.

2.3 Definición de términos básicos

- **Autorrealización:**

Esta necesidad representa las ganas de superarse y alcanzar lo más que uno puede, actuando con autonomía y se satisfacen mediante recompensas hechas a sí misma. Si la persona complace esta necesidad, deseara siempre más (Chiavenato, 2011, pág. 43).

- **Capacitación laboral:**

Es un factor relevante de satisfacción personal, que involucra capacitación o adiestramiento, según los planes que la compañía tiene para su propio negocio y para

sus empleados, y las iniciativas personales deben acomodarse a esos intereses y prioridades (Waterhouse, 1987).

- **Estrés laboral:**

Se produce por la excesiva presión del entorno de trabajo. Generalmente, es producto del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la disponibilidad de recursos para cumplir eficientemente el propósito.

- **Factores extrínsecos:**

Es el contexto del puesto de trabajo (condiciones que rodea a la persona en su trabajo). Este factor es una motivación ambiental que las organizaciones suelen usarla para animar a los trabajadores, pero se limita a influir contundentemente en la conducta. Es de carácter preventivo y evita la insatisfacción del trabajador (Chiavenato, 2011).

- **Factores intrínsecos:**

Es el contenido del puesto (las tareas y las obligaciones); que generan un efecto de satisfacción duradera y un incremento en la productividad muy por encima de lo usual (Chiavenato, 2011).

- **Factores psicosociales:**

“Es el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales” (Werther & Davis, 2016).

- **Jornada de trabajo:**

Es la duración y distribución de esfuerzo físico y psicológico que la persona empeña en la realización de una determina actividad.

- **Motivación:**

Es la fuerza e impulso que expresa el ser humano por medio de su comportamiento, ya sea aceptable o inaceptable. Se expresa con el fin de aproximarnos a metas y rendimientos ansiados o alejarnos de situaciones incómodas o que amenazan a la autoestima (Fichman, 2015).

- **Rendimiento:**

Resultado alcanzado por el trabajador, utilizando los recursos disponibles. Esto dependerá de los objetivos o de las metas propuestas.

CAPÍTULO III

3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis supuestas básicos

3.1.1 Hipótesis general

La motivación sí influye en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

3.1.2 Hipótesis específicas

A: Los factores de higiene sí influyen en la jornada de trabajo del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

B: Los factores de higiene sí influyen en la asignación de tareas del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

C: Los factores motivacionales sí influyen en la capacitación laboral del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

3.2 Identificación de variables o unidades de análisis

Variable Independiente (X): Motivación

Definición: De acuerdo con Fichman (2015), en la actualidad la motivación es la fuerza e impulso que expresa el ser humano por medio de su comportamiento, ya sea apropiado o inapropiado. Aquellos aspectos motivacionales se expresan con el fin de aproximarnos a metas y rendimientos ansiados o alejarnos de situaciones incómodas o que representen una amenaza a la autoestima (Rojas, 2017).

Dimensiones:

X₁: Factores de higiene

X₂: Factores motivacionales

Variable Dependiente (Y): Factores Psicosociales del Trabajador

Definición: Según Werther & Davis (2016), los factores psicosociales en el trabajo son “el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales”.

Dimensiones:

Y₁: Jornada de trabajo

Y₂: Asignación de tareas

Y₃: Capacitación laboral

Unidad de Análisis:

Constituida por el personal obrero (operario civil, oficial, peón) de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

3.3 Matriz de operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión
X: Motivación laboral	De acuerdo con Fichman (2015), en la actualidad la motivación es la fuerza e impulso que expresa el ser humano por medio de su comportamiento, ya sea apropiado o inapropiado. Aquellos aspectos motivacionales se expresan con el fin de aproximarnos a metas y rendimientos ansiados o alejarnos de situaciones incómodas o que representen una amenaza a la autoestima (Rojas, 2017).	Conjunto de métodos basados en aspectos de intereses internos y externos de las necesidades humanas, los cuales influyen en el establecimiento de metas, el rendimiento, realización personal y profesional, generando un compromiso y reconocimiento por parte de la empresa.	X1: Factores de higiene
			X2: Factores motivacionales
Y: Factores Psicosociales del Trabajador	Según Werther & Davis (2016), los factores psicosociales en el trabajo representan “el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales”.	Conjuntos de Comportamientos dirigidos a la salud y bienestar del trabajador, establecidos en las necesidades, actividades y expectativas personal y profesional, que influyen en el desempeño y satisfacción del trabajador.	Y1: Jornada de trabajo
			Y2: Asignación de tareas
			Y3: Capacitación laboral

3.4 Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿De qué manera la motivación influye en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?	Determinar de qué manera la motivación influye en los factores psicosociales de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.	La motivación sí influye en los factores psicosociales de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específico
¿De qué manera los factores de higiene influyen en la jornada de trabajo del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?	Determinar de qué manera los factores de higiene influyen en la Jornada de trabajo de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.	Los factores de higiene sí influyen en la Jornada de trabajo de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.
¿De qué manera los factores de higiene influyen en la asignación de tareas del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?	Determinar de qué manera los factores de higiene influyen en la asignación de tareas de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.	Los factores de higiene sí influyen en la asignación de tareas de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.
¿De qué manera los factores motivacionales influyen en la capacitación laboral de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?	Determinar de qué manera los factores motivacionales influyen en la capacitación laboral de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.	Los factores motivacionales sí influyen en la capacitación laboral de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

CAPÍTULO IV

4 METODOLOGÍA

4.1 Tipo y método de investigación

Tipo de investigación

Según el alcance, se hizo un estudio de tipo descriptivo – correlacional, ya que se empleó dos variables, las cuales son: $V_{(X)}$: Motivación Laboral y $V_{(Y)}$: Factores Psicosociales del Trabajador, luego se buscó responder la siguiente pregunta: ¿De qué manera la motivación influye en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia?; es decir, tuvo como fin determinar el nivel de relación entre la motivación y los factores psicosociales en los 127 obreros de las empresas mencionadas.

Método de investigación

De acuerdo con la estrategia, se aplicó el método de carácter cuantitativo, lo que implicó la recolección, síntesis, análisis y estadística en los datos, con el objeto de lograr un enfoque específico a la problemática que es materia de estudio, buscando así su explicación y solución.

Diseño específico de investigación

De conformidad con nuestra secuencia temporal de estudio, se aplicó un diseño cuasi-experimental de corte transversal, porque se realizó, sin manipular adrede las variables; es decir, la investigación observó los fenómenos acontecidos, tal cual se dieron en su contexto natural, sin sufrir variaciones, en un momento específico y determinado de tiempo.

4.2 Población, muestra o participante

Según Lepkowski (2008), la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández Sampieri, 2014, pág. 174). Es el fenómeno en su totalidad el que se va estudiar, donde las entidades de la población tienen una peculiaridad, la cual estudia y origina datos de la investigación.

Población:

La presente investigación abordó como población a 470 obreros pertenecientes a 11 empresas formales y activas de construcción civil, registrados en el distrito de Independencia.

Muestra:

El trabajo materia de desarrollo utilizó el muestreo de tipo no probabilístico, de carácter por conveniencia, seleccionando a 127 obreros (operarios, oficiales y peones) de construcción civil, pertenecientes a 6 empresas del distrito de Independencia, las cuales son:

- Concigen S.A.C., cuenta con 15 obreros
- Silzacon E.I.R.L., cuenta con 18 obreros
- Fatmin S.A., cuenta con 21 obreros
- Corporación Ingecon S.A.C., cuenta con 19 obreros
- Acrópolis S.A.C., cuenta con 28 obreros
- Alpha S.A.C., cuenta con 26 obreros

4.3 Instrumentos de recogida de datos

Para desarrollar la investigación y obtener los datos, se usó un cuestionario de 25 preguntas en base a 5 ítems de la escala Likert. Este método nos sirvió para la recolección de datos, en el cual están comprometidos la veracidad de las variables investigadas,

asegurando la validez, objetividad y confiabilidad y también se aplicó el análisis bibliográfico.

4.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó la encuesta y el software estadístico SPSS, el cual nos ayudó a procesar los datos recolectados y corroborar el grado de información pertinente.

4.5 Procedimiento para la ejecución del estudio

Se informó a los entrevistados que el estudio de campo es una encuesta anónima, debiendo responder con sinceridad. Luego, se procedió a facilitarle la encuesta para su llenado y, posteriormente, con los datos obtenidos se realizó una base de datos en Excel y, por último, se pasó a SPSS, arrojando el resultado final.

Con estos resultados analizados, se arribó a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO V

5 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Datos cuantitativos

Pregunta 1.

¿Te sentirías reconocido y recompensado si te dieran incentivos por adquirir nuevas destrezas?

Tabla 1: Factores higiénicos / Bonificaciones laborales

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	0	0%
ID	8	6%
P/S	47	37%
D/S	72	57%
Total	127	100%

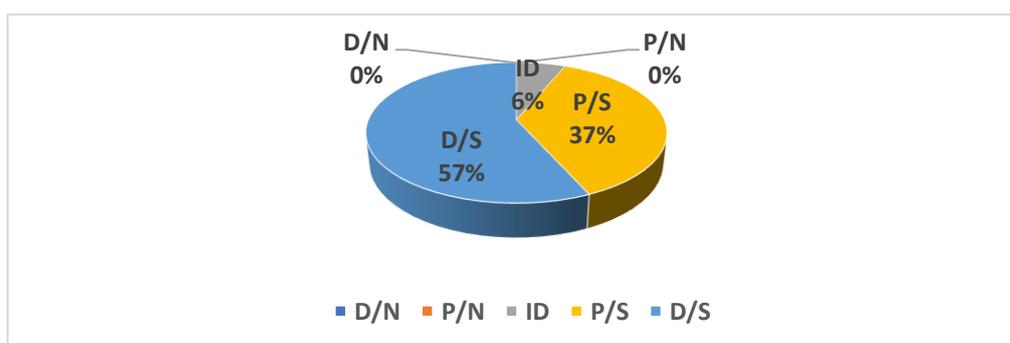


Ilustración 9: Factores higiénicos / Bonificaciones laborales

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 94% respondieron que definitivamente y probablemente sí, se sentirían reconocidos y recompensados si le dieran incentivos por adquirir nuevas destrezas, mientras que un reducido 6% afirmaron estar indecisos si es o no lo conveniente.

Pregunta 2

¿Estás de acuerdo que tu sueldo mejore en base a lograr objetivos de trabajos importantes?

Tabla 2: Factores higiénicos / Sueldo

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	6	5%
ID	17	13%
P/S	80	63%
D/S	24	19%
Total	127	100%

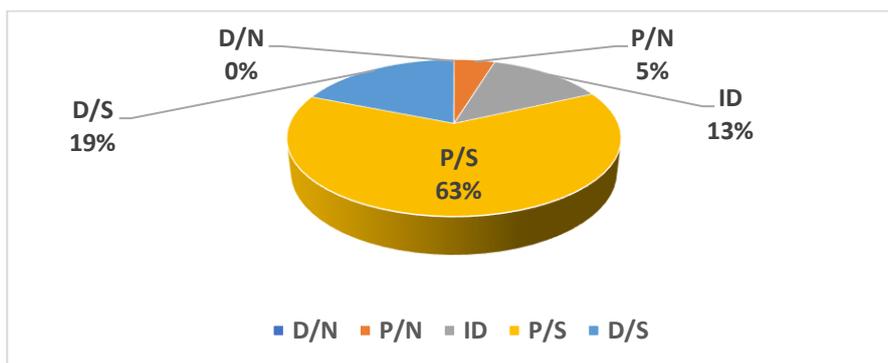


Ilustración 10: Factores higiénicos / Sueldo

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 82% respondieron que definitivamente y probablemente sí, estar de acuerdo que su sueldo mejore en base al logro de objetivos de trabajos importantes, asimismo, un 19% afirmaron estar indecisos con esta medida, mientras que un reducido 5% consideraron que probablemente no sea lo adecuado.

Pregunta 3

¿Consideras que las tareas claras te brindan mayor seguridad laboral y aumenta tu compromiso con la empresa?

Tabla 3: Factores higiénicos / Seguridad en el puesto

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	0	0%
ID	8	6%
P/S	51	40%
D/S	68	54%
Total	127	100%

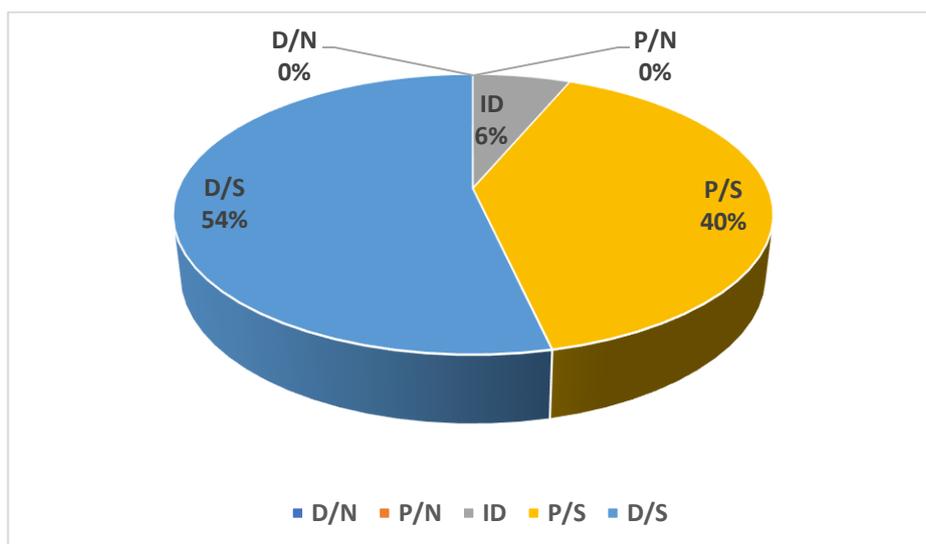


Ilustración 11: Factores higiénicos / Seguridad en el puesto

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 94% respondieron que definitivamente y probablemente sí, considera que las tareas claras le brindan mayor seguridad laboral y aumenta su compromiso con la empresa, mientras que un reducido 6% afirmaron estar indeciso con ese escenario.

Pregunta 4

¿Una mejor relación con el supervisor y tus compañeros ayudarían a mejorar tu rendimiento?

Tabla 4: Factores higiénicos / Relación con los colegas

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	6	5%
ID	17	13%
P/S	24	19%
D/S	80	63%
Total	127	100%

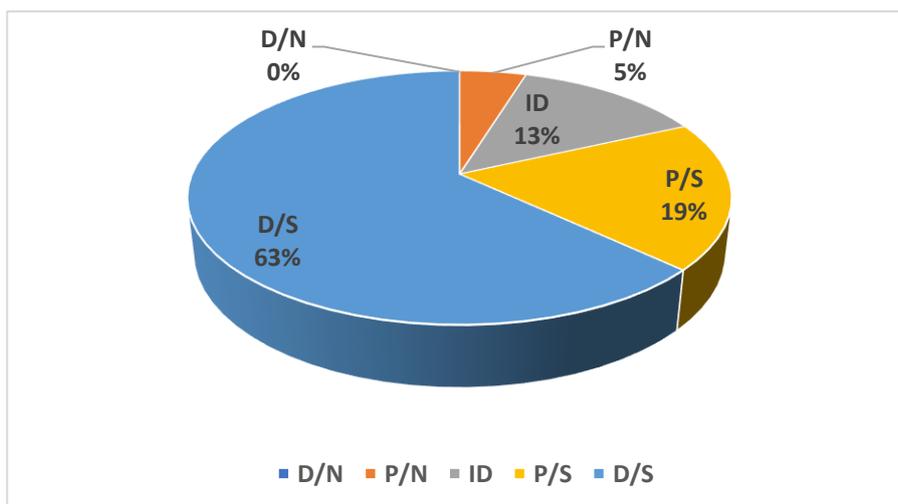


Ilustración 12: Factores higiénicos / Relación con los colegas

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 82% respondieron que definitivamente y probablemente sí, una mejor relación con el supervisor y sus compañeros ayudarían a mejorar su desempeño. asimismo, un 13% afirmaron estar indeciso que eso pase, mientras que un reducido 5% consideraron que probablemente no suceda.

Pregunta 5

¿Consideras que la delegación de autoridad, le da mayor autonomía, conocimiento creatividad y destreza a tu trabajo?

Tabla 5: Factores motivacionales / Delegación de autoridad

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	0	0%
ID	12	9%
P/S	71	56%
D/S	44	35%
Total	127	100%

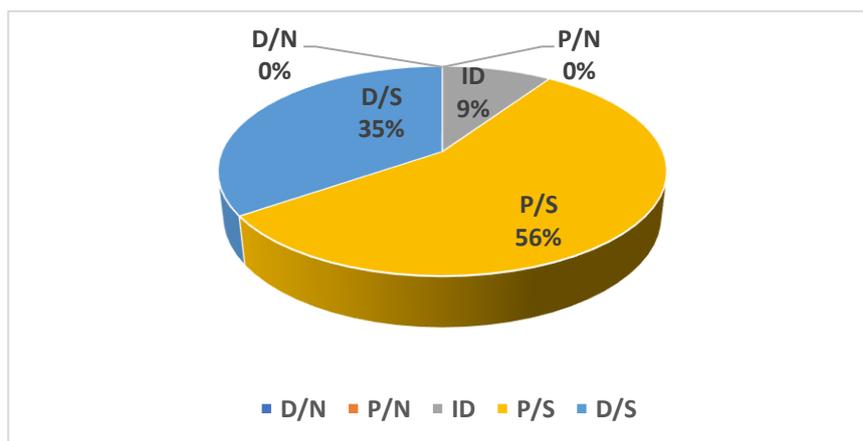


Ilustración 13: Factores motivacionales / Delegación de autoridad

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 91% respondieron que definitivamente y probablemente sí, considera que la delegación de autoridad, le da mayor autonomía, conocimiento creatividad y destreza a su trabajo, mientras que un reducido 9% afirmaron estar indeciso que eso suceda.

Pregunta 6

¿Consideras que al incluir nuevas tareas y funciones a tu trabajo lo hace más divertido e interesante?

Tabla 6: Factores motivacionales / Enriquecimiento del puesto.

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	0	0%
ID	12	9%
P/S	39	31%
D/S	76	60%
Total	127	100%

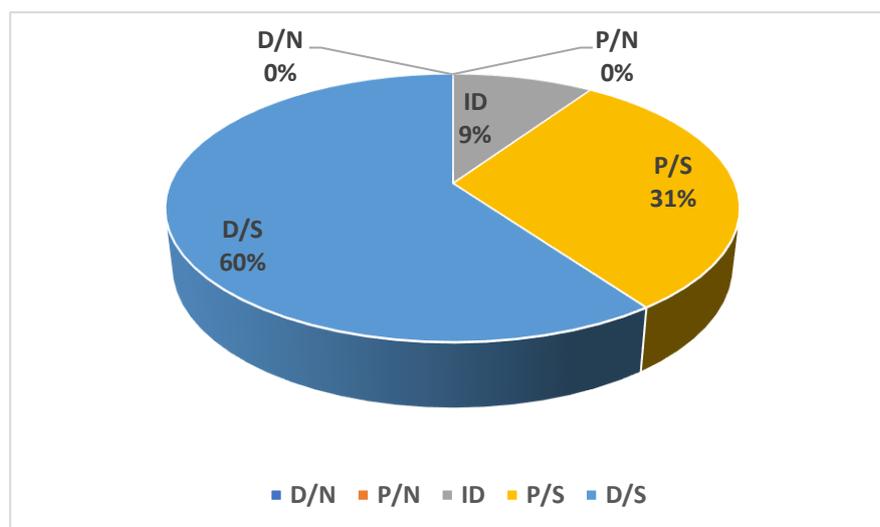


Ilustración 14: Factores motivacionales / Enriquecimiento del puesto.

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 91% respondieron que definitivamente y probablemente sí, considera que al incluir nuevas tareas y funciones a su trabajo lo hace más divertido e interesante, mientras que un reducido 9% afirmaron estar indeciso que eso resulte.

Pregunta 7

¿Crees que es importante que la empresa dicte programas de atención individual que permitan desarrollar las habilidades personales?

Tabla 7: Factores motivacionales / Utilización plena de las habilidades personales.

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	5	4%
ID	25	20%
P/S	14	11%
D/S	83	65%
Total	127	100%

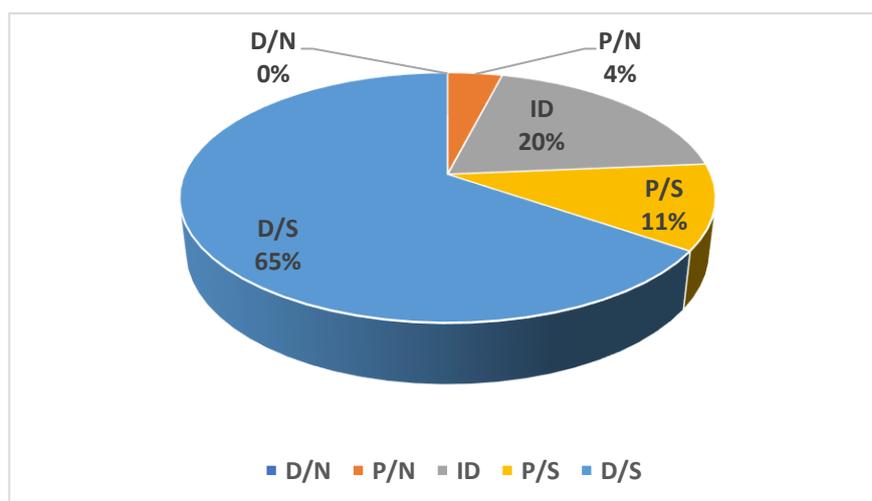


Ilustración 15: Factores motivacionales / Utilización plena de las habilidades personales.

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 76% respondieron que definitivamente y probablemente sí, consideran que al incluir nuevas tareas y funciones a su trabajo lo hace más divertido e interesante. Asimismo, un 20% afirmaron estar indeciso si eso resulta, mientras que un reducido 4% consideraron que probablemente no sea así.

Pregunta 8

¿Crees que la difusión y comprensión de los objetivos específicos contribuyen con el aumento de tu rendimiento?

Tabla 8: Factores motivacionales / Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	4	3%
ID	18	14%
P/S	81	64%
D/S	24	19%
Total	127	100%

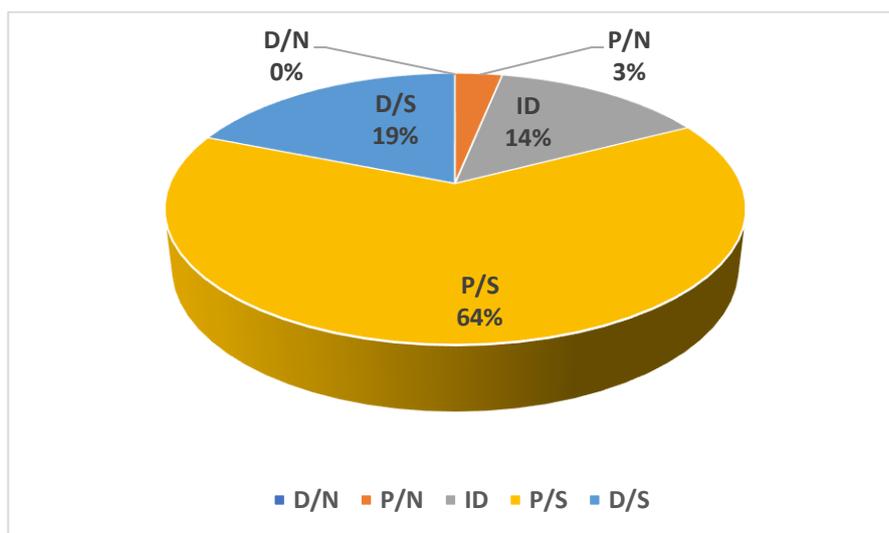


Ilustración 16: Factores motivacionales / Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 83% respondieron que definitivamente y probablemente sí, cree que la difusión y comprensión de los objetivos específicos contribuyen con el aumento de su rendimiento, asimismo, un 14% afirmaron estar indeciso de tal escenario, mientras que un reducido 3% consideraron que probablemente no contribuya con el aumento de su rendimiento.

Pregunta 9

¿Consideras que la actividad física que demanda tu trabajo está dentro de tus capacidades?

Tabla 9: Jornada de trabajo / Actividad física y mental

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	0	0%
ID	12	9%
P/S	70	55%
D/S	45	35%
Total	127	100%

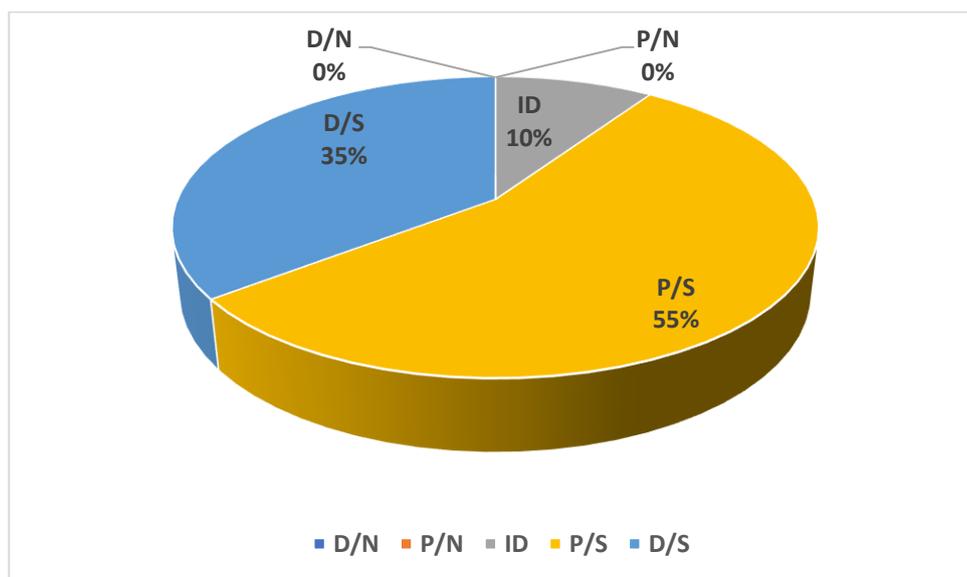


Ilustración 17: Jornada de trabajo / Actividad física y mental

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 90% respondieron que definitivamente y probablemente sí, considera que la actividad física que demanda su trabajo está dentro de sus capacidades, mientras que un reducido 10% afirmaron estar indeciso.

Pregunta 10

¿Crees que el tiempo de descanso que brinda la empresa es suficiente para evitar molestias musculares y fatiga?

Tabla 10: Jornada de trabajo / Tiempo de descanso

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	0	0%
ID	16	13%
P/S	65	51%
D/S	46	36%
Total	127	100%

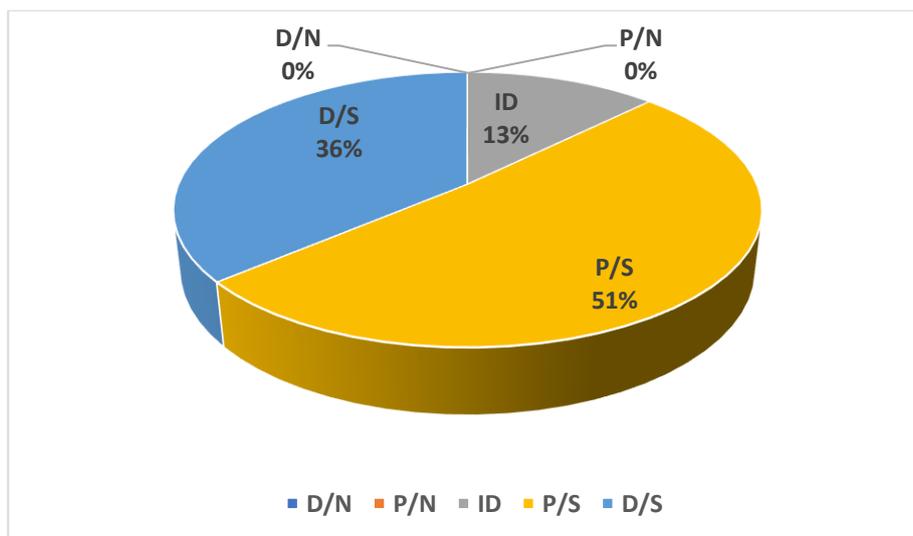


Ilustración 18: Jornada de trabajo / Tiempo de descanso

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 87% respondieron que definitivamente y probablemente sí, considera que el tiempo de descanso que brinda la empresa es suficiente para evitar molestias musculares y fatiga, mientras que un reducido 13% afirmaron estar indeciso de que sea lo adecuado.

Pregunta 11

¿Sientes que el equipo de protección personal (Epp) ha ayudado a evitar los números de accidentes en la empresa?

Tabla 11: Jornada de trabajo / Número de accidentes

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	0	0%
P/N	1	1%
ID	11	9%
P/S	46	36%
D/S	69	54%
Total	127	100%

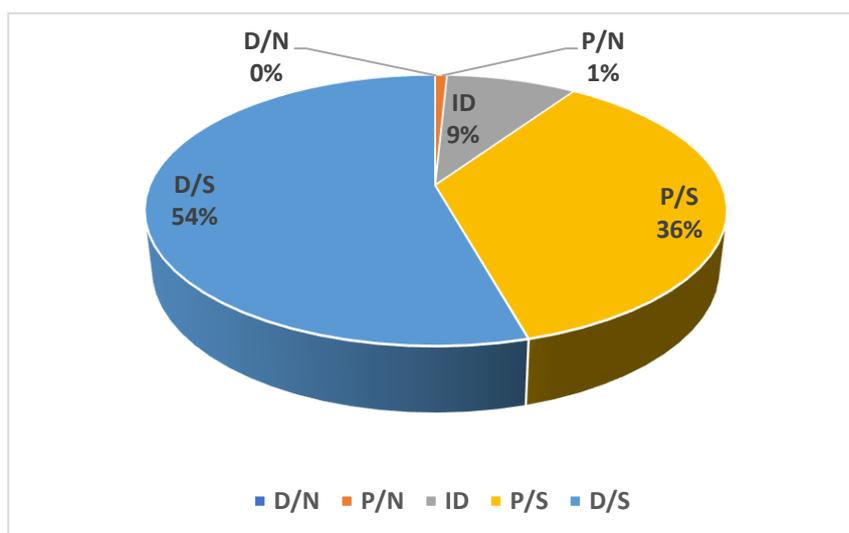


Ilustración 19: Jornada de trabajo / Número de accidentes

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 90% respondieron que definitivamente y probablemente sí, sienten que el equipo de protección personal (Epp) ha ayudado a evitar los números de accidentes en la empresa, asimismo, un 9% afirmaron estar indeciso que haya resultado, mientras que un reducido 1% consideraron que probablemente no haya resultado.

Pregunta 12

¿Cuándo se exceden en tus horas reglamentarias, sientes que están abusando de tu trabajo?

Tabla 12: Jornada de trabajo / Rotación de turno

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
0	0	0%
0	0	0%
16	16	13%
65	65	51%
46	46	36%
Total	127	100%

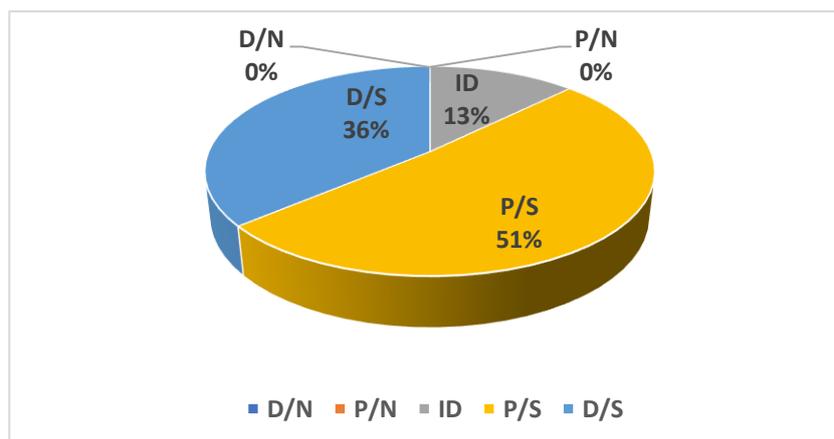


Ilustración 20: Jornada de trabajo / Rotación de turno

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 87% respondieron que definitivamente y probablemente sí, sienten que están abusando de su trabajo, cuando exceden sus horas reglamentarias, mientras que un reducido 13% afirmaron estar indeciso si lo hacen o no con esa intención.

Pregunta 13

¿Cuándo no te entregan tareas claras y entendibles, te causa fastidio y desinterés?

Tabla 13: Asignación de tareas / Tareas claras

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	4	3%
P/N	0	0%
ID	8	6%
P/S	62	49%
D/S	53	42%
Total	127	100%

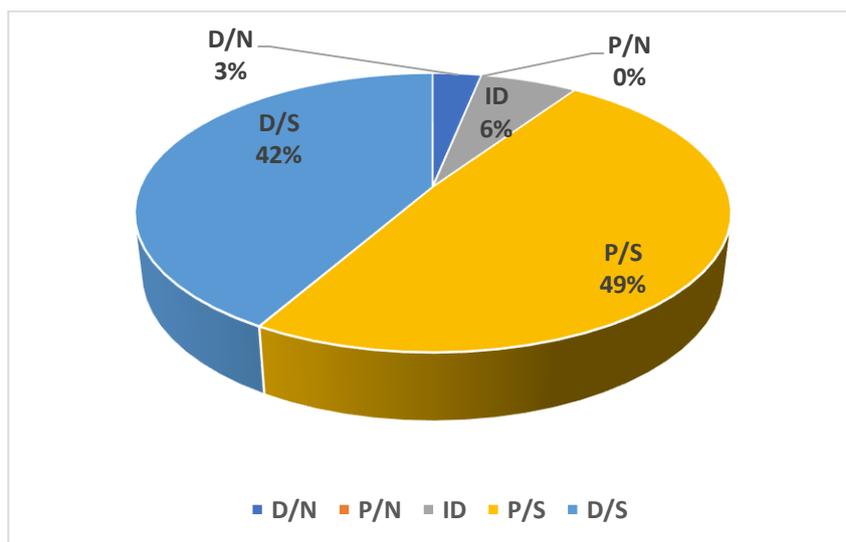


Ilustración 21: Asignación de tareas / Tareas claras

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 91% respondieron que definitivamente y probablemente sí, les causa fastidio y desinterés, cuando no le entregan tareas claras y entendibles, asimismo, un 6% afirmaron estar indeciso de ese escenario, mientras que un reducido 3% consideraron que probablemente no pase eso con ellos.

Pregunta 14

¿Las veces que has tomado decisiones inadecuadas, se han debido a información no precisada?

Tabla 14: Asignación de tareas / Decisiones inadecuadas

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	3	2%
P/N	1	1%
ID	8	6%
P/S	48	38%
D/S	67	53%
Total	127	100%

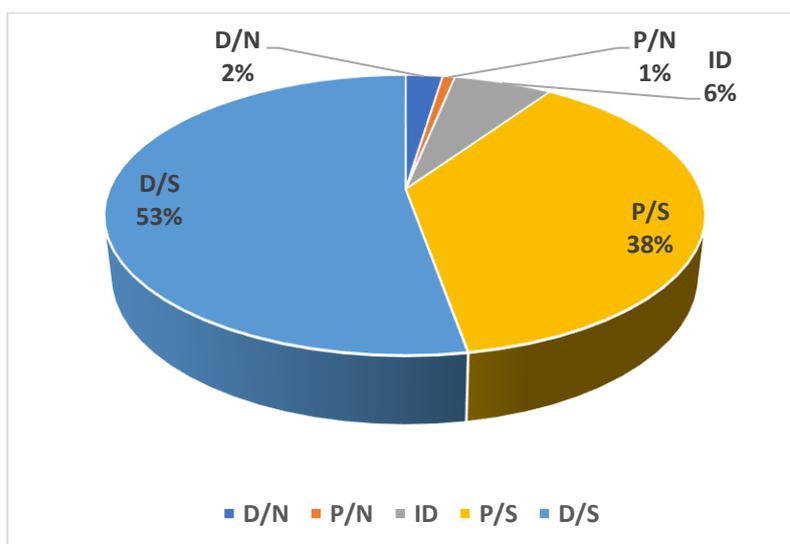


Ilustración 22: Asignación de tareas / Decisiones inadecuadas

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 91% respondieron que definitivamente y probablemente sí, han tomado decisiones inadecuadas, las veces que han recibido información no precisada, asimismo, un 6% afirmaron estar indeciso que eso haya pasado, mientras que un reducido 3% consideraron que probablemente no sea la consecuencia de sus decisiones inadecuadas.

Pregunta 15

¿Las exigencias apresuradas y el trato de tu superior te han generado estrés laboral?

Tabla 15: Asignación de tareas / Estrés laboral

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	4	3%
P/N	1	1%
ID	7	5%
P/S	62	49%
D/S	53	42%
Total	127	100%

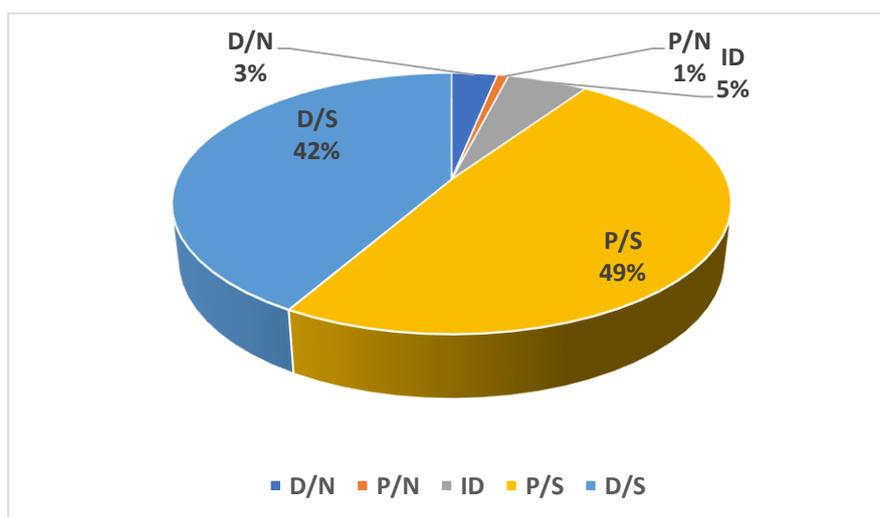


Ilustración 23: Asignación de tareas / Estrés laboral

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 91% respondieron que definitivamente y probablemente sí, les ocasiono estrés laboral las exigencias apresuradas y el trato que les dio su superior, asimismo, un 5% afirmaron estar indeciso de ese escenario, mientras que un reducido 4% consideraron que probablemente no sea por eso.

Pregunta 16

¿La falta de herramientas y equipos de trabajo, en algún momento, ha generado conflictos y retrasos?

Tabla 16: Asignación de tareas / Equipos y herramientas

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	1	1%
P/N	3	2%
ID	9	7%
P/S	70	55%
D/S	44	35%
Total	127	100%

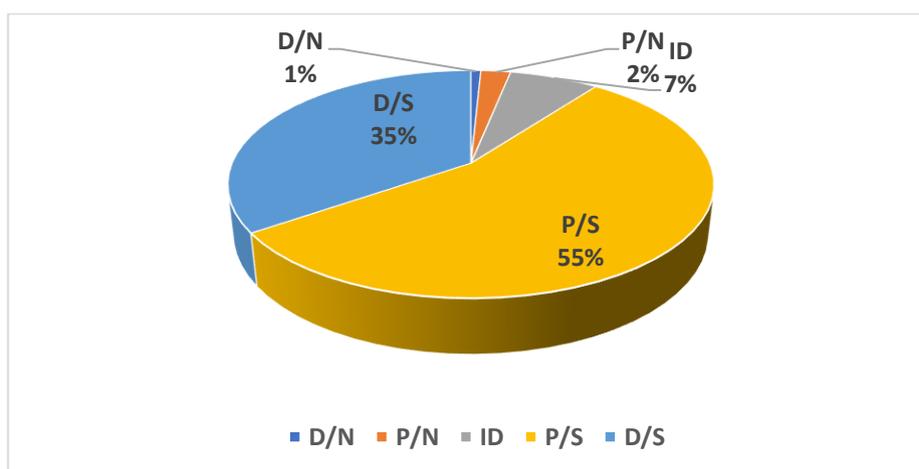


Ilustración 24: Asignación de tareas / Equipos y herramientas

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 90% respondieron que definitivamente y probablemente sí, la falta de herramientas y equipos de trabajo, en algún momento, ha generado conflictos y retrasos, asimismo, un 7% afirmaron estar indeciso que esa situación se deba a eso, mientras que un reducido 3% consideraron que probablemente no tenga nada que ver la falta de herramientas y equipos en los conflictos y retrasos.

Pregunta 17

¿Consideras que la capacitación tiene mucha importancia en el desarrollo de tu trabajo y en tu formación?

Tabla 17: Capacitación laboral / Nivel de importancia

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	1	1%
P/N	0	0%
ID	9	7%
P/S	50	39%
D/S	67	53%
Total	127	100%

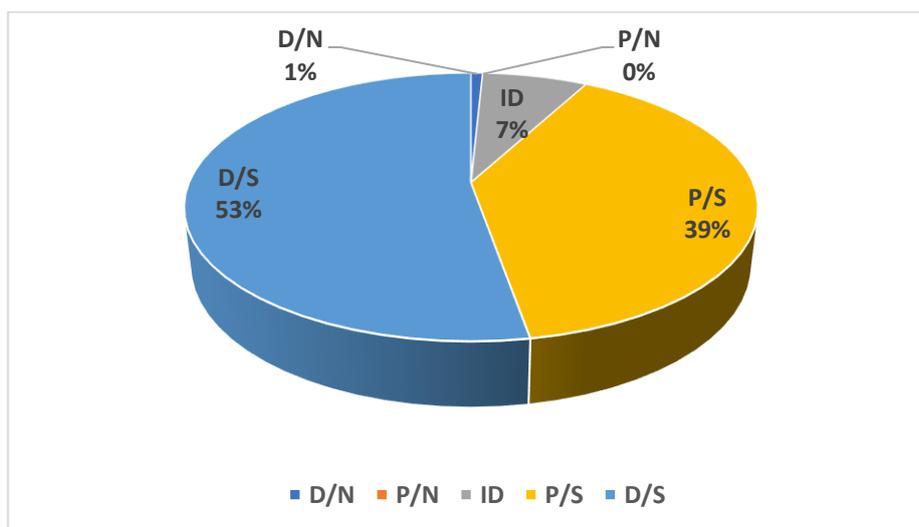


Ilustración 25: Capacitación laboral / Nivel de importancia

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 92% respondieron que definitivamente y probablemente sí, la capacitación tiene mucha importancia en el desarrollo de su trabajo y su formación, asimismo, un 7% afirmaron estar indeciso que así sea, mientras que un reducido 1% consideraron que probablemente la capacitación no sea de mucha importancia en el desarrollo de su trabajo y su formación.

Pregunta 18

¿En algún momento, la falta de capacitación por parte de la empresa no te permitió alcanzar tus objetivos personales?

Tabla 18: Capacitación laboral / Satisfacción personal

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	1	1%
P/N	3	2%
ID	10	8%
P/S	65	51%
D/S	48	38%
Total	127	100%

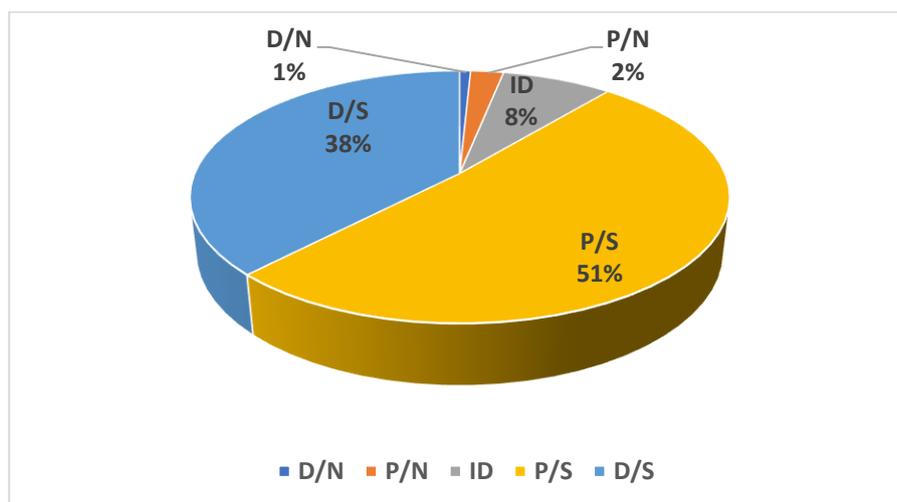


Ilustración 26: Capacitación laboral / Satisfacción personal

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 89% respondieron que definitivamente y probablemente sí, la falta de capacitación por parte de la empresa no le permitió en algún momento alcanzar sus objetivos personales, asimismo, un 8% afirmaron estar indeciso que eso sea lo correcto, mientras que un reducido 3% consideraron que probablemente no tenga que ver con sus objetivos personales.

Pregunta 19

¿Te sientes satisfecho de las capacitaciones con información y actividades específicas, estimulantes y mensurables?

Tabla 19: Capacitación laboral / Actividades estimulantes

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	1	1%
P/N	3	2%
ID	9	7%
P/S	47	37%
D/S	67	53%
Total	127	100%

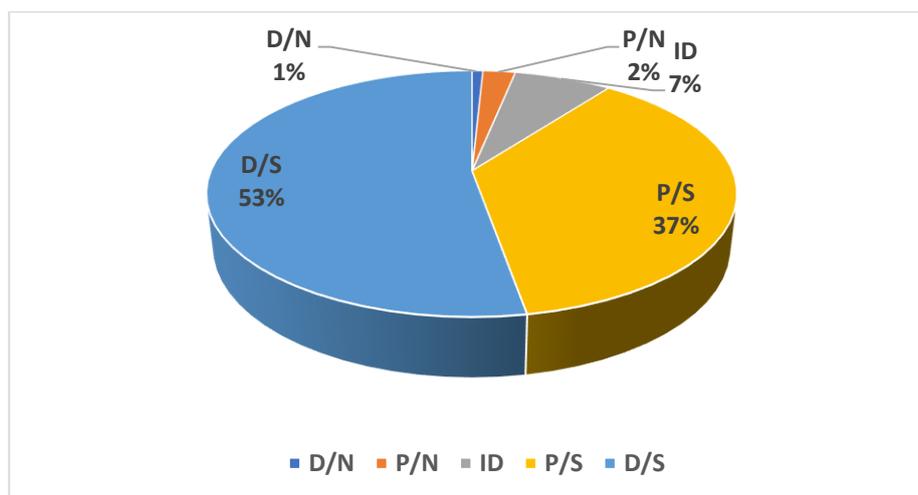


Ilustración 27: Capacitación laboral / Actividades estimulantes

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 90% respondieron que definitivamente y probablemente sí, se sienten satisfecho de las capacitaciones con información y actividades específicas, estimulantes y mensurables, asimismo, un 7% afirmaron estar indeciso si en verdad logra satisfacerlo, mientras que un reducido 3% consideraron que probablemente no lo satisfaga.

Pregunta 20

¿Crees que para aumentar tu nivel de competencia debes de recibir capacitaciones específicas?

Tabla 20: Capacitación laboral / Nivel de competencia

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
D/N	1	1%
P/N	5	4%
ID	14	11%
P/S	27	21%
D/S	80	63%
Total	127	100%

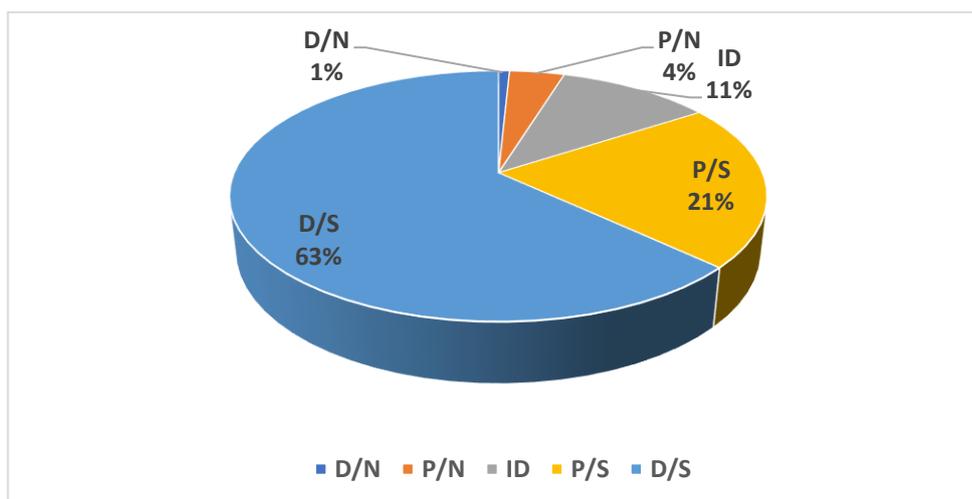


Ilustración 28: Capacitación laboral / Nivel de competencia

Observamos que: Del total de obreros encuestados, un considerable 84% respondieron que definitivamente y probablemente sí, creen que para aumentar su nivel de competencia deben de recibir capacitaciones específicas, asimismo, un 11% afirmaron estar indecisos que eso resulte, mientras que un reducido 5% consideraron que probablemente las capacitaciones específicas no tenga que ver con el aumento de su competencia.

5.2 Análisis de resultados

5.2.1 Contraste de hipótesis del objetivo general: Motivación * Factores psicosociales

H₀: La motivación no es un factor que influye en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

H₁: La motivación sí es un factor que influye en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

Prueba estadística: Prueba Chi – Cuadrada (χ^2)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 6

Punto crítico: $\chi^2_{(6, 0.95)} = 12.592$

Función pivotal: 152. 265

Pruebas de Chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	152, 265 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	94,329	6	,000
Asociación lineal por lineal	66,387	1	,000
N de casos válidos	127		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

El resultado de 0.000 es inferior al 0.05, lo cual indica que sí existe relación entre las variables.

TABLA CRUZADA MOTIVACIÓN LABORAL*FACTORES PSICOSOCIALES

Recuento

		FACTORES PSICOSOCIALES				TOTAL
		PROBABLEM ENTE NO	INDECISO	PROBABL EMENTE SÍ	FACTORE S PSICOSOC IALES	
MOTIVACIÓN	INDECISO	3	1	0	0	4
LABORAL	PROBABLEMENTE SÍ	0	2	42	0	44
	DEFINITIVAMENTE SÍ	0	0	30	49	79
Total		3	3	72	49	127

Valor experimental: 152, 265 (CHI CUADRADO CALCULADO).

152, 265 pertenece a la región crítica.

Decisión: El punto crítico al 95% de confianza es 12.592 y como valor calculado tenemos a 152, 265 que pertenece a la región de la hipótesis alternativa; entonces, como el valor de la hipótesis alternativa es superior al punto crítico, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: Después de revisar el objetivo general y la contrastación de hipótesis general, afirmamos que la motivación sí es un factor que influye significativamente en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, en el cual el valor absoluto de la variable motivación dio como resultado que el 86% de los obreros definitiva y probablemente cree que los incentivos, la estabilidad laboral, los beneficios sociales o la inversión en sus conocimientos son factores que motivaron e influyeron considerablemente en ese 89% que cree que los factores psicosociales definitiva y probablemente cambian su estado de ánimo cuando se ve afectado su jornada de trabajo, la capacitación que le brindan y las tareas que se le asignan.

5.2.2 Contraste de hipótesis del objetivo específico 1: Factores de higiene * Jornada de trabajo

H₀: Los factores de higiene no influyen en la jornada de trabajo del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

H₁: Los factores de higiene sí influyen en la jornada de trabajo del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

Prueba estadística: Prueba Chi – Cuadrada (χ^2)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(6, 0.95)} = 9.488$

Función pivotal: 45. 227

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45, 227 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	53,722	4	,000
Asociación lineal por lineal	41,605	1	,000
N de casos válidos	127		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,01.

El resultado de 0.000 es superior al 0.05, lo cual indica que sí existe relación entre las dimensiones.

TABLA CRUZADA FACTORES HIGIÉNICOS * JORNADA DE TRABAJO

Recuento

		JORNADA DE TRABAJO			TOTAL
		INDECISO	PROBABLEMENTE SÍ	DEFINITIVAMENTE SÍ	
FACTORES HIGIÉNICOS	INDECISO	4	4	0	8
	PROBABLEMENTE SÍ	12	28	5	45
	DEFINITIVAMENTE SÍ	0	33	41	74
Total		16	65	46	127

Valor experimental: 45, 227 (CHI CUADRADO CALCULADO).

45, 227 pertenece a la región crítica.

Decisión: El punto crítico al 95% de confianza es 9.488 y como valor calculado tenemos a 45, 227 que pertenece a la región de la hipótesis alternativa, entonces, como el valor de la hipótesis alternativa es superior al punto crítico, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: La motivación tiene dos factores que influyen en los factores psicológicos; uno de ellos, corresponde a las características internas del trabajo (factores de higiene), y que involucra a los incentivos, sueldo, seguridad laboral y relaciones con los colegas, en relación a la jornada de trabajo, que incluye actividad física y mental, tiempo de descanso, accidentes y rotación de turno.

Después de revisar el objetivo específico 1 y la contrastación de hipótesis específica 1, se afirma que la motivación de higiene sí es un factor que influye significativamente en la jornada de trabajo del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, en el cual se percibe que el 88% del personal obrero cree que definitivamente y probablemente sí necesitan mejorar los incentivos, sueldos, seguridad laboral y la relación entre compañeros y supervisor, para que estos puedan sentirse motivados de dar más esfuerzo y compromiso con la empresa, de la misma manera el 89% afirma que definitivamente y probablemente sí se deba seguir con el ritmo de actividad

física que te exigen, el tiempo de descanso que te brindan, el equipo de protección que está a su alcance, pero tomar medidas con respecto a la rotación del turno de trabajo (horas reglamentarias), ya que sienten que están abusando de su trabajo, cuando le hacen quedar más tiempo, esto podría generar rencor y falta de compromiso con la empresa.

5.2.3 Contraste de hipótesis del objetivo específico 2: Factores de higiene *

Asignación de tareas

H₀: Los factores de higiene no influyen en la asignación de tareas del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

H₂: Los factores de higiene sí influyen en la asignación de tareas del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

Prueba estadística: Prueba Chi – Cuadrada (χ^2)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 6

Punto crítico: $\chi^2_{(6, 0.95)} = 12.592$

Función pivotal: 112, 423

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	112, 423 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	72,283	6	,000
Asociación lineal por lineal	54,850	1	,000
N de casos válidos	127		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.

El resultado de 0.000 es inferior al 0.05, lo cual indica que sí existe relación entre las dimensiones.

TABLA CRUZADA FACTORES HIGIÉNICOS * ASIGNACIÓN DE TAREAS

Recuento

		ASIGNACIÓN DE TAREAS				TOTAL
		DEFINITIVAMENTE		PROBABLEMENTE	DEFINITIVAMENTE	
		NO	INDECISO	Sí	E Sí	
FACTORES HIGIÉNICOS	INDECISO	4	4	0	0	8
	PROBABLEMENTE	0	4	32		
	SÍ				9	45
	DEFINITIVAMENTE	0	0	30		
	SÍ				44	74
Total		4	8	62	53	127

Valor experimental: 112, 423 (CHI CUADRADO CALCULADO).

112, 423 pertenece a la región crítica.

Decisión: El punto crítico al 95% de confianza es 12.592 y como valor calculado tenemos a 112, 423 que pertenece a la región de la hipótesis alternativa; entonces, como el valor de la hipótesis alternativa es superior al punto crítico, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: Después de revisar el objetivo específico 2 y la contrastación de hipótesis específica 2, se comprueba que los factores de higiene sí influyen significativamente en la asignación de tareas del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, en el cual se percibe que el 91% del personal obrero afirma que definitivamente y probablemente sí, las tareas poco claras, la información no precisa, las exigencias apresuradas y la falta de herramientas les generó retrasos, fastidio, desinterés, conflictos, decisiones inadecuadas y estrés laboral.

5.2.4 Contraste de hipótesis del objetivo específico 3: Factores motivacionales *

Capacitación laboral

H₀: Los Factores motivacionales no influyen en la capacitación laboral del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

H₃: Los Factores motivacionales sí influyen en la capacitación laboral del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

Prueba estadística: Prueba Chi – Cuadrada (χ^2)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 6

Punto crítico: $\chi^2_{(6, 0.95)} = 12.592$

Función pivotal: 19, 671

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19, 671 ^a	6	,003
Razón de verosimilitud	19,083	6	,004
Asociación lineal por lineal	7,992	1	,005
N de casos válidos	127		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

El resultado de 0.003 es inferior al 0.05, lo cual indica que sí existe relación entre las variables.

TABLA CRUZADA FACTORES MOTIVACIONALES * CAPACITACIÓN

Recuento

		CAPACITACIÓN				TOTAL
		DEFINITIVAMENTE	INDECISO	PROBABLEMENTE	DEFINITIVAMENTE	
		NO		E SÍ	SÍ	
FACTORES	INDECISO	0	3	7	2	12
MOTIVACIONALES	PROBABLEMENTE	0	4	33	33	70
	SÍ					
	DEFINITIVAMENTE	1	2	10	32	45
	SÍ					
Total		1	9	50	67	127

Valor experimental: 19, 671 (CHI CUADRADO CALCULADO).

19, 671 pertenece a la región crítica.

Decisión: El punto crítico al 95% de confianza es 12.592 y como valor calculado tenemos a 19, 671 que pertenece a la región de la hipótesis alternativa; entonces, como el valor de la hipótesis alternativa es superior al punto crítico, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: Las características externas del trabajo es el factor motivacional, que incluye la delegación de autoridad, enriquecimiento del puesto, desarrollo de las habilidades personales y planeamiento de los objetivos específicos, y de acuerdo al estudio influye en la capacitación, que involucra el nivel de importancia, satisfacción personal, actividades estimulantes y nivel de competencia. Después de revisar el objetivo específico 3 y la contrastación de hipótesis específica 3, se comprobó que los factores motivacionales sí influye significativamente en la capacitación del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, en el cual se percibió que el 89% del personal obrero cree que definitivamente y probablemente sí, la capacitación es de mucha importancia para el desarrollo de su trabajo, es por eso que coinciden en que la empresa

debe de brindar mayor capacitación para que no vuelvan a frustrar sus objetivos personales, a su vez, manifestaron que para aumentar su nivel de competencia y satisfacción, creen que es importante las capacitaciones estimulantes y específicas.

5.3 Discusión de resultados

5.3.1 Motivación / Factores psicosociales

De acuerdo con el estudio, se observó que el punto crítico de 12.592 es menor que el valor Chi-cuadrado de 152.265, esta diferencia hace posible afirmar que existen razones suficientes para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula, lo cual implica que la motivación laboral influye significativamente en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

El presente resultado de la hipótesis general coincide con lo planteado por (Rojas, 2017) cuando refirió que: “La motivación es la fuerza e impulso que expresa el ser humano por medio de su comportamiento, ya sea apropiado o inapropiado. Aquellos aspectos motivacionales se expresan con el fin de aproximarnos a metas y rendimientos ansiados o alejarnos de situaciones incómodas o que representen una amenaza a la autoestima”; así como, lo hallado por Aliaga (2020) quien aseveró que: “existe una correlación positiva inversamente proporcional entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral”, con una magnitud correlacional de $r=-0.224$, esto correspondiente a una correlación inversa considerable, donde los factores de riesgo psicosociales corresponden al 88% de mayor prevalencia en los encuestados.

Cabe señalar que Aliaga (2020) de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, en su tesis titulada: “Relación de los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, 2018”, sostuvo que los factores

de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con la satisfacción laboral; en ese sentido, su hipótesis general, demostró que su valor de correlación es de -0.224, correspondiente a una correlación inversa considerable. El coeficiente de determinación señaló que la variable motivación laboral dependía- en gran medida- a los factores de riesgo psicosociales en un 74.0 % y el 26.0 % restante se debía a variables extrañas. Ambos hallazgos están señalados como antecedentes en el presente estudio

5.3.2 Factores de higiene / Jornada de trabajo

De acuerdo con el estudio, se observó que el valor de Chi-cuadrado de 45.227 es mayor que el punto crítico 9.488, esta ponderación hace posible afirmar que existen razones suficientes para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula, lo cual presupone que los factores de higiene influyen significativamente en la jornada de trabajo del personal obrero

Este resultado coincide con lo planteado por Cortés (2012) quien acotó: “la jornada de trabajo es la disposición de tiempo, esfuerzo físico y mental que el trabajador da a una responsabilidad o tarea encomendada por su jefe o empleador, del empleador depende que la prestación de los servicios sean efectivos y conformes, mediante sus acciones justas y el cumplimiento del contrato”; así como, lo hallado por Huarca & Sucari (2019) quienes sostuvieron que: “existe una correlación relevante entre los Factores psicosociales y los accidentes en la jornada de trabajo del personal obrero de Construcción Civil del proyecto: Mejoramiento de la carretera Variante de Uchumayo Tramo III, perteneciente al Gobierno Regional de Arequipa 2018”, con una confiabilidad de 0.79 y una validez de 0.05, lo cual quiere decir que el instrumento presenta una validez y fiabilidad destacable y su consistencia es relevante.

Así, siguiendo a Huarca & Sucari (2019), ambos de la Universidad Nacional de San Agustín, en su tesis denominada “Factores psicosociales y su influencia en los accidentes

de trabajo del personal obrero de construcción civil del proyecto: Mejoramiento de la carretera variante de Uchumayo tramo III”, perteneciente al gobierno regional de Arequipa -2018”, aseguraron que los Factores Psicosociales Extra-laborales en lo concernientes con la familia eran los más preocupantes en los trabajadores, resultando que el 74% tenía problemas familiares por la empresa, a pesar de ello el 66.8% del personal expresaba que se sentían regularmente satisfecho con su jornada laboral, y que de mejorarse la relación con su familia podría aumentar. Valer subrayar que los hallazgos citados están señalados como antecedentes en el presente estudio.

Así, es relevante mencionar que los resultados ya indicados coinciden con la presente investigación de nuestra hipótesis específica 1, en la Tabla N°4 ¿Una mejor relación con el supervisor y tus compañeros ayudarían a mejorar tu rendimiento?, en el cual el 82% respondieron que definitivamente y probablemente sí, una mejor relación con el supervisor y sus compañeros ayudarían a mejorar su desempeño. Asimismo, un 13% afirmaron estar indeciso que eso pase, mientras que un reducido 5% consideró que probablemente no suceda. El contraste de ambos resultados conlleva a afirmar que el 82% de los trabajadores de construcción civil creen que su rendimiento definitivamente y probablemente aumente si la relación con sus compañeros y superiores mejore, y ello podría explicar por qué el personal obrero del proyecto de la carretera variante de Uchumayo tramo III estudiado por Huarca & Sucari (2019), tenía un 66.8% de su personal regularmente satisfecho, a pesar de que el 74% manifestó tener problemas familiares por la empresa.

5.3.3 Factores de higiene / Asignación de tareas

De acuerdo con el estudio, se visualizó que el valor de Chi-cuadrado de 112.423 es mayor que el punto crítico 12.592, esta ponderación hace posible afirmar que existen razones suficientes para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula, lo cual deriva

que los factores de higiene influyen significativamente en la jornada de trabajo del personal obrero.

Este resultado coincide con lo planteado por Cortés (2012) cuando aseveró: “la asignación de tareas debe ser clara en cuanto a su contenido, realizables en cuanto a la competencia y con el compromiso de ser dadas con responsabilidad. Con el propósito de tener mejores decisiones y evitar conflictos de competencias que incidan en la productividad ocasionando estrés laboral”; así como, lo hallado por Velarde (2017) al acotar que: “existe una correlación relevante que hace que la motivación sea un factor de mejora significativa en la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas SAC; en el primer semestre del año 2017”, por lo que los factores motivadores externos tuvieron mayor intensidad por su carácter temporal de la actividad laboral en construcción. Así, se observa que la hipótesis principal (Tabla N°24) tiene un valor Chi-cuadrado de 260.834 con 16 grados de libertad, coeficiente correlación de Pearson de 0.491 y un valor de significancia de 0.000, lo cual es menor que 0.05, por lo que su instrumento presenta una validez y fiabilidad destacable y su consistencia es relevante.

Cabe destacar que la tesis de Velarde (2017), de la Universidad San Ignacio de Loyola, denominada: “Los efectos de la motivación en la productividad de los Trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017”, coincide con nuestra hipótesis específica 2, en el que a través de su Tabla N°30: ¿Asumo tareas extras que me da mi jefe, a pesar que he cumplido mi horario normal de trabajo?, concluyó que el 54% afirmó que siempre y casi siempre asume las tareas extras que da el jefe a pesar de haber cumplido con el horario normal de trabajo, así mismo, el 26.0% dijeron que sucede algunas veces, mientras que el 20% afirmó que nunca y casi nunca lo hace. De la misma manera, sucedió con su Tabla N° 29: ¿Siento que la empresa promueve que mi jefe me señale tareas con mayor confianza en mi persona?, cuyo resultado fue que el 67.6% afirmaron que siempre y

casi siempre siente que la empresa promueve al jefe a que le señale tareas de mayor confianza, así mismo, el 22.4% dijeron que sucede algunas veces, mientras que el 10% afirmaron que nunca y casi nunca sucede.

Los resultados antes señalados coinciden con la presente investigación en la Tabla N°3 ¿Consideras que las tareas claras te brindan mayor seguridad laboral y aumenta tu compromiso con la empresa?; en el cual un considerable 94% respondieron que definitivamente y probablemente sí, considera que las tareas claras le brindan mayor seguridad laboral y aumenta su compromiso con la empresa, mientras que un reducido 6% afirmaron estar indeciso con ese escenario.

En base al análisis y al contraste de ambas investigaciones, deducimos que hay una buena aceptación y expectativa para que estos métodos se promuevan e instrumentalicen con el propósito de generar mayor confianza, compromiso y reducción de preocupación de ser despedidos.

5.3.4 Factores motivacionales / Capacitación laboral

De acuerdo con el estudio, se observó que el valor de Chi-cuadrado de 19.671 es mayor que el punto crítico 12.592, esta ponderación hace posible afirmar que existen razones suficientes para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula, lo cual supone que los factores motivacionales influyen significativamente en la capacitación laboral del obrero

Este resultado coincide con lo planteado por Waterhouse (1987) cuando aseguró que: “La capacitación laboral de los recursos humanos en las organizaciones parte del supuesto que la mayoría de los empleados puedan ser naturalmente motivados a trabajar y a aprender. Tener una actividad estimulante, de progresar en su profesión o campo de acción

y de recibir recompensas por su desempeño hacen que los factores se movilen y atraigan su atención y energía”.

Además, el resultado de la hipótesis específica 3 coincide con lo dicho por Cortés (2012) cuando mencionó que: “la capacitación laboral es un factor relevante de satisfacción personal, cuando no existe relación entre la capacitación del trabajador y el trabajo realizado, los conocimientos y experiencia adquiridas del trabajador pueden representarles insatisfacción” (pág. 619); así como, lo hallado por Ojeda (2020), de la Universidad Andina Simón Bolívar; en su tesis titulada: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., Quito 2020” , a través de su Tabla N°20 ¿La empresa se preocupa de fortalecer las capacidades de sus trabajadores de manera permanente?, nos indicó que el 67 % de los colaboradores afirmó estar en desacuerdo, así mismo, el 17.9 % manifestó estar de acuerdo, mientras que el 15.1 % expresó estar totalmente de acuerdo. Caso distinto, se apreció en el resultado de la investigación hecha por Rojas (2017), de la Universidad San Ignacio de la Loyola; en su tesis nombrada: “Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017” mediante su Tabla N°31: ¿Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo dentro de la empresa?; este nos indicó que el 91% afirmó que siempre y casi siempre sucede, así mismo, el 5% afirmó que nunca y casi nunca lo siente, mientras que el 4% a veces lo está. Los resultados antes señalados coinciden con la presente investigación Tabla N°6: ¿Consideras que al incluir nuevas tareas y funciones a tu trabajo lo hace más divertido e importante?, en el cual el 91% del personal obrero consideró que definitivamente y probablemente sí, mientras que un reducido 9% aseguró estar indeciso que eso resulte.

En base a dicho análisis y al contraste de las 3 investigaciones, aseveramos que la capacitación en algunas empresas como la Empresa Datapro S.A, estudiada por Ojeda

(2020), nos demuestra que no dan importancia en fortalecer las capacidades de sus trabajadores, lo cual el 67 % están en desacuerdo, lo que podría ocasionar limitaciones en el rendimiento del personal y la falta de compromiso con su trabajo.

Por otro lado, tenemos a la empresa CYJ Constructores y Contratistas S.A.C, estudiada por Rojas (2017), en la cual se demuestra que el 91% de los obreros afirman estar siempre y casi siempre orgulloso del puesto de trabajo que tienen en la empresa, lo que da de entender que se están tomando buenas medidas para lograr ese nivel alto de satisfacción que se convierten en fidelidad y compromiso.

Del presente estudio, en la Tabla N°6, se tiene que el 91% de los trabajadores considera que incluir nuevas tareas y funciones en el trabajo lo hace más divertido e interesante, situación que demuestra una mayor satisfacción en ellos, tal cual nos indica en el estudio de Rojas (2017).

Por tanto, toda tarea y funciones nuevas deben de ser antes evaluadas, para entregarles a las personas idóneas.

CAPÍTULO VI

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Conclusión general: De acuerdo con el resultado obtenido, el Chi-cuadrado de Pearson (152.265) fue mayor que Chi-cuadrada invertida (12.592), con una Sig. Asintótica bilateral de 0.000, lo cual fue menor que 0.05, por lo que se afirmó que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula; entonces, la variable motivación influye positiva y significativamente en la variable factores psicosociales del personal obrero del distrito de Independencia. A su vez, el valor absoluto de la variable motivación dio como resultado que el 86% de los obreros definitiva y probablemente cree que los incentivos, la estabilidad laboral, los beneficios sociales o la inversión en sus conocimientos son factores que motivan e influyen considerablemente en ese 89% que cree que los factores psicosociales definitiva y probablemente cambian su estado de ánimo cuando se ve afectado su jornada de trabajo, la capacitación que le brindan y las tareas que se le asignan.

Conclusión específica 1: Conforme con el resultado obtenido, el Chi-cuadrado de Pearson (45.227) fue mayor que Chi-cuadrada invertida (9.488), con una Sig. Asintótica bilateral de 0.000, lo cual fue menor que 0.05, por lo que se afirmó que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula, por tanto, se concluyó que la dimensión factores de higiene influye considerablemente en la dimensión jornada de trabajo del personal obrero del distrito de Independencia. A su vez, el valor absoluto de la dimensión factores e higiene dio como resultado que el 88% de los obreros definitiva y probablemente cree que sí necesitan mejorar los incentivos, sueldos, seguridad laboral y la relación entre compañeros y supervisor, para que estos puedan sentirse motivados de dar más esfuerzo y compromiso

con la empresa, y de la misma manera el 89% afirmó que definitivamente y probablemente sí se deba seguir con el ritmo de actividad física que te exigen, el tiempo de descanso que te brindan, el equipo de protección que está a su alcance, pero tomar medidas con respecto a la rotación del turno de trabajo (horas reglamentarias), ya que sienten que están abusando de su trabajo, cuando le hacen quedar más tiempo, esto podría generar rencor y falta de compromiso con la empresa.

Conclusión específica 2: Según el resultado alcanzado, el Chi-cuadrado de Pearson (112.423) fue mayor que Chi-cuadrada invertida (12.592), con una Sig. Asintótica bilateral de 0.000, lo cual fue menor que 0.05, lo que permitió afirmar que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula, por ende, se concluyó que la dimensión factores de higiene influye considerablemente en la dimensión asignación de tareas en el personal obrero del distrito de Independencia.

A su vez, el valor absoluto de la dimensión factores de higiene dio como resultado que el 91% del personal obrero afirmó que definitivamente y probablemente sí, las tareas poco claras, la información no precisa, las exigencias apresuradas y la falta de herramientas les ha generado retrasos, fastidio, desinterés, conflictos, decisiones inadecuadas y estrés laboral.

Conclusión específica 3: De acuerdo con el resultado obtenido, el Chi-cuadrado de Pearson (19.671) fue mayor que Chi-cuadrada invertida (12.592), con una Sig. Asintótica bilateral de 0.000, lo cual fue menor que 0.05, lo que permitió afirmar que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula, por consiguiente, se concluyó que la dimensión factores motivacionales influye significativamente en la dimensión capacitación laboral del personal obrero del distrito de Independencia. Así, el valor absoluto de la dimensión factores de higiene dio como resultado que el 89% del personal obrero cree que definitivamente y probablemente sí, la capacitación es de mucha importancia para el

desarrollo de su trabajo, es por eso que coinciden en que la empresa debe de brindar mayor capacitación para que no vuelvan a frustrar sus objetivos personales, a su vez manifestaron que para aumentar su nivel de competencia y satisfacción, creen que es importante las capacitaciones estimulantes y específicas.

6.2 Recomendaciones

Recomendación general: De acuerdo con el estudio, la motivación influye significativamente en los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

Se propone Implementar la “Política de Motivación”, en el cual se aplique los siguientes principios:

- a) Ambiente de apoyo por parte del maestro de obras o supervisor, en el que se adiestre de nuevos conocimientos y se informe de los objetivos de la empresa.
- b) Programas de reconocimiento y ascenso, en el que se tome en consideración su nivel de capacitación, permanencia en la empresa, calificación de los contratistas y las metas alcanzadas.
- c) Evaluar el desempeño en base a un plan de trabajo, para identificar oportunidades de mejora que permitan avanzar en sus habilidades y mejorar su capacitación.

Con el objetivo de estimular el escenario de los factores psicosociales del obrero y reforzar el compromiso de superación, responsabilidad y satisfacción en el trabajo.

Recomendación específica 1: Con relación al resultado de la primera hipótesis específica, en el cual los factores de higiene influyen significativamente en la jornada de trabajo del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

Se sugiere diseñar una “base de datos”, el cual contemple la asistencia del personal obrero a obras de mayor exigencia física y que permita actualizar las horas extras, para que luego sean retribuidas por descansos o flexibilidad en su jornada de trabajo, con el objetivo de evitar fatiga, estrés y accidentes laborales.

Recomendación específica 2: De conformidad con el resultado de la segunda hipótesis específica en el cual los factores de higiene influyen significativamente en la asignación de tareas del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia.

Se propone establecer “reuniones de 1 hora” cada fin de semana, entre el representante de la empresa, supervisor y el personal obrero, con el fin de conocer de fuente directa las inquietudes y problemática que pasa cada cuadrilla y- con base a ello- establecer medidas de apoyo o sanción para que no se vuelva incurrir en lo mismo.

Recomendaciones específica 3: Con respecto al resultado de la tercera hipótesis específica en el que los factores motivacionales influyen significativamente en la capacitación laboral de los obreros de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, se sugiere: Implementar “programas de capacitación” didácticos, actualizados y de su especialidad, para que genere interés de superación y compromiso con su trabajo, lo cual igualmente va ayudar a potenciar las fortalezas del personal.

También, se deberá promover la competencia a través de la evaluación de las iniciativas creativas y calificación del contratista por su conformidad.

REFERENCIAS

- Aliaga Zamora, G. J. (Enero de 2020). Relación de los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, 2018. Cajamarca, Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO.
- Arana, Patricia (2018). *Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en la empresa hotelera costa del sol Cajamarca 2019* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Borhrt, M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura* (8), 1-2. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015
- Cámara, L. (14 de octubre de 2014). *El empresario.mx*. Obtenido de La comunidad PYME del Economista: <https://elempresario.mx/administracion/problema-administracion- asignacion-tareas>
- Chiavenato, I. (2011). *El capital Humano de las Organizaciones* (9na ed.). México, D.F: MCGRAW-HILL.
- Cortés, J. (2012). *SEGURIDAD E HIGIENE (TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES)* (10 ed.). DF, México: TÉBAR FLORES, S.L.
- Espinosa, Lisseth. (2020). Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo, 2020. (tesis de maestría). Universidad Continental, Lima, Perú.
- Espinoza, Lisseth (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo* (tesis de pregrado). Universidad Continental, Perú.

- Flores, Claudia (2019). *Nivel motivacional de los colaboradores que laboran en la unidad de atención al cliente de electronorte S.A. Período 2019* (tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Perú.
- Gonzales, Jorge (2018). *Factores psicosociales en el trabajo: 035 factores de riesgo psicosocial* (tesis de pregrado). Universidad Sonora, México D.F, México.
- García Hernández, A. (23 de marzo de 2011). *sites.google.com*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>
- Gestión. (01 de 05 de 2017). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/laboral-promedio-55-accidentes-dia-registra-jornada-134154-noticia/?ref=gesr>
- Huarca & Sucari (2019). *Factores psicosociales y su influencia en los accidentes de trabajo del personal obrero de construcción civil del proyecto “Mejoramiento de la carretera variante de uchumayo tramo III perteneciente al gobierno regional de Arequipa- 2018* (tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín; Arequipa; Perú.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herzberg, F. (2005). *Teoría de la motivación e higiene de Herzberg*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Lagos, Víctor (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec* (tesis de pregrado). Universidad Bio Bio, Chile.
- Mejía; Carlos (2016). *Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS Hospital de Latacunga provincia de Cotopaxi* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos, S.A.

- McClelland, D. (2005). *TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS SOBRE LA MOTIVACIÓN*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Education,
- Pando, M., Santiago, M., Gascón, S., Varillas, W., Vilches, C., & Beltrán, A. (abril de 2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Ciencia UNEMI*, 12(29), 01 - 08. doi:10.29076
- Rojas, V. (2017). “LOS EFECTOS DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN CYJ CONSTRUCTORES Y CONTRATISTAS S.A.C., LIMA 2017”. 10. LIMA, Perú: USIL.
- Rojas, Víctor (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ constructores y contratistas S.A.C* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Rosas, Willy (2017).” *Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en una empresa comercializadora de Arequipa*” (tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín; Arequipa; Perú.
- Royo, German (2015). *Motivación laboral en Operarios de la construcción* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Romero, R., Jiménez, I., & López, A. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Santamaría, Juan (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A* (tesis de pregrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Vara Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación*: Lima: Publicaciones USMP- Facultad de ciencias administrativas y RR.HH.

Werther, W., & Davis, K. (2016). *Administración de recursos humanos (El capital humano de las empresas)* (6 ed.). D.F, México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Zans, Alex (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Multidisciplinaria de Matagalpa; UNAN* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma; Nicaragua.

APÉNDICE

APÉNDICE A

Dimensión	Indicadores	Preguntas
X: Motivación laboral		
X1: Factores higiénicos		
	Incentivos	¿Te sentirías reconocido y recompensado si te dieran incentivos por adquirir nuevas destrezas?
	Sueldo	¿Estás de acuerdo que tu sueldo mejore en base a lograr objetivos de trabajo importantes?
	Seguridad laboral (continuidad en el trabajo).	¿Consideras que las tareas claras te brindan mayor seguridad laboral y aumenta tu compromiso con la empresa?
	Relaciones con los compañeros y supervisor.	¿Una mejor relación con el supervisor y tus compañeros ayudarían a mejorar tu rendimiento?
X2: Factores motivacionales		
	Delegación de autoridad.	¿Consideras que la delegación de autoridad, le da mayor autonomía, conocimiento creatividad y destreza a tu trabajo?
	Enriquecimiento del puesto.	¿Consideras que al incluir nuevas tareas y funciones a tu trabajo lo hace más divertido e interesante?
	Desarrollo de las habilidades personales.	¿Crees que es importante que la empresa dicte programas de atención individual que permitan desarrollar las habilidades personales?
	Planteamiento de objetivos específicos	¿Crees que la difusión y comprensión de los objetivos específicos contribuyen con el aumento de tu rendimiento?
Y: Factores psicosociales del trabajador		
Y1: Jornada de trabajo		
	Actividad física y mental	¿Consideras que la actividad física que demanda tu trabajo está dentro de tus capacidades?
	Tiempo de descanso	¿Crees que el tiempo de descanso que brinda la empresa es suficiente para evitar molestias musculares y fatiga?

	Número de accidentes	¿Sientes que el equipo de protección personal (Epp) ha ayudado a evitar los números de accidentes en la empresa?
	Rotación de turno	¿Cuándo se exceden en tus horas reglamentarias, sientes que están abusando de tu trabajo?
Y2: Asignación de tareas		
	Tareas claras	¿Cuándo no te entregan tareas claras y entendibles te causa fastidio y desinterés?
	Decisiones inadecuadas	¿Las veces que has tomado decisiones inadecuadas, se han debido a información no precisada?
	Estrés laboral	¿Las exigencias apresuradas y el trato de tu superior te han generado estrés laboral?
	Equipos y herramientas	¿La falta de herramientas y equipos de trabajo en algún momento ha generado conflictos y retrasos?
Y3: Capacitación laboral		
	Nivel de importancia	¿Consideras que la capacitación tiene mucha importancia en el desarrollo de tu trabajo y en tu formación?
	Satisfacción personal	¿En algún momento la falta de capacitación por parte de la empresa no te permitió alcanzar tus objetivos personales?
	Actividades estimulantes	¿Te sientes satisfecho de las capacitaciones con información y actividades específicas, estimulantes y mensurables?
	Nivel de competencia	¿Crees que para aumentar tu nivel de competencia debes de recibir capacitaciones específicas?

APÉNDICE B

ENCUESTA

Encuesta anónima

Se realiza un estudio de opinión sobre “La motivación y los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia”, en la cual se pide contestar con sinceridad y objetividad las siguientes preguntas.

Instrucciones: Por favor, lee con cuidado las siguientes preguntas y de acuerdo a la escala, marque con un aspa (“X”) la casilla con la que estás de acuerdo.

Se agradece por su participación.

1	2	3	4	5					
DEFINITIVAMENTE NO	PROBABLEMENTE NO	INDECISO	PROBABLEMENTE SÍ	DEFINITIVAMENTE SÍ					
D/N	P/N	ID	P/S	D/S					
PREGUNTAS				D/N	P/N	ID	P/S	D/S	
¿Te sentirías reconocido y recompensado si te dieran incentivos por adquirir nuevas destrezas?									
¿Estás de acuerdo que tu sueldo mejore en base a lograr objetivos de trabajo importantes?									
¿Consideras que las tareas claras te brindan mayor seguridad laboral y aumenta tu compromiso con la empresa?									
¿Una mejor relación con el supervisor y tus compañeros ayudarían a mejorar tu rendimiento?									
¿Consideras que la delegación de autoridad, le da mayor autonomía, conocimiento creatividad y destreza a tu trabajo?									
¿Consideras que al incluir nuevas tareas y funciones a tu trabajo lo hace más divertido e interesante?									
¿Crees que es importante que la empresa dicte programas de atención individual que permitan desarrollar las habilidades personales?									

¿Crees que la difusión y comprensión de los objetivos específicos contribuyen con el aumento de tu rendimiento?					
¿Consideras que la actividad física que demanda tu trabajo está dentro de tus capacidades?					
¿Crees que el tiempo de descanso que brinda la empresa es suficiente para evitar molestias musculares y fatiga?					
¿Sientes que el equipo de protección personal (Epp) ha ayudado a evitar los números de accidentes en la empresa?					
¿Cuándo se exceden en tus horas reglamentarias, sientes que están abusando de tu trabajo?					
¿Cuándo no te entregan tareas claras y entendibles te causa fastidio y desinterés?					
¿Las veces que has tomado decisiones inadecuadas, se han debido a información no precisada?					
¿Las exigencias apresuradas y el trato de tu superior te han generado estrés laboral?					
¿La falta de herramientas y equipos de trabajo en algún momento ha generado conflictos y retrasos?					
¿Consideras que la capacitación tiene mucha importancia en el desarrollo de tu trabajo y en tu formación?					
¿En algún momento la falta de capacitación por parte de la empresa no te permitió alcanzar tus objetivos personales?					
¿Te sientes satisfecho de las capacitaciones con información y actividades específicas, estimulantes y mensurables?					
¿Crees que para aumentar tu nivel de competencia debes de recibir capacitaciones específicas?					