

Cuernavaca, Morelos a 3 de noviembre del 2021

MTRO. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FCAeI
DE LA U.A.E.M.
PRESENTE

Por este conducto, me permito informar a usted que la Tesis denominada:
La motivación del trabajador en las empresas que presenta el **C. Arturo Aldaco**
Pinzón, Pasante de la carrera **Licenciatura en Administración.**

A mi juicio, cumple con los requisitos de metodología y contenido, por lo que no
tengo inconveniente en otorgarle mi voto aprobatorio, para que continúe con los
trámites de titulación correspondientes.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E

Mtro. Angel Estrada Arteaga



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

ANGEL ESTRADA ARTEAGA | Fecha:2021-11-03 23:57:24 | Firmante

bFtZlclhtiVto9pxi9FobRGik6BXvM2EejtgDzfSGgM9cXEgvUCD6vLqQAeiy1qfzjrbeq83vw7HdLWx7TmtWk3lQDM7TWmEMqaZHhmSyzmoQVBdqiFp16rqZnQs2CiNAwzt117sSrO
B5CWPEG4HQT+tVssuXFb//ITGTNVHwlw4Kf0c2Dt8gvlxNde/ZFn0kJ1NOy2uSGxXaCffPjvQ3zRrE3geDptB/CYmll4BUelnvzyp6N2xpFAj4rNny+CnVFrpSTnVn2T0KJjdMePleFJji
+f85FbF39nK/3+W2E2gNnO0ARQpl6cmQovWdmp1mtxsn/ro9vXAvpbnllZqUfw==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[wHsh4OUrP](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/Hnrl4FFel6YRflz8cWMzb1PbS4jjBW2M>



Cuernavaca, Morelos 11 de octubre de 2021

MTRO. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FCAeI
DE LA U.A.E.M.
PRESENTE

Por este conducto, me permito informar a usted que la Tesis denominada: La motivación del trabajador en las empresas, que presenta el **C. Arturo Aldaco Pinzón**, pasante de la licenciatura en Administración, a mi juicio, cumple con los requisitos de metodología y contenido, por lo que no tengo inconveniente en otorgarle mi voto aprobatorio, para que continúe con los trámites de titulación correspondientes.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E

M. en A. Marisela Orduña Cano



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

MARISELA ORDUÑA CANO | Fecha:2021-10-11 23:01:40 | Firmante

Vwf6E0eSVG6Ubi2/WUWsaBfEikh9PGM7He4nnbJOaY4FrT5pmcFLP72N6x5ZwqftnnOxj6uWC24Q37atYI0gM61TwObyQR27ZQo93j9owBwK+42ky1GjHOYB2cvmCbYsVulAJj06wraqHVqtziET8fTAal8xwwegFEPx6IDtRw/jUjBWEv6Oyve9WXKx+Emkccy/S6a9GGAbN8FFro7NIf6HuGghgtiBKQ6ks3kbvQWpPC5La2vu0dKlSk7hIqIWTLs04tCHkxyBo+noT/B/7uOKnbH3ca274oAd/L/3eTxLuZP9PSG40cpLx8DRiMgYCKIkUscEWKe9lb42Zk3Rfg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[oCGMXqWhA](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/IRImPbSKHIXUVMDHqNoFOXXUIEYamHy8>



Cuernavaca, Morelos a 6 de diciembre del 2021

MTRO. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FCAeI
DE LA U.A.E.M.
PRESENTE

Por este conducto, me permito informar a usted que la Tesis denominada: **La motivación del trabajador en las empresas**, que presenta el **C. Arturo Aldaco Pinzón**, Pasante de la carrera licenciatura en **Administración**.

A mi juicio, cumple con los requisitos de metodología y contenido, por lo que no tengo inconveniente en otorgarle mi voto aprobatorio, para que continúe con los trámites de titulación correspondientes.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E

Mtra. Perla Isabel Díaz Ávila.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

PERLA ISABEL DIAZ AVILA | Fecha:2021-12-06 15:37:27 | Firmante

bqTDDag61e8N6bff398gloVdERE9lsCQoG+6GAQ09xwWOdp4WmbPkbjomKMGOjVnckolY4TbHYXPL1F2HP7imytt1WQyxewzWwe8vV2vchQQ4AvFlnOBT6Cj+YV+4U16boigmz0WYy5vVfm2eggaA+k7uJM/QpBHyh0WCR8aqZv+PwNBBsuXaYsZzrqxjRmYRVFv/JkEur8mgHa3+esiStUQkDXRL+14ZPBG5pOoaP0n/A0t3BK1YkoLsnO50+jbMM9DdYfk3k8DS+zE3kfc1fX4TgZxanmZrSfDR2UoSyfUokh9KYyAUdSFxMxpmqL3D5Zs9vh7x+k0w7/XP6Eg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[XGoezSxcg](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/kFtZBzUyQNxWu18qn55TiRdCFSzf1nH9>



Cuernavaca, Morelos a 21 de enero del 2022

**MTRO. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FCAeI
DE LA U.A.E.M.
PRESENTE**

Por este conducto, me permito informar a usted que la Tesis denominada: **La motivación del trabajador en las empresas**, que presenta el **C. Arturo Aldaco Pinzón**, Pasante de la carrera licenciatura en Administración.

A mi juicio, cumple con los requisitos de metodología y contenido, por lo que no tengo inconveniente en otorgarle mi voto aprobatorio, para que continúe con los trámites de titulación correspondientes.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E

DRA. BELEM GABRIELA HERNÁNDEZ JAIMES

Cuernavaca, Morelos a 6 de diciembre del 2021

MTRO. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FCAeI
DE LA U.A.E.M.
PRESENTE

Por este conducto, me permito informar a usted que la Tesis denominada: **La motivación del trabajador en las empresas**, que presenta el **C. Arturo Aldaco Pinzón**, Pasante de la carrera licenciatura en **Administración**.

A mi juicio, cumple con los requisitos de metodología y contenido, por lo que no tengo inconveniente en otorgarle mi voto aprobatorio, para que continúe con los trámites de titulación correspondientes.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E

Mtra. Tania Lizbeth Hernández Antonino.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Licenciatura en Administración.

La motivación del trabajador en las empresas

T E S I S

Que para obtener el Grado de Licenciatura en Administración

Presenta

ARTURO ALDACO PINZÓN

Director de Tesis

Dr. Javier Neri Uribe

Revisores:

Mtro. Ángel Estrada Arteaga

Mtra. Marisela Orduña Cano

Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes

Mtra. Perla Isabel Díaz Ávila

Mtra. Tania Lizbeth Hernández Antonino



Cuernavaca, Morelos, a 01 de febrero del 2022

Agradecimientos

Agradezco a mi familia, en especial a mis padres Rafael y Liliana por apoyarme en este transcurso de mi carrera, por brindarme consejos y motivarme a concluir con mis estudios universitarios, agradezco a mi abuela Gloria por apoyarme todos los días con el transporte y los alimentos que me daba antes de irme a la universidad, de igual manera se le agradece mucho al Dr. Javier Neri Uribe, por asesorarme y dar palabras de aliento, apoyándonos diciendo que no nos desmotivemos ya que todas las tesis siempre tendrán áreas de mejora. Agradezco a mis amigos que siempre estuvieron al pendiente mío, y, por último, agradezco a la Facultad de Contaduría, Administración e Informática por abrir sus puertas, y apoyar al estudiante a ser cada día mejor, llenarnos de valores y tener a excelentes catedráticos dentro de la facultad.

Índice general

i. Introducción	7
CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1) Objetivos	12
1.2) Pregunta	12
1.3) Hipótesis	12
1.4) Justificación	12
F) Viabilidad	13
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL-REFERENCIAL	14
2.1 conceptos de la motivación	15
2.2 Teorías	16
2.3 Estudios referentes.	20
CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO	26
3.1 Enfoque de estudio	27
3.2 Población, muestra y selección	27
3.3 Muestra y selección de la muestra	27
3.4 Instrumento de recolección de datos	28
3.4.1 Tabla del cuestionario.	28
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	31
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	
Conclusiones	
Recomendaciones	
Limitaciones	
Anexos	
Anexo A: Encuesta	

Índice de tablas

Tabla 1. Guía de encuesta

62

Índice de figuras

Figura 1. Pirámide de Maslow.	16
Figura 2. Modelo E-R-C.	18
Figura 3. Genero de los participantes.	32
Figura 4. Estado donde viven los participantes.	33
Figura 5. Generación en la que se ubica los participantes.	34
Figura 6. Ocupación actual del participante.	35
Figura 7. Estado civil de los participantes.	36
Figura 8. Tienen hijos los participantes.	36
Figura 9. Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades.	38
Figura 10. En mi trabajo me encuentro motivado.	39
Figura 11. Discapacidades profesionales son consideradas en mi trabajo	40
Figura 12. Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.	41
Figura 13. Mi trabajo me posibilita beneficios socuales adecuados (vacaciones)	42
Figura 14. Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades	43
Figura 15. Me siento seguro y estable en mi trabajo.	44
Figura 16. Me gustaría cambiar de empleo.	45
Figura 17. Mi trabajo me da oportuniades de crecimiento económico profesional	46
Figura 18. He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar.	47
Figura 19. Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	48
Figura 20. La tecnologia con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.	49
Figura 21. Mi trabajo me permite conciliar responsabilidades personales con la laboral.	50

Figura 22. Soy lo suficiente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes.	51
Figura 23. Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior	52
Figura 24. El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado.	53
Figura 25. Las relaciones con mis compañeros motivana tener un mejor desempeño en mi trabajo.	54

i. Introducción

La motivación es un tema importante en las organizaciones. El autor Heberto Mahón (1991 p.3) nos dice que la motivación puede “generar fuerzas internas para afrontar el desafío con energía suficiente”. Lo que quiere decir que un trabajador motivado tendrá la suficiente energía para realizar dichas actividades, ya que sentirá esa fuerza interna de realizarlo, sabiendo que un buen trabajo puede ser bien recompensado, desde reconocimiento organizacional hasta en el ámbito monetario.

En este tema de investigación se buscó conocer en qué estado de motivación se encuentran los trabajadores mexicanos, conocer si en sus trabajos los beneficios que reciben son adecuados, ya sea en el ámbito de reconocimientos, oportunidad de crecimiento, salud, etc. De igual manera esta investigación servirá para determinar en qué está fallando las organizaciones. Asimismo, poder recomendar ciertos puntos de vista externos, apoyándose con autores que hablen del tema de la motivación; un ejemplo es el autor Maslow con su pirámide de necesidades.

Esta tesis se divide en cinco capítulos, el primer capítulo habla sobre el planteamiento del problema, los objetivos de investigación de acuerdo al tema, las preguntas de investigación, hipótesis y justificación de la investigación. Asimismo, sobre la viabilidad del tema.

En el segundo capítulo se encuentran conceptos motivacionales de acuerdo a autores, así mismo teorías y estudios referentes. Todo eso con el fin de tener apoyo con estudios ya realizados, y aprobados por diferentes instituciones.

En el capítulo tres se habla sobre el marco metodológico, que incluye la población, el muestreo, los objetivos de investigación, las preguntas de investigación, las hipótesis y el tipo de enfoque a utilizarse.

En el capítulo cuatro se encuentran los resultados obtenidos de la encuesta que se aplicó mediante google formulario con el fin de recabar información. Asimismo, se brinda una explicación de los resultados, que se ilustran con gráficas.

Y, por último, en el capítulo cinco se presentan las conclusiones, recomendaciones y limitaciones. En este se explicó con base a autores las conclusiones, y se proponen recomendaciones y limitaciones para las organizaciones. Todo esto fue posible gracias a la información que se recabó para conocer el panorama en el cual se encuentran las organizaciones sobre el tema de la motivación.

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente las empresas no le dan tanta importancia a conocer en qué estado de motivación se encuentra su personal, lo cual puede derivar en un mal desempeño laboral. En esta investigación se buscó dar a conocer la importancia de la motivación, y en lo que posiblemente pudiera llegar a mejorar la organización al respecto. Asimismo, se realizó el estudio para conocer en qué estado motivacional se encuentran los trabajadores.

Campos Doria (2003 p. 1), en su artículo nos dice que el concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo.

La motivación es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo. Las motivaciones básicas que impulsan a las personas son diferentes, y el mismo individuo puede tener diferentes grados de motivación que varían a lo largo del tiempo; es decir, puede estar más motivado en un momento y menos en otro (Robbins, 2009, pp. 236-237).

Heberto Mahón (1991 p.3) dice que la motivación puede “incentivar o generar fuerzas internas para afrontar el desafío con energía suficiente”.

Con apoyo de los autores ya mencionados, la motivación puede llevar a aumentar el desempeño laboral del trabajador, ya que esta sirve como un estímulo. Los incentivos pueden ser recompensas económicas o un reconocimiento en la empresa.

Esta investigación parte de la necesidad de saber en qué estado de motivación se encuentran los trabajadores en las empresas, ya que en algunas la operatividad se ve afectada. Un ejemplo sería que la falta de motivación del trabajador podría llevar a un mal desempeño laboral al no contar con las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo.

La mayoría de las teorías dicen que el proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades. Las metas son los resultados que busca la persona y actúan como fuerzas vitales que la atraen. Alcanzarlas reduce las necesidades humanas. Las necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado (Robbins, 2009, p. 238)

Montero y Tapia (1992 p.11) dan un ejemplo de las características de la motivación: “Motivación intrínseca: Motivación a hacer actividades que satisfacen por sus características internas -por su naturaleza, porque proporcionan comprensión y saber, etc.”

Con apoyo del autor ya mencionado se puede argumentar que la motivación intrínseca se da cuando a alguien le nace realmente el gusto por hacer las cosas bien sin recibir alguna recompensa. Este tipo de motivación se da cuando a uno le gusta su trabajo, ya que esto viene por su naturaleza del individuo.

Robbins y Judge, (2009, p. 209) argumentan que la motivación cuenta con tres elementos clave:

Intensidad: se refiere a lo enérgico del intento de una persona. Este es el elemento en el que la mayoría se centra cuando se habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño en el trabajo a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización. Por tanto, se tiene que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que debemos buscar es el que está dirigido hacia las metas de la organización y es consistente con éstas. La motivación tiene una dimensión de persistencia, que es la medida del tiempo durante el que alguien mantiene un esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo.

Delgado (1999 p.6), define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unos esfuerzos que conducen a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo

de necesidad y/o expectativa, y cuya mayor o menor satisfacción va en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a acciones futuras.

Con apoyo del autor mencionado, puede decirse que la motivación es muy importante en la organización para poder lograr las metas, combinando los tres elementos de intensidad, dirección y persistencia, siempre y cuando no se exceda una intensidad que pueda afectar al individuo, ya que el resultado no sería favorable. Mediante la motivación puede otorgarse al trabajador ese incentivo, para ir alcanzando objetivos y haciendo recíproco este trabajo.

1.1) Objetivos

Conocer el estado motivacional de los trabajadores en las empresas y organizaciones de México.

1.2) Pregunta

1. ¿Cuál es el estado motivacional de los trabajadores en las empresas y organizaciones de México?

1.3) Hipótesis

1.-La motivación suele ser deficiente en algunas empresas u organizaciones de México.

1.4) Justificación

La motivación en las empresas es importante ya que mediante esta manera pueden lograrse las metas establecidas en ellas. Ya mencionado anteriormente, con base en los autores se puede justificar que motivar al personal es importante para reconocer que está haciendo un buen trabajo, y de esta manera seguir con el mismo ritmo o ir mejorando para llegar a las metas de la organización.

Este estudio se justifica en que las empresas u organizaciones de México no están motivando al trabajador lo necesario.

F) Viabilidad

Para el tema de investigación se contó con suficiente acceso a información de diversas fuentes. La investigación se hizo con personas que se encuentren laborando en México. Se hizo a corto plazo, por lo cual no requirió de mucho tiempo. En el ámbito financiero los gastos corrieron por cuenta del investigador. Fue viable pues se contó con los conocimientos necesarios del tema, por los estudios que realiza en la Licenciatura en Administración en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL-REFERENCIAL

2.1 conceptos de la motivación

La motivación tiene diferentes conceptos; cada autor tiene su propia definición. El autor Santrock (2002, p. 2) dice que la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”. Por otro lado, el autor Ajello (2003 p.2) señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma. Mientras que el autor Maximiliano (2015 p. 11) define que “el estudio de la motivación para el trabajo es tratar de entender cuáles son las razones o motivos que influyen en el rendimiento de las personas, que es la fuerza impulsora de la producción de bienes y prestación de servicios”.

El psicólogo Piaget (2016, p.1) dice que “la motivación, como la voluntad de aprender, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno.” Por otro lado, Freud (2018, p.2) comparte que el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones, llamadas pulsiones. Afirma que básicamente la pulsión que hace mover al hombre es la libido, la cual es una pulsión, una energía pulsional relacionada con todo aquello susceptible de ser comprendido bajo el nombre de amor, o sea, amor sexual, amor del individuo a sí mismo, amor materno y amor filial, la amistad, amor a la humanidad en general, a objetos y a ideas abstractas.

Por otro lado, el autor Chiavenato (2013, p. 6) dice que “la motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer necesidades individuales”. Mientras que para Gibson (2013, p. 5) “la motivación es un concepto que describe las fuerzas que actúan en o dentro de un individuo para iniciar y dirigir su comportamiento” Al mismo tiempo, Ivancevich (2013, p. 6), define la motivación como “es el conjunto de actitudes que predisponen a una persona a actuar en cierto sentido para alcanzar una meta”.

2.2 Teorías

Una de las teorías que destacan es la de Maslow (2016, p. 8-10). Se dice que la pirámide de Maslow es la más conocida del mundo, tras la alimentaria, las de Egipto y de México. Creada en 1943 cuando el psicólogo estadounidense Abraham Maslow publicó el artículo científico «Una teoría sobre la motivación humana», fue ampliada posteriormente en el libro *Motivation and Personality* (1954). Maslow realizó una jerarquía de las necesidades humanas, representa en la Figura 1, que deben satisfacerse en orden secuencial desde la base hasta la cúspide. A grandes rasgos, la jerarquía sigue un camino que debe completarse para llegar a la felicidad, y la búsqueda de los elementos deseados será la generadora de la motivación. Primero se buscaría satisfacer las necesidades fisiológicas, que son aquellas que responden a la supervivencia, y una vez alcanzadas, se abordarían necesidades relacionadas con la seguridad, o la huida del miedo.

Figura 1.

Pirámide de Maslow



Esta teoría es importante en esta investigación, debido a que el ser humano sí tiene ciertas necesidades que cumpliéndolas pueden generar motivación y alegría. Un ejemplo claro: en la Figura 1 se explica cuáles son las necesidades del ser humano. Maslow menciona que “deben satisfacerse en orden secuencial desde la base hasta la cúspide. A grandes rasgos, la jerarquía sigue un camino que debe completarse para llegar a la felicidad, y la búsqueda de los elementos deseados será la generadora de la motivación”. Puede decirse que si se lleva a cabo el orden de la Pirámide, podría llegarse al objetivo principal, que es la motivación. Esto sería como una cadena: si no se come no hay energía, y duele la cabeza; si no hay seguridad se genera desconfianza, y ella a veces puede llevar al fracaso. Así sucesivamente se iría haciendo una cadena, por lo cual a la pirámide de Maslow se le considero una teoría muy importante en este tema de investigación.

Dado el impacto de tuvo Maslow, otro autor propuso la propia. Esta es la teoría de la existencia, la relación y el crecimiento (erg) de Alderfer (2016, p.11-13). En su obra *“An empirical test of a new theory of human need”* (1969) dice que se inspiró en la pirámide de Maslow cuando creó sus tres categorías de factores de motivación humana. Las denominó existencia (existence), relación (relatedness) y crecimiento (growth), de ahí ERG (Figura 2). De igual manera dice que “esto significa que la motivación seguiría respondiendo a un patrón de necesidades, pero que el individuo pone el foco sobre el elemento que verdaderamente le incita a la acción, y no en el siguiente en el escalafón.”

Figura 2

Modelo E-R-C



Esta teoría es importante, ya que con el apoyo de la teoría de Maslow logró clasificar las necesidades en Existencia, Relación y Crecimiento. De esta manera también puede basarse en ella está presente investigación.

Por otro lado, la teoría del reforzamiento de Skinner (2016, p. 14-16) dice que “un empleado no se motiva mediante la satisfacción de sus necesidades, ni por las posibilidades que puede tener de desarrollo dentro de la empresa, sino mediante las consecuencias positivas o negativas de sus acciones”.

Dicho de otro modo, Skinner (2016) lleva a otro nivel aquello del palo y la zanahoria, transformándolo en un bolígrafo rojo y otro verde. Con el primero se corrigen acciones que hay que extinguir o castigar; con el segundo se refuerzan acciones que deben ser replicadas e instauradas en el desarrollo interno del individuo.

Skinner (2016) planeó tres metodologías del refuerzo:

Refuerzo continuo: o lo que es lo mismo, compensación constante de esfuerzos por una acción; cada vez que un acto era realizado, el sujeto inmediatamente y siempre recibió un refuerzo. Si bien este método sirve para lanzar promociones, cambios culturales o de actitud, es poco práctico para usar a medio plazo, pues se acaba

atribuyendo la recompensa a la obligatoriedad, y no al esfuerzo por parte del líder o la compañía.

Refuerzo intervalo: para esta metodología se establece un refuerzo bajo un parámetro de duración determinada si es en un intervalo fijo, o alrededor de un valor promedio si es variable.

Refuerzo proporción: es decir, se establece un sistema de esfuerzo que premia el número de acciones realizadas, para de este modo establecer un sistema proporcional.

Se consideró importante esta teoría para esta investigación ya que a veces las acciones buenas que son reconocidas pueden dar ese impulso de motivación. Si fuera lo contrario, sería como una tristeza o decepción. El autor menciona “un empleado no se motiva mediante la satisfacción de sus necesidades, ni por las posibilidades que puede tener de desarrollo dentro de la empresa, sino mediante las consecuencias positivas o negativas de sus acciones”. Por lo cual puede decirse que sucede igual en la escuela, cuando haces un buen trabajo te motiva a seguir dando lo mejor, pero si todo sale mal se siente esa sensación de desánimo.

2.3 Estudios referentes.

En un estudio realizado por Bach y Bach (2020) el tema fue la “Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes eirl de la ciudad de Cajamarca”

Dicha investigación tuvo como propósito central, determinar qué relación existe entre gestión empresarial y motivación laboral en la empresa. El trabajo se enmarca dentro de la investigación cuantitativa, y sus resultados obedecen a un estudio descriptivo correlacional. Se aplicó un diseño no experimental, en el cual participaron 30 colaboradores de la empresa, quienes en su totalidad fueron el objeto de estudio.

Como resultado relevante en la investigación se demostró que existe una relación entre gestión empresarial y motivación laboral a través del coeficiente de correlación Spearman, en el cual se obtuvo como resultado un valor de 0,911, lo que indica una correlación positiva perfecta de acuerdo a la escala de correlación, debido a que estas variables tienen una fuerte vinculación con el desarrollo y crecimiento de la empresa, puesto que todos los gerentes enfrentan el reto de mantener motivados a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación. En este artículo pudo encontrarse que si existe el factor emocional dentro de las empresas.

Otro estudio relacionado con la motivación es el de Díaz, Díaz y Morales (2016) “Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”. En él se tuvo como finalidad conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieran laboraban para empresas bogotanas, de acuerdo con las variables de sexo, edad y tipo de contrato con respecto a las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral (ML), que son divididas en 4 sub-variables: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso- crecimiento, y la variable auto-competencia. Se pudo evidenciar que entre los 38 análisis que se realizaron a cada una de las variables, se encontraron 5 diferencias significativas.

De acuerdo con los resultados se afirmó que los trabajadores que están laborando en empresas formales de la ciudad de Bogotá D.C no tienen en la gran

mayoría una subvariable motivacional predominante, pues solo se observaron diferencias significativas del sexo específicamente en afiliación- intimidad; edad en lo que respecta a poder y logro; tipo de contrato en afiliación- intimidad; y por último, del contrato de término definido: igual o superior a un año en la auto competencia.

Esto confirma que la motivación es un proceso dinámico y no lineal como lo afirmó en su momento Maslow (1991). Se puede ver cómo existen combinaciones motivacionales específicas para cada variable y que no existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación (poder, logro, afiliación intimidad, progreso - crecimiento). Esto quiere decir que los tipos de motivación están presentes en el sujeto ya sea en menor escala. Asimismo, se puede encontrar personas con un 100% en algún tipo de motivación.

De igual manera, se encuentra el artículo peruano "*Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana*", de Gal'Lino (2021). Su investigación tuvo como objetivo analizar la relación existente entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana. Para ello se aplicó el cuestionario CVTGohisalo y el cuestionario de Motivación laboral de Steers y Braunstein en una muestra de 179 trabajadores. Entre los resultados se obtuvieron correlaciones significativas entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de motivación laboral. Asimismo, se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de soporte institucional, bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal según el género; y en las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre, según la sede de trabajo.

A partir de los resultados obtenidos de la muestra de 179 trabajadores entre hombres y mujeres se concluyó que existen correlaciones positivas, leves y significativas entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de motivación laboral. También, en el análisis comparativo entre las dimensiones de calidad de vida laboral y motivación laboral según sexo se encontró que las mujeres requieren de mayor soporte institucional, les interesa más el bienestar logrado a través

del trabajo y desarrollo personal en comparación de los hombres. Además, en el análisis comparativo entre las dimensiones de calidad de vida laboral y motivación laboral según sede se evidenció que la sede Lima muestra mayor interés en el bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre en comparación con las sedes de cañete.

En este artículo se encontró que las mujeres requieren mayor soporte, a ellas les interesa más el bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal en comparación con los hombres, por lo cual se puede determinar que en cada empresa y país, siempre será diferente el interés.

Por otro lado, un artículo mexicano sobre motivación laboral es el de Gonzales (2002). Aquí se dice que el trabajador es motivado sobre la base de sus propios intereses, sus vivencias, estar en las mejores condiciones para lograr mejoras significativas; de ahí la importancia de que el jefe conozca bien a sus trabajadores, y el medio social del cual son parte integrante, para que sus técnicas, respondan eficazmente a la conducción del proceso producción-calidad. En este artículo se encuentra que por lo regular los trabajadores no son capaces de apreciar el valor de la importancia de su trabajo.

De igual manera, en otro artículo mexicano: “El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES”, Castro (2016), se argumenta que en la actualidad las empresas se enfrentan a diferentes problemas, entre los que se encuentran los del capital humano, como lo son la falta de capacitación, la elevada rotación de los empleados, así como la falta de seguridad e higiene. En cuanto a nivel organizacional, existe una carencia de estándares de desempeño. Todos estos problemas están relacionados con variables relativas al comportamiento organizacional, tales como la motivación laboral, el desempeño laboral y los valores hacia el trabajo.

El objetivo fue determinar la influencia que tienen los valores hacia el trabajo sobre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas del sector metal mecánico, ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí, concretamente de la zona Industrial. En dichas empresas labora personal sindicalizado, empleados de

confianza y personal contratado a través de *outsourcing*. Para llevarlo a cabo se recolectaron datos de una muestra de 100 trabajadores (hombres y mujeres) de diferentes áreas administrativas, con edad promedio de 33 años. El tipo de estudio fue correlacional y el diseño fue transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento. Los resultados señalan que existe una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación laboral, así como también una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y el desempeño, y por último, una fuerte relación entre el desempeño y la motivación laboral. Estos resultados señalan la importancia que tienen los valores en la conducta de las personas, debido a que influyen en sus percepciones, actitudes y motivaciones, así como la importancia que deben poner las empresas al atraer talento humano con valores sólidos los cuales tendrán un efecto positivo en el desempeño laboral.

En este artículo se encuentra que la motivación puede venir desde los valores hacia el trabajo, ya que estos van desde la conducta, percepciones y actitudes, por lo cual es importante atraer el talento humano con valores sólidos, para poder alcanzar una gran relación entre el desempeño y motivación.

Por otro lado, un estudio latinoamericano llamado “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella – agencia bellavista-callao”, de Bach (2018), se demostró si existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional causal, de diseño no experimental. La población fueron los 28 trabajadores del Banco. Se realizó la prueba de normalidad para determinar el uso del estadístico para contrastar la hipótesis, lo que permitió elegir Shapiro-wilk, por ser la muestra menor a 50.

Como resultados, el 28.57% respondió estar indeciso respecto a su motivación. El 71.43% está de acuerdo con la motivación que les brinda la institución, tanto intrínseca como extrínseca. Con un coeficiente de correlación de 0.69, la motivación intrínseca y extrínseca no influyen contundentemente en el desempeño laboral, y esto incide en la rentabilidad de la empresa.

Asimismo, en el artículo llamado “Motivación y desempeño laboral”, Sum (2015) dice que la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones; si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera; en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios. El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados.

La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización. Se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación fue de tipo descriptivo. Se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación, y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores. Los resultados obtenidos determinan que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

De igual manera, hay un artículo de Ecuador llamado “Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua”, de López (2015). Se pretendió conocer la percepción que cada colaborador tiene acerca de sus remuneraciones y los motivos por los cuales sienten la necesidad de trabajar.

En la investigación se conoció la relación que existe entre las remuneraciones percibidas y la motivación laboral, pues existen muchos motivos por los cuales las personas sienten la necesidad de trabajar; como son las motivaciones intrínsecas, que son las que aportan al engrandecimiento y superación de las personas, y por otro lado

la motivación de tipo extrínseca que es la que permite que las personas busquen recompensas externas, llegando a situarnos en las remuneraciones ya que las percepciones que tienen los colaboradores de las mismas muchas veces se sitúan como la fuerza impulsora y determinante para que continúe y realice de forma eficiente el desempeño dentro de su puesto de trabajo. Mediante el estudio de las remuneraciones se pudieron investigar y analizar los factores que influyen en la desmotivación laboral, facilitando así la elaboración de un taller en el que se pretende llegar a los colaboradores mediante el cambio de la percepción que tienen frente a lo que perciben como remuneración de su trabajo

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se abordan diferentes elementos de la metodología de esta tesis, como la población, el muestreo, los objetivos de investigación, las preguntas de investigación, las hipótesis, el tipo de enfoque a utilizar, entre otros.

3.1 Enfoque de estudio

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo ya que se buscó realizar una investigación más amplia, pues en cada empresa es diferente su forma de “motivar” al trabajador.

El tipo de estudio fue exploratorio, ya que se quiso conocer en qué estado de motivación se encuentran los trabajadores.

Con el enfoque cuantitativo, la manera en obtener información es rápida, ya que la técnica utilizada para esta investigación fue encuestas con opciones cerradas, aplicadas mediante la plataforma “Google formulario”. Con ello se pudo graficar qué tan motivados están los trabajadores de las empresas de México que fueron encuestados.

3.2 Población, muestra y selección

La población para este estudio son los trabajadores del país. De acuerdo a los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021) son 55, 385,133 de trabajadores.

3.3 Muestra y selección de la muestra

El estudio fue no probabilístico al no contar con un listado de alguna empresa, por lo cual lo fue de manera general. La encuesta fue aplicada tras compartir el link de Google Formularios en grupos de Facebook; de igual manera, conocidos ayudaron a difundir el link en redes sociales con el fin de poder obtener datos para conocer nuestros objetivos planteados.

3.4 Instrumento de recolección de datos

Para recopilar datos sobre la motivación se usó una encuesta que fue publicada en el año 2015 por la Universidad FASTA, de la autora Berardi A.L., enriquecida con preguntas para recabar datos sociodemográficos.

3.4.1 Tabla del cuestionario.

Bienvenida e instrucciones.

Hola, mediante este cuestionario se recabará información sobre la motivación en algunas empresas de Morelos o algún otro estado.

La duración aproximada es de entre 5 y 10 minutos. Se le solicita atentamente contestar con toda confianza pues no se solicitan datos privados o confidenciales. Por favor, marque o seleccione en aquellos grupos de preguntas con opciones establecidas, y las que sean abiertas favor de responderlas con el mayor detalle posible.

Apartado 1. Aspectos sociodemográficos

1. Género: Masculino ____ Femenino ____ Otro_____
2. Generación de edad en la que se ubica: Centennial = De 16 a 22 años ____ Millennial = De 23 a 36 años ____ Generación "X" = De 37 a 50 años ____ Boomers = De 51 años en adelante ____
3. Ocupación actual: Estudia __ Trabaja __ Estudia y trabaja ____ No estudia o no trabaja __ Jubilado(a) __ Dueño(a) o encargado(a) de negocio _____
4. Estado civil: Soltero(a) ____ Casado(a) __ Unión libre _ Divorciado(a) _ Otro ____
5. Tiene hijos: Sí ____ No ____
6. Giro de la empresa donde trabaja _____
7. Indique el área en la que se desempeña dentro de la empresa donde trabaja_____

	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.					
2	En mi trabajo me encuentro motivado.					
3	Discapacidades profesionales son consideradas en mi trabajo.					
4	Se reconocen mi esfuerzo y dedicación.					
5	Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)					
6	Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Me gustaría cambiar de empleo.					
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar.					

11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.					
13	Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales.					
14	Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes.					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.					
16	El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado.					
17	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					

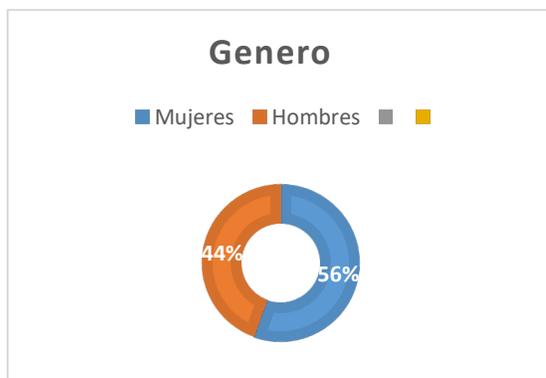
Gracias por su tiempo, sus respuestas nos serán de gran ayuda.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

Se recibieron 155 encuestas. La recolección fue del 19 al 28 de mayo del 2021.

Figura 3.

Genero de los participantes



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

El resultado indica que las mujeres tuvieron mayor participación en la encuesta.

Figura 4.

Estado donde viven los participantes.

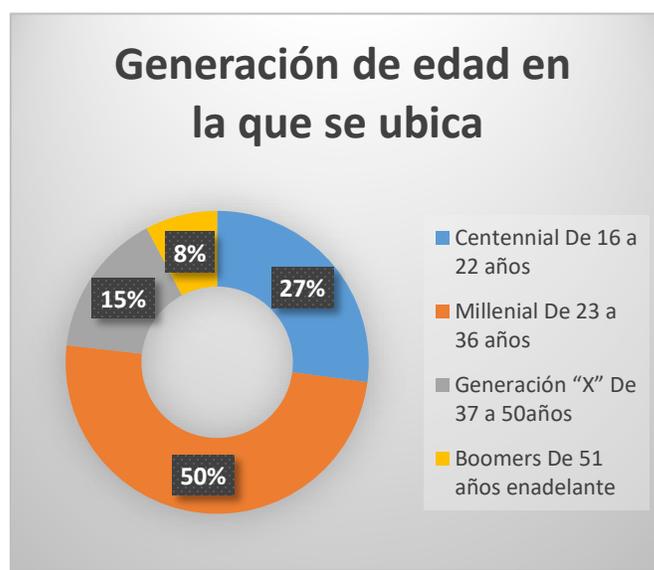


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Los datos arrojan que las mayores participaciones fueron de Morelos. Asimismo, hubo mayor participación de Oaxaca, Querétaro, Ciudad de México y Estado de México.

Figura 5.

Generación en la que se ubican los participantes.

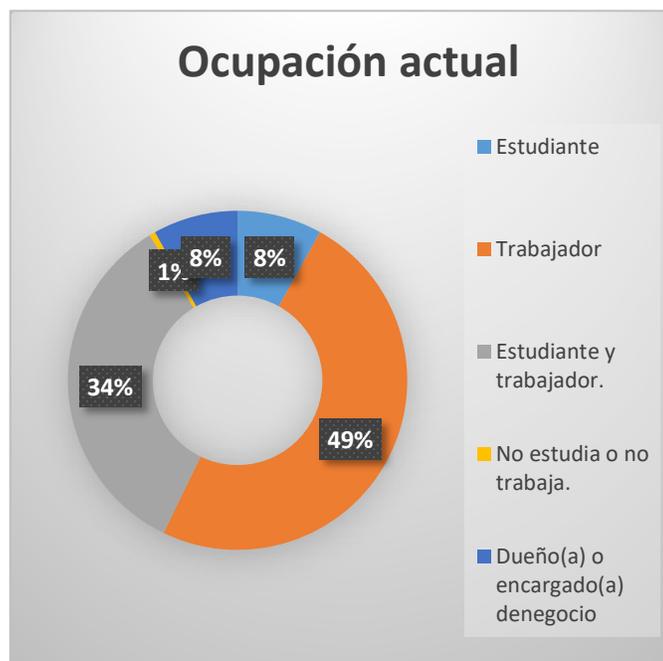


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Se obtuvo participación de diferentes edades, pero predominaron la generación de los Millennial que están entre 23 a 36 años, mientras tanto en segundo lugar tenemos a los Centennial que están entre 16 a 22 años, por lo que indica que la mayor parte de los encuestados son jóvenes.

Figura 6.

Ocupación actual de los participantes.

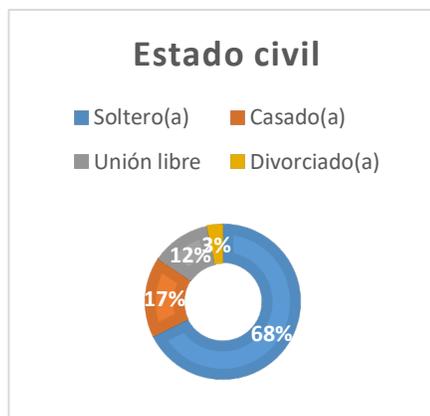


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Los datos indican que la mayor participación en la encuesta vino de trabajadores, mientras que los que estudian y trabajan predominan en segundo lugar.

Figura 7.

Estado civil de los participantes.



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Los datos dicen que la mayoría de los encuestados eran solteros, mientras que por el otro lado en segundo lugar los casados.

Figura 8.

Tienen hijos los participantes.



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Los resultados dicen que, de las 155 personas encuestadas, más de la mitad no tienen hijos.

El análisis de la pregunta 7, que cuestionaba abiertamente el giro de la empresa donde trabajan los participantes, reflejó las siguientes categorías:

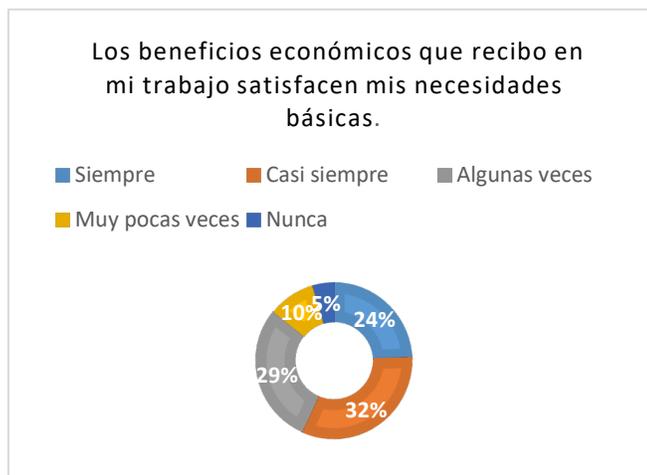
- Educativo
- Institución pública (gobierno)
- Comercial
- Servicios (bar)
- Institución administrativa y contable
- Sector salud

El análisis de la pregunta 8, donde se pedía especificar de manera abierta el área en que se desempeña, arrojó las siguientes categorías.

- Docentes
- Administrativo
- RRHH
- Ventas
- Supervisor
- Informaticos
- Contabilidad

Figura 9.

Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.

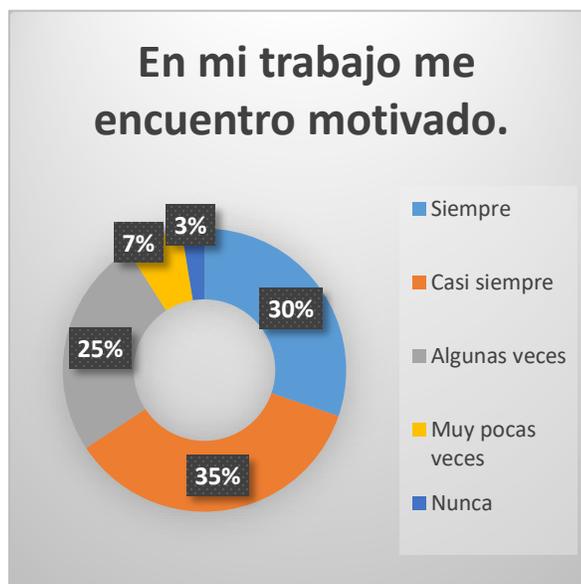


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio

Los datos indican que la mayoría de los encuestados casi siempre pueden satisfacer sus necesidades básicas, mientras que en segundo lugar solo algunas veces lo hacen.

Figura 10.

En mi trabajo me encuentro motivado.

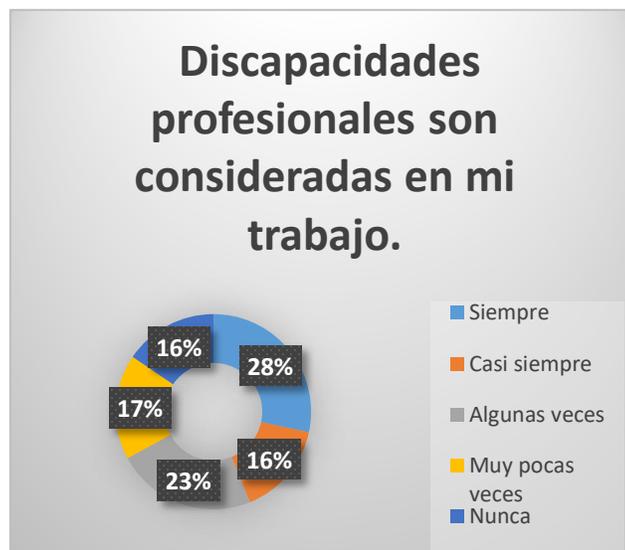


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio

Predominó el que casi siempre los encuestados estén motivados, mientras que los porcentajes de algunas veces, muy pocas veces, y nunca indican que algo no está haciendo bien la empresa con sus trabajadores.

Figura 11.

Discapacidades profesionales son consideradas en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Predomina más el siempre, y en segundo lugar está algunas veces, lo que quiere decir que no siempre se toman en cuenta las discapacidades profesionales.

Figura 12.

Se reconocen mi esfuerzo y dedicación.

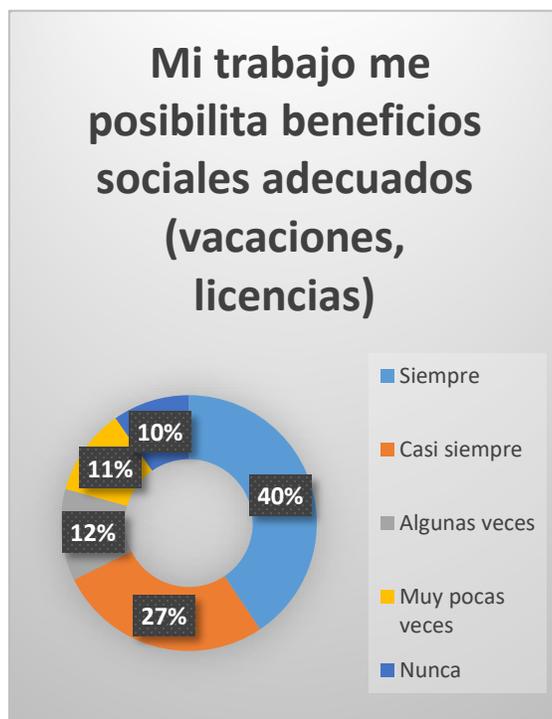


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

En los datos predomina que algunas veces se reconozca el esfuerzo y dedicación al trabajador, mientras tanto muy pocas veces tiene un porcentaje algo alto, lo cual está indicando que las empresas están descuidando a su personal, y no lo están motivando, ya que su mayor esfuerzo no se está reconociendo.

Figura 13.

Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones)

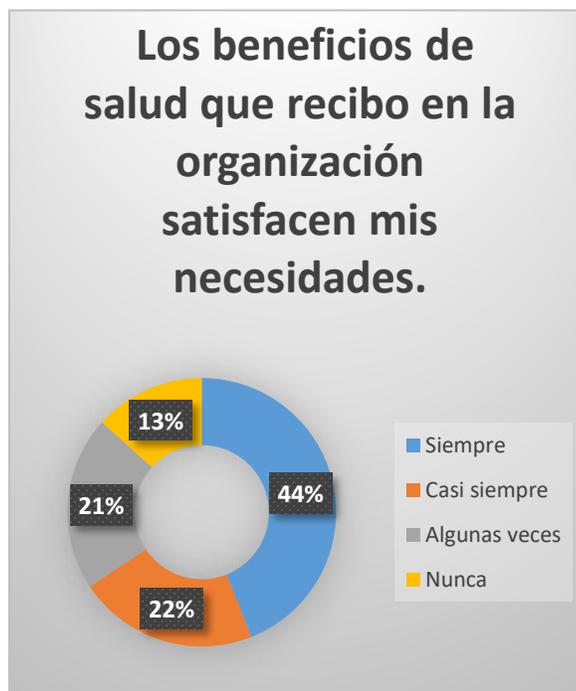


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Predomina el siempre con respecto a sus beneficios, mientras que en segundo lugar casi siempre, por lo cual se puede decir que, en su trabajo, no es muy común que posibiliten los beneficios, ya que detrás de ese casi siempre, hay un gran porcentaje que indica que no es muy común que ellos objetan esos beneficios.

Figura 14.

Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

En los encuestados predomina el siempre en cuestión de beneficios de salud, el cual debería de ser primordial para todos, ya que, teniendo una buena salud los empleados pueden aumentar su rendimiento laboral, por lo cual son relevantes los porcentajes de casi siempre.

Figura 15.

Me siento seguro y estable en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Predomina el que siempre si se sienten seguros y estables en su trabajo; mientras tanto el casi siempre lleva en segundo lugar; en tercer lugar, el algunas veces. Quiere decir qué no todos los encuestados se sienten seguros y estables en su trabajo, lo cual podría afectar en su motivación y llevaría a un bajo rendimiento laboral, acompañado de estrés y ansiedad, ya que no saben si ese trabajo será estable.

Figura 16.

Me gustaría cambiar de empleo



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Los datos dicen que predomina el que algunas veces sí les gustaría cambiar de empleo, mientras que en segundo lugar muy pocas veces. Todo esto puede afectar, dependiendo de las decisiones de la empresa.

Figura 17.

Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico profesional



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio

Los datos dicen que predomina el siempre, mientras que en segundo lugar el algunas veces. En toda empresa debería darse oportunidad de crecimiento económico y profesional, ya que algunos se esfuerzan y dan lo mejor de ellos para poder crecer en ambos sentidos.

Figura 18.

He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar

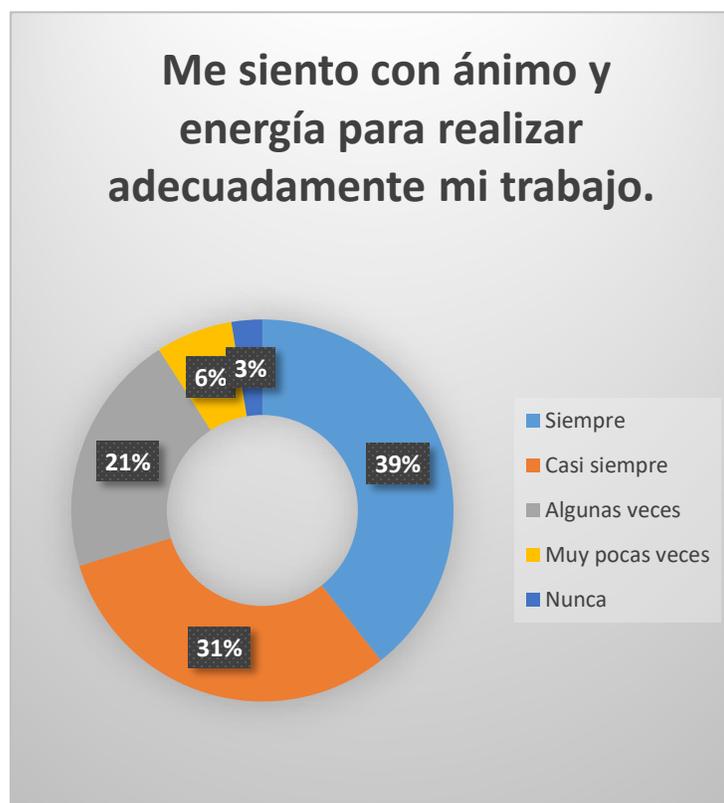


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Predomina el siempre, que quiere decir que si ha cumplido las expectativas que tenían al comenzar a trabajar, mientras que en segundo lugar casi siempre lograron estas expectativas; los demás nos indican bajas expectativas.

Figura 19.

Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

En los encuestados predomina el siempre, lo que quiere decir que sí tienen ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo, mientras que en segundo lugar el casi siempre, lo cual quiere indicar que no todos tienen ánimos y energía para realizar sus actividades.

Figura 20.

La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

En los encuestados predomina el que siempre la tecnología les permite evolucionar sus conocimientos, mientras que en segundo lugar es casi siempre, por lo cual las empresas deberían de apoyar esta nueva era tecnológica y poner a sus trabajadores a la vanguardia, ya que es importante estar actualizados para aumentar el rendimiento.

Figura 21.

Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales

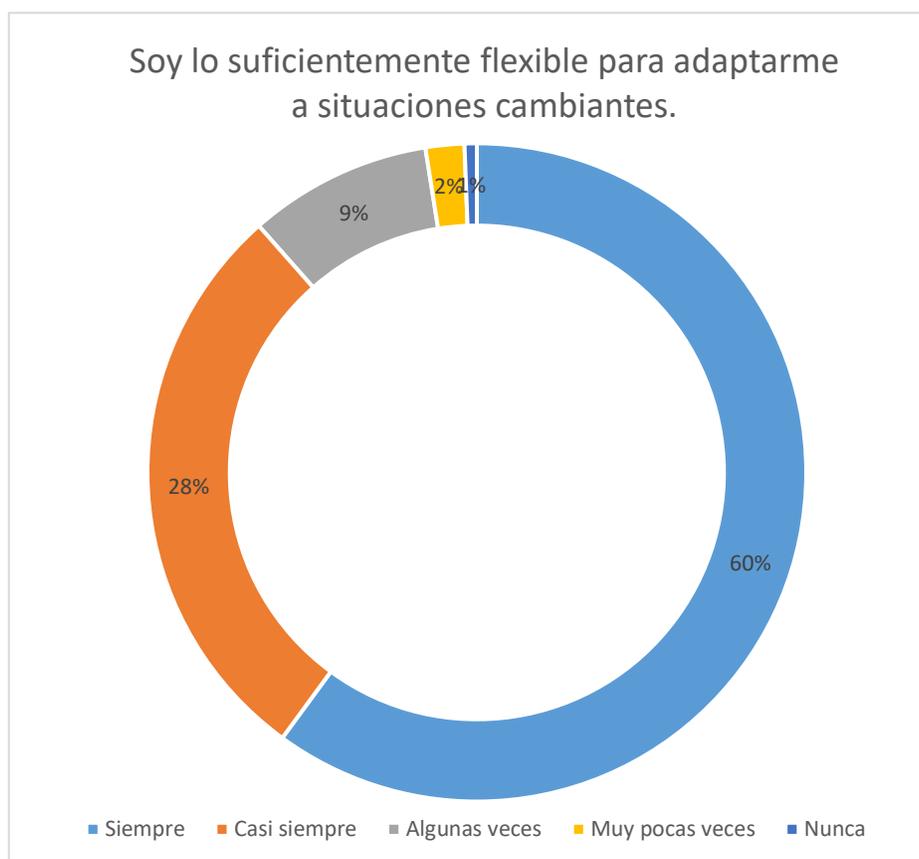


Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

En los encuestados predomina el que siempre su trabajo les permite conciliar las responsabilidades laborales, mientras que en segundo lugar casi siempre, por lo cual las empresas deberían considerar esto, ya que a veces tener esta oportunidad puede mejorar la motivación del trabajador.

Figura 22.

Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

La mayoría de los encuestados dice que son suficientemente flexibles para adaptarse en situaciones cambiantes, lo cual es bueno, ya que cuando empezó la pandemia, tuvo que cambiar toda la forma de trabajar en una empresa.

Figura 23.

Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Los encuestados dicen que predomina el casi siempre en tema de que sus ideas son valoradas, por lo cual las empresas deberían tomarlas en cuenta, ya que a veces los trabajadores pueden detectar un error y hacerle una mejora.

Figura 24.

El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

Predominó el siempre, lo que quiere decir que la comunicación en su grupo de trabajo es adecuada; ello es bueno ya que elaborar trabajos en equipo puede aumentar la eficiencia y calidad, ya que son aportaciones y análisis de más personas. Mientras que en segundo lugar es el casi siempre, por lo cual las empresas deberían buscar formas de que se integren y trabajen en equipo.

Figura 25.

Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio.

En estos datos predominó el siempre, que quiere decir que las relaciones con sus compañeros de trabajo motivan en tener un mejor desempeño, e indica que entre ellos mismos se apoyan para dar lo máximo.

Conclusiones, recomendaciones y limitaciones

En este capítulo se presentan las conclusiones; y de igual manera se abordan las recomendaciones y limitaciones de acuerdo con la investigación.

Conclusiones

La motivación es importante en las empresas ya que de esta manera puede aumentar el desempeño del trabajador y evita la rotación constante del puesto o mal desempeño laboral.

En esta investigación se pretendió llevar a cabo un objetivo, el cual fue conocer el estado motivacional en el que se encuentran los trabajadores en las empresas de México; teniendo en cuenta la siguiente hipótesis: la motivación suele ser deficiente en algunas empresas u organizaciones de México, con base en los resultados se llegaron a las siguientes conclusiones.

En las preguntas nueve y 10 se habla de los beneficios económicos y de saber si se encuentran motivados. Se llegó a la conclusión que en estas preguntas predomina el casi siempre, lo que quiere indicar que los beneficios económicos y la motivación no están siendo atendidos correctamente.

En la pregunta 10, de acuerdo a nuestro objetivo de investigación de conocer en qué estado de motivación, se encontró que hay índices de porcentaje preocupantes, en donde los trabajadores no están siendo motivados, lo cual puede demostrar que la hipótesis recibe evidencia parcial a favor, pero también en contra. Con base a los resultados, la motivación no es universal, absoluta ni permanente, pero tampoco nula en los trabajadores de las organizaciones participantes, lo cual podría llevar a un mal desempeño laboral.

Apoyado de la pregunta 12, que habla sobre si se reconoce su esfuerzo y dedicación, se puede notar como porcentaje predominante, que el 31% de los encuestados no están siendo reconocidos por su esfuerzo y dedicación al trabajo, sin mencionar que existen porcentajes donde dicen que muy pocas veces y nunca se les ha reconocido algún esfuerzo.

En la pregunta 14, que habla sobre los beneficios de salud, los datos arrojan que no en todas las empresas los beneficios de salud satisfacen sus necesidades ya que existen porcentajes con casi siempre, algunas veces y nunca, lo cual es relevante ya que de acuerdo con la pirámide de necesidades de Maslow, es el requisito más importante para el trabajador pues se trata de una necesidad fisiológica.

De igual manera, la pregunta 15, que habla sobre si se sienten seguros y estables en su trabajo, solo el 37% de los encuestados se sienten seguros. Por otro lado, el 63% no siempre o algunas veces se sienten seguros en su trabajo, lo que indicaría que más de la mitad, se siente inseguro.

En la pregunta 16 “me gustaría cambiar de empleo” predominó el algunas veces, lo cual indica que hay un problema en las empresas, o la motivación es deficiente.

Con apoyo de la teoría de Maslow, ya mencionada en el apartado de teorías, puede decirse que no se está cumpliendo en las empresas la pirámide de necesidades que se propuso como parte de ella. Con base en los hallazgos de las preguntas 12, 14 y 15 puede decirse que en las empresas hay una deficiencia motivacional, y que no se están cumpliendo correctamente las necesidades humanas pues destaca que no se sienten seguros en su trabajo y no hay reconocimiento hacia el trabajador, ni la necesidad más importante y principal: la necesidad fisiológica de mantenimiento de salud.

En las preguntas 17, 20 y 23, que hablan sobre tener oportunidad de crecimiento, la tecnología con la que el trabajo permite evolucionar en los conocimientos y los aportes de ideas son tenidos en cuenta, se tuvieron porcentajes que reflejan que las empresas no se están comprometiendo con el trabajador. En la pregunta 17 predomina el algunas veces; en la 20 el siempre, aunque hay porcentajes que dicen que la tecnología no les favorece para evolucionar sus conocimientos; y en la 23 predomina el casi siempre, aunque existen porcentajes preocupantes que dicen que no son valoradas sus ideas ni son tenidas en cuenta.

La pregunta de esta investigación decía: “¿Cuál el estado motivacional de los trabajadores en las empresas u organizaciones de México?”. De acuerdo con los

resultados el estado motivacional de los trabajadores es neutro, ya que no existe un 100%; los porcentajes varían algunos a favor y otros en contra, por lo que se llega a la conclusión que cada organización tiene sus propios porcentajes de motivación pues se rigen de acuerdo a sus creencias o manera. Las empresas u organizaciones de México que motiven al trabajador de la forma adecuada, tendrá resultados positivos, debido a que el trabajador se sentirá parte de ella y sabe que su esfuerzo es reconocido, por lo cual los resultados arrojan información neutra, debido a que los porcentajes varían positiva y negativamente.

Teniendo como resultado que la hipótesis es acertada debido a que en algunas empresas u organizaciones de México la motivación se rige de acuerdo a su ideología del patrón, y esto puede ocasionar que sea deficiente la motivación.

Con datos ya analizados puedo decir que mi objetivo de investigación se cumple, logramos conocer el estado motivacional del trabajador en algunas empresas u organizaciones de México y a si mismo acertar la hipótesis planteada.

Recomendaciones

La recomendación para las empresas es que no descuiden a su personal, anualmente se podrían realizar estudios para saber cómo se encuentran en sus áreas de trabajo, escuchar sus ideas o propuestas para mejorar, capacitarlos para que se sientan seguros con las actividades que realizan, reconocer sus mejores esfuerzos, premiarlos por un excelente desempeño laboral, darles la oportunidad de superarse y de crecimiento en la empresa, y lo más esencial: cuidar el mantenimiento de su salud.

Limitaciones

La investigación fue limitada por la pandemia que se atraviesa actualmente, ya que solo pudimos encuestar a gente mediante internet. Se lograron encuestas de 155 personas de todo el país; se hubieran podido recolectar más encuestas si no hubiera pandemia por covid-19, ya que algunas personas se vieron afectadas económicamente, lo cual quizás afectó en que se ajustaran gastos y se limitara el acceso a internet.

La investigación se dio de forma general, sin importar su edad, sexo, estado etc., aunque se buscó apoyo en grupos de Facebook, para contestar la encuesta y obtener más datos, pero también se vio limitado ya que no todos los usuarios pudieron o quisieron interactuar en la encuesta digital.

Referencias

Bach, G. S. G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella-Agencia BellaVista-Callao*. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bach, P. A. E. J., y Bach, P. A. J. L. (2020). *Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes Eirl de la ciudad de Cajamarca, 2019*. Perú. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1301/TESIS%20GESTION%20EMPRESARIAL%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL.%20%20Arribasplata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barroso, E. (2016). *Motivación e intervención social*. España: Centro de Humanización de la salud de los religiosos camilos. Recuperado de <https://sites.google.com/site/intervencionymotivacionsocial/home/motivar-segun/piaget>

Berardi, A. L. (2015). *Motivación Laboral y Engagement*. Mar de Plata, Argentina: Universidad FASTA. Recuperado de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

Campos, D. CA., y Días-Ramírez, O. (2003). *Motivación Humana*. Ciudad de México: FACMED-UNAM. Recuperado de <http://psiquiatria.facmed.unam.mx/docs/ism/unidad2.2.pdf>

Castro, V. P. M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas*. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf>

Díaz, O. J., Días, M. P. M., & Morales, C. S. B. (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. Bogotá. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología. Recuperado de <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.7106/447>

Gonzales, E. D. A. (2002). *Motivación Laboral*. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>

López, A. B. G. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua*. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13915/1/Tesis%20-%20L%C3%B3pez%20Arias%20Giovanna%20Betzab%C3%A9.pdf>

Mahón, H. (1991). *La motivación*. Unidad de Apoyo para el aprendizaje, CUAED-UNAM. Recuperado de https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/738/mod_resource/content/2/contenido/index.html

Méndez A. (2013). *Motivación según varios*. Euroresidentes. Recuperado de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

Olivera, G. L. V. M. (2020). *Calidad de vida laboral y motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652398/Olivera_GL.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Peña, R. C. H. (2017). *Motivación Laboral. Fundamental en el Éxito Organizacional*. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>

Pereira, N. M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Costa Rica: Universidad de Cota Rica. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Poltrone, M. (2018). *El rol de la motivación*. Argentina. Facultad de diseño y comunicación: Universidad de Palermo. Recuperado de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=693&id_articulo=14732#:~:text=Para%20Sigmund%20Freud%20el%20ser,inconscientes%20se%20les%20llaman%20pulsiones.&text=Por%20lo%20tanto%2C%20la%20motivaci%C3%B3n,pos%20de%20satisfacer%20una%20necesidad.

Quintero, U. O. R., y Quintero, U. M. V. (Vol. XIX) (2013). *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los institutos de investigaciones de salud*. Venezuela. Revista de Ciencias Sociales: Universidad de Zulia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28029474006>

Robbins, J. (13^a Ed.) (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Schadeck, S. M., Neves, J., Przychanski, R., Tybush, M. T., y Rodrigues, A. L. (2015). *La motivación de los sujetos en la nueva gestión de recursos humanos*. República Argentina: e-Universitas UNR Journal. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/download/1166/2102/>

Sum, M. I. M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tapia, J. A. (2005). *Motivación para el aprendizaje: la perspectiva de los alumnos*. España, Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia (2005). Recuperado de https://www.orientacioncadiz.com/files/EOEs/EOE%20ARCOS/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf

Turienzo, R. (1^a Ed.) (2016). *El pequeño libro de la motivación*. España: Centro Libros PAPP, S.L.U. Recuperado de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

Anexos

Anexo A: Encuesta

Mediante este cuestionario se recaba información sobre la motivación en algunas empresas u organizaciones del territorio mexicano.

La duración aproximada fue entre 5 y 10 minutos. Se le solicito atentamente contestar con toda confianza pues no se solicitan datos privados o confidenciales. Por favor, marque o seleccione en aquellos grupos de preguntas con opciones establecidas, y las que sean abiertas favor de responderlas con el mayor detalle posible.

Apartado 1. Aspectos sociodemográficos

8. Género: Masculino ___ Femenino ___ Otro _____
9. Generación de edad en la que se ubica: Centennial = De 16 a 22 años ___ Millennial = De 23 a 36 años ___ Generación "X" = De 37 a 50 años ___ Boomers = De 51 años en adelante ___
10. Ocupación actual: Estudia ___ Trabaja ___ Estudia y trabaja ___ No estudia o no trabaja ___ Jubilado(a) ___ Dueño(a) o encargado(a) de negocio _____
11. Estado civil: Soltero(a) ___ Casado(a) ___ Unión libre _ Divorciado(a) _ Otro ___
12. Tiene hijos: Sí ___ No ___
13. Giro de la empresa donde trabaja _____
14. Indique el área en la que se desempeña dentro de la empresa donde trabaja _____

	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo					

	satisfacen mis necesidades básicas.					
2	En mi trabajo me encuentro motivado.					
3	Discapacidades profesionales son consideradas en mi trabajo.					
4	Se reconocen mi esfuerzo y dedicación.					
5	Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)					
6	Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Me gustaría cambiar de empleo.					
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar.					
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	La tecnología con la que trabajo me permite					

	evolucionar en mis conocimientos.					
13	Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales.					
14	Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes.					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior.					
16	El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado.					
17	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					

Gracias por su tiempo, sus respuestas nos serán de gran ayuda.