

Relación entre motivación y accidentalidad laboral en el área operativa en el mes de agosto del
año 2018 en la empresa CINCO S.A.S de Medellín.

Daniela Jaramillo Fernández

Manuela Montoya Arango

Fundación Universitaria María Cano

Facultad de ciencias de la salud

Psicología

Medellín

2018

Daniela Jaramillo Fernández

Manuela Montoya Arango

Trabajo aplicativo de diplomado de salud ocupacional con opción a título

Presentado a:

Mónica Alexandra Cadavid Buitrago

Fundación Universitaria María Cano

Facultad de ciencias de la salud

Psicología

Medellín

2018

Título:

Relación entre motivación y accidentalidad laboral en el área operativa en el mes de agosto del año 2018 en la empresa CINCO S.A.S de Medellín.

Autores:

Daniela Jaramillo Fernández

Manuela Montoya Arango

Fecha:

19 de noviembre de 2018 – Décimo semestre.

Tipo de imprenta:

Procesador de palabras Word 2013, imprenta Times New Roman 12.

Nivel de circulación:

Restringida.

Acceso al documento:

Fundación Universitaria María Cano, Compañía Integral Negocio de Colombia CINCO S.A.S.

Línea de investigación:

Desarrollo Humano

Sublínea de investigación:

Desarrollo Organizacional

Modalidad de trabajo de grado:

Diplomado.

Palabras clave:

Motivación, accidentalidad laboral, CMT.

Descripción del estudio:

Se presenta un estudio de la relación entre accidentalidad laboral y motivación negativa, se realizó una encuesta y aplicación de la prueba CMT para identificar dicha relación, además para la percepción de los colaboradores sobre las condiciones brindadas por la compañía que influían en la motivación, finalmente se hizo un análisis de resultados de lo aplicado y se generaron recomendaciones.

Contenido del documento:

Planteamiento del problema: Se describen las condiciones iniciales que son planteadas a los colaboradores y su cambio posterior a la vinculación, las novedades que surgen a partir de estos cambios (como ausentismo y accidentalidad) y la necesidad de evaluar la relación entre la motivación y la accidentalidad.

Objetivos: Se definen las intenciones con que se realiza el trabajo aplicativo, haciendo énfasis en la búsqueda de la relación de accidentalidad laboral y motivación y la necesidad de hacer sugerencias que puedan disminuir las novedades encontradas.

Justificación: Se expresa la importancia de la realización del proyecto dentro de la compañía y a su vez, los beneficios que se pueden adquirir de este.

Referentes teóricos y conceptuales: Se registran los conceptos y autores referenciados durante el desarrollo del proyecto.

Marco contextual: Se anexa la historia de la compañía para contextualizar a los lectores sobre su razón de ser, políticas, misión, visión y antecedentes.

Resultados: Se identifican los resultados obtenidos en la encuesta de motivación y el CMT y se realiza una relación entre estos.

Recomendaciones: Se dejaron actividades que se consideran pueden generar un impacto positivo y un cambio en las novedades encontradas dentro del desarrollo del proyecto basándonos en los resultados obtenidos.

Metodología:

Se realizó un estudio correlacional con enfoque cuantitativo, se utilizaron los resultados del cuestionario CMT al ingreso de la organización y de la aplicación nuevamente en el mes de octubre, también lo hallado en la encuesta de motivación y de la observación continua en la empresa.

Conclusión:

Como conclusión central se tiene que entre las causas básicas de la accidentalidad laboral están implicados factores motivacionales, esto se logró evidenciar en los resultados del CMT y la encuesta.

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 8 |
| 1. Relación entre motivación y accidentalidad laboral en el área operativa en el mes de agosto del año 2018 en la empresa CINCO S.A.S de Medellín. | 9 |
| 2. Característica general de la institución objeto (Marco contextual) | 9 |
| 2.1 Visión | 11 |
| 2.2 Misión..... | 11 |
| 3. Situación problemática. | 12 |
| 3.1 Descripción general de la situación problemática. | 12 |
| 3.2 Antecedentes de la situación problemática. | 13 |
| 4. Diagnóstico contextual-situación actual..... | 13 |
| 5. Objetivos. | 14 |
| 5.1 Objetivo general. | 14 |
| 5.2 Objetivos específicos..... | 15 |
| 6. Justificación..... | 15 |
| 7. Población Beneficiada..... | 16 |
| 8. Marco Metodológico | 17 |
| 8.1 Tipo de estudio | 17 |
| 8.2 Unidad de análisis | 17 |
| 8.3 Criterios de inclusión..... | 17 |
| 8.4 Instrumentos | 17 |
| 9. Marco Legal | 21 |
| 10. Marco Teórico y conceptual..... | 22 |
| 10.1 Marco conceptual | 22 |
| 10.2 Marco teórico | 22 |
| 10.2.1 Motivación..... | 23 |
| 10.2.2 Desmotivación laboral..... | 26 |
| 10.2.3 Accidentalidad Laboral. | 27 |
| 11. Resultados | 30 |
| 12. Conclusiones | 35 |

| | |
|---|----|
| 13. Recomendaciones | 36 |
| Referencias | 37 |
| Anexos | 40 |
| 1. Cuestionario de Motivación para el Trabajo | 40 |
| 2. Encuesta complementaria..... | 43 |

Introducción

En la sociedad actual, el mundo laboral se ha diversificado en cuanto a las funciones y las formas de trabajar, esto ha traído nuevos retos en cuanto a la humanización del trabajo y el cuidado de la salud física y mental de las personas que se encuentren realizando cualquier labor. Sin embargo, esta diversificación también ha traído la exposición a diferentes factores de riesgo y peligros, las enfermedades y los accidentes laborales, por esta razón se ha centrado toda la atención en la prevención de estos sucesos a través de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, la accidentalidad laboral significa una problemática de gran magnitud en las organizaciones, porque implica un impacto físico y psicológico en las personas y además conlleva al ausentismo, disminución de la productividad, entre otras consecuencias.

Para comprender la accidentalidad, una problemática común y recurrente en una organización, se consideró importante encontrar la relación entre la motivación de las personas y la recurrencia de accidentes laborales, porque esta cumple un rol fundamental en el desempeño laboral y en cómo se percibe la organización.

Se plantea, entonces, identificar la relación entre la motivación y los índices de accidentalidad laboral, teniendo en cuenta las necesidades y el contexto de la empresa para el desarrollo adecuado del proyecto, el cual se trabajó bajo un tipo de estudio correlacional con enfoque cuantitativo, se comprobó su relación mediante la aplicación de la prueba CMT, la revisión de los resultados de dicha prueba previa a su ingreso a la compañía (ya que esta prueba es aplicada en el proceso de selección) y la consulta del tiempo laborado en la compañía de cada uno de los colaboradores. Brindando los resultados esperados.

El presente proyecto aplicativo se llevó a cabo en la Compañía Integral Negocio de Colombia CINCO S.A.S, ubicada en Medellín-Colombia, en el barrio Belén las Playas, la cual brindó los espacios necesarios para la aplicación y el estudio de este.

1. Relación entre motivación y accidentalidad laboral en el área operativa en el mes de agosto del año 2018 en la empresa CINCO S.A.S de Medellín.

2. Característica general de la institución objeto (Marco contextual)

La organización comenzó su funcionamiento el 12 de Noviembre del año 2003 bajo el nombre de **Te instalamos Ltda**, la cual se ha dedicado desde sus inicios a todos los servicios que una empresa de tercerización puede realizar, diversificada en múltiples campos de labor como estudios de mercadeo, compra, suministro, comercialización para la instalación, mantenimiento y reparación y construcción de redes troncales de distribución y redes domiciliarias en telecomunicaciones, agentes o representante de empresarios nacionales o extranjeros fabricantes-distribuidores de artículos o mercancías, servicios de mantenimiento y reparación de infraestructura, pavimentación, mantenimiento, e instalación de equipos y construcción de parqueaderos entre otros.

Es una empresa de *outsourcing*, surgió prestando sus servicios como contratista de instalación para cable televisión a la ya extinta *cable pacifico*, posteriormente adquirió contratos con *Telmex*

y actualmente *Claro* con la cual hace instalaciones de televisión, internet y telefonía fija, en dichas adquisiciones la empresa aumento su personal de 100 colaboradores a 425, siendo la empresa más grande en instalaciones en la tercerización de dichos servicios para *CLARO*.

Actualmente se encuentra ubicada en la dirección: Carrera 70 #1-120, en el barrio Belén las Playas, Medellín-Colombia.

Dentro de las fechas más representativas de la compañía se encuentran:

12 de noviembre de 2003: Se crea y registra ante cámara de comercio la empresa *Te instalamos Ltda.*

15 de noviembre de 2009: Transforma su tipo de sociedad Limitada sociedad por acciones simplificada (Ltda), quedando su razón social *Te instalamos S.A.S.*

15 de marzo de 2013: Se cambia la razón social de la compañía *Te instalamos S.A.S*, a *Compañía integral negocios de Colombia CINCO S.A.S.*

Es una empresa con experiencia en el mercado de redes inalámbricas, creada para diseñar, planear, estructurar y ejecutar proyectos de infraestructura en telecomunicaciones.

Como aliados y contratista, contribuyen al logro de los objetivos de las diversas empresas con calidad, productividad y eficiencia, acorde a las tendencias actuales que requiere el mercado cumpliendo todas las normas vigentes.

Busca satisfacer las necesidades los clientes mediante la tercerización de actividades propias que cumplan con los requisitos establecidos, fundamentados en la mejora continua de los procesos de organización y un personal competente. Cuenta con certificaciones y normas de seguridad industrial, ISO 9001 y ambientales del país.

2.1 Visión

La compañía integral negocios de Colombia; es una empresa especializada en ingeniería de redes de telecomunicación. Suministrando soluciones integrales de infraestructura y operación en el sector de las comunicaciones bajo técnicas administrativas y jurídicas vigentes.

2.2 Misión

Posicionar la empresa en el ámbito nacional, ampliando su cobertura de servicios, con operaciones flexibles y adaptables a las fluctuaciones del mercado, con altos estándares de calidad y productividad, cumpliendo con toda la normatividad vigente.

En la figura 1 se expone la estructura jerárquica y departamental de la compañía.

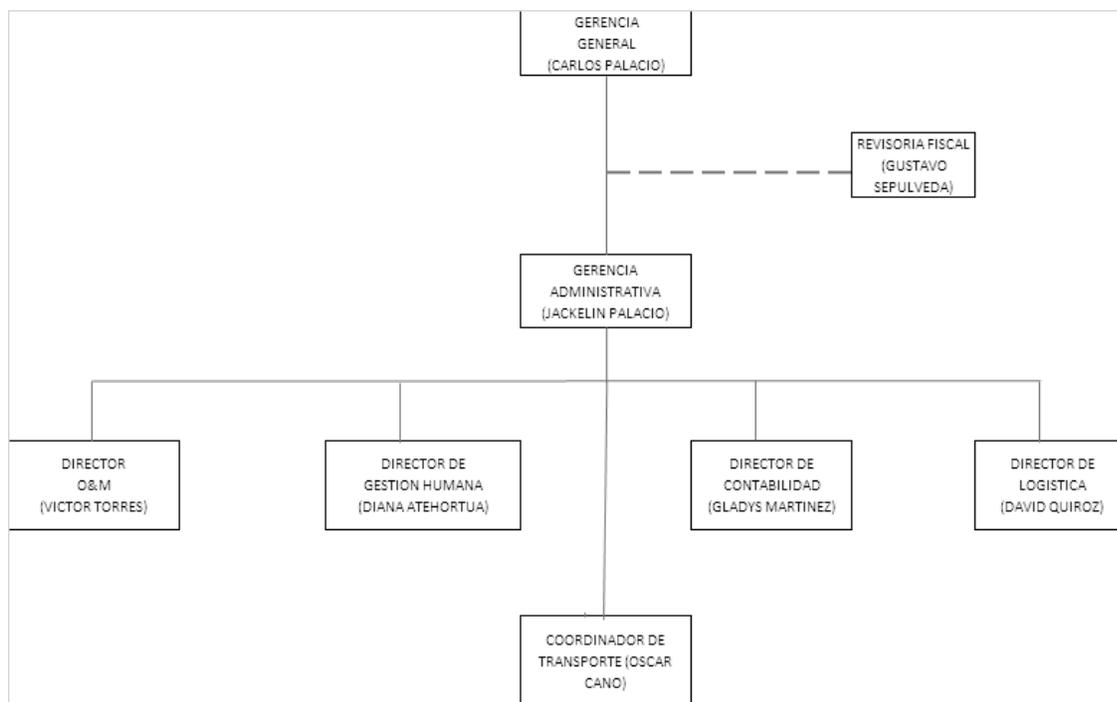


Figura 1. Organigrama CINCO S.A.S

3. Situación problemática.

3.1 Descripción general de la situación problemática.

La compañía CINCO S.A.S contrata técnicos para prestar servicios a CLARO hogar, una vez tienen el primer contacto con la empresa se les aclara las condiciones del cargo, contextualizándolos con horarios, salarios, comisiones, procesos para solicitar permisos y número de visitas mínimas que deben realizar por día. En los primeros dos meses de inicio de labor, reciben apoyo de móviles antiguas que cuentan con buena productividad, lo que hace que para ellos el empleo sea ameno, una vez dejan de recibir este apoyo, se enfrentan a la realidad de las condiciones que se les planteó en un principio, ya que empiezan a trabajar jornadas muy extensas, es decir, más de las 8 horas, no se les remuneran horas extras, tienen inconvenientes con la nómina a la hora de recibir las comisiones, son pocas las posibilidades de permiso, y finalmente se le agrega a las condiciones tener mínimo disponibilidad de dos domingos al mes, por lo que el tema de motivación se evaluará en el desarrollo del proyecto.

Además, en el área operativa se presentan índices elevados de accidentalidad laboral, la cual, en muchos casos, implica incapacidades y por lo tanto un nivel elevado de ausentismo, siendo aproximadamente de doce colaboradores justificados con dicha incapacidad por día.

Cada día se pueden presentar entre 1 o 2 accidentes laborales, entre estos están de tipo vial, uso inadecuado y/o falta de EPP y carencia de autocuidado, la mayoría requieren de incapacidad que están entre los 8 y 15 días, lo que genera un ausentismo elevado. Se logró evidenciar por medio de comentarios del personal operativo que los días en que se ausentan por incapacidad les genera descanso, ya que para ellos estos días son un tipo de “vacaciones” de sus labores.

3.2 Antecedentes de la situación problemática.

La compañía CINCO S.A.S ha ido creciendo a través de los años gracias a su razón de ser, por lo tanto se fue incrementando la demanda de personal y por ende las condiciones del cargo en el área operativa cambiaron. En el año 2012, cuando aumentó la demanda de servicios para CLARO, comenzaron estas transformaciones, con las cuales buscaron incrementar la productividad, por lo tanto, las condiciones en relación al salario, flexibilidad horaria, permisos, horas extra, se encaminaron hacia el cumplimiento de metas, pero no se implementó, ni se pensó correctamente para el bienestar y motivación de los colaboradores, lo que ha llevado a que estos se encuentren desmotivados con lo que ofrece la organización. Esta problemática se logró evidenciar cuando se aplicó una encuesta de satisfacción y motivación laboral a 90 técnicos del área de operaciones, en el mes de Julio, con el objetivo de medir su nivel de motivación y conformidad con las oportunidades y condiciones brindadas por la compañía, en los resultados se encontró que la gran mayoría de los técnicos estaban insatisfechos con las condiciones de trabajo como el salario, horarios, pago de comisiones y la poca flexibilidad para los permisos.

En relación a lo anterior, también se incrementó la accidentalidad laboral a partir de este año, debido a que se comenzaron a hacer más contrataciones de colaboradores

4. Diagnóstico contextual-situación actual.

En la compañía CINCO S.A.S se observa que a través de los años se ha presentado una cantidad considerable de accidentes laborales que han ido reduciendo su cifra gracias a la gestión oportuna desde el área de SST, la cual busca prevenir los riesgos identificados y las vulnerabilidades diagnosticadas. Gracias a esta capacidad que han ido desarrollando la empresa a

través de la experiencia y las situaciones presentadas, lograron establecer los riesgos respectivos a cada área, una vez que se identificaron estos, se estudiaron los factores detonantes, cuando ya los tenían establecidos se generaron planes de acción que tenían como objetivo reducir los indicadores de incidentes y accidentes de trabajo, estos aspectos son considerados capacidades que permiten el desarrollo del proyecto. Por otra parte, también es considerada como capacidad, contar con un área de gestión humana, que una vez teniendo un plan de intervención procederían a su aplicación.

Así mismo, se evidenció como vulnerabilidades el no contar con un plan de bienestar orientado a la salud mental de los colaboradores que fortalezca la motivación, aun conociendo las problemáticas de desmotivación presentes. También se logró evidenciar los altos índices de accidentalidad que se presentan actualmente en la compañía por la falta de autocuidado y mal uso de los EPP, presentándose accidentes todos los días, unos que necesitan atención inmediata y otros a los que se les puede dar tratamiento sin asistir a la ARL, así mismo, la percepción de incapacitarse como algo positivo y como un “descanso” de sus funciones laborales, además, no se cuenta con recursos e intenciones destinadas a este tipo de estrategias.

5. Objetivos.

5.1 Objetivo general.

Identificar la relación entre motivación y accidentalidad laboral en el área operativa en el mes de agosto del año 2018 en la empresa CINCO S.A.S de Medellín.

5.2 Objetivos específicos.

Evaluar la motivación de los colaboradores que han presentado accidentes laborales en agosto de 2018 en CINCO S.A.S en Medellín.

Comparar, a través del instrumento CMT, la motivación de los colaboradores del área operativa que reportaron accidentes laborales en el mes de agosto del año 2018, al ingresar a la organización y en la actualidad de CINCO S.A.S en Medellín.

Establecer sugerencias, a partir de los resultados obtenidos durante la aplicación del proyecto, que permitan intervenir y disminuir la accidentalidad por la falta de motivación en los colaboradores en CINCO S.A.S en Medellín.

6. Justificación

En la actualidad, el desarrollo de estrategias que apunten al fortalecimiento de la motivación laboral en las organizaciones es una necesidad que va en constante crecimiento, porque se ha identificado la relación directamente proporcional de ésta con el desempeño y el cumplimiento de metas organizacionales.

En el contexto del desarrollo del presente trabajo se considera de gran importancia poder relacionar la motivación con los altos índices de accidentalidad laboral que se presentan en el área de operaciones para lograr el compromiso de la alta gerencia con el desarrollo y avance en estrategias que busquen favorecer estas variables. Se centra en el área operativa, ya que es un

sector vulnerable que se encuentra expuesto en mayor medida que el resto de áreas a los accidentes laborales y las consecuencias de estos.

Teniendo en cuenta lo anterior, al desarrollar este proyecto se favorece a toda la población operativa y administrativa de la organización directa e indirectamente, gracias a que con los resultados se buscará promover la mejora continua de la salud mental de los colaboradores de CINCO S.A.S, al lograr esto, es posible que haya una disminución notable de accidentalidad y también que se aumente la motivación por realizar la labor, finalmente se considera que se fortalecerán los conocimientos teórico - prácticos al realizar el ejercicio investigativo.

7. Población Beneficiada

Con el presente trabajo aplicativo y resultados que se encuentren se beneficiarán directamente las áreas de operaciones y mantenimiento que cuenta con 382 colaboradores, siendo el 86% de la población, distribuidos en los cargos de supervisores, técnicos y auxiliares, en un rango de edad de 18 a 45 años, con nivel de educación mínima bachiller y máxima pregrados, encontrándose en niveles socioeconómicos de 1 a 3, antigüedad en la empresa de un mes a 18 años y siendo todos de género masculino. Otra área beneficiada directamente es gestión humana, integrada por 5 colaboradoras, que están entre los 20 y 40 años, 2 graduadas (psicóloga y tecnóloga en gestión humana) y tres aprendices 2 de psicología y una de gestión humana, siendo todas de género femenino. Además, indirectamente resultarán beneficiados gerencia, que está compuesta por gerencia general y gerencia administrativa, siendo un personal mixto, que oscila entre los 30 y 49 años, con nivel educativo profesional y, finalmente los sistemas de gestión integrados (calidad y seguridad y salud en el trabajo).

8. Marco Metodológico

8.1 Tipo de estudio

Correlacional con enfoque cuantitativo.

8.2 Unidad de análisis

13 colaboradores accidentados del área operativa en el mes de agosto de 2018 reportados a la ARL.

8.3 Criterios de inclusión

Registros de accidentes laborales en el área operativa ocurridos entre el 1 y el 31 de agosto del 2018.

CINCO S.A.S suministró la base de datos donde se tienen registrados los reportes de accidentes laborales dados a la ARL con datos necesarios para el diligenciamiento del FURAT, resultados obtenidos en la prueba CMT para el ingreso a la organización y los resultados actualizados de la prueba nuevamente aplicada durante el desarrollo del trabajo aplicativo.

8.4 Instrumentos

Para el desarrollo del proyecto se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), se cita a Álvarez, F. T. (2016), para dar una breve explicación de este:

El Instrumento de Evaluación CMT, creado por Fernando Toro Álvarez en 1985, fue diseñado para identificar tanto los factores motivacionales internos y externos como los medios para obtener retribuciones derivadas del trabajo, a partir de los cuales se contribuye a determinar el perfil motivacional la población objeto de estudio. El CMT

consta de 75 ítems y 15 factores motivacionales, y se basa en un esquema conceptual que retoma las teorías motivacionales relevantes y los resultados de investigaciones empíricas, por medio de un esquema conceptual desarrollado por el autor. El cuestionario cuenta con tres categorías de análisis:

1. Condiciones motivacionales internas: esta categoría está representada por cinco factores: logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento.

2. Medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas en el trabajo: en esta categoría se contemplan seis factores: dedicación a la tarea, aceptación de autoridad, aceptación de normas, valores, requisición y expectación.

3. Condiciones motivacionales externas: esta categoría está representada por los siguientes factores: supervisión, grupos de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción. Nivel de Confiabilidad mayor a .72 y validez de constructo superior por su análisis multifactorial.

A continuación, se explican los conceptos motivacionales medidos por la prueba, para esto se citará a

Toro (1985, citado por Gutiérrez Melo 2014, p. 35, 36, 37):

Logro: Comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados.

Poder: Deseos o acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, no sólo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permitan adquirir o mantener el control.

Afiliación: Se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante.

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

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

Dedicación a la tarea: Modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar en él responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo.

Aceptación de la autoridad: Comportamientos de sujeción a las determinaciones de personas o dependencias con autoridad formal.

Aceptación de normas y valores: Formas de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización.

Requisición: Tipos de comportamiento que buscan obtener retribuciones deseadas, influenciando directamente a quién puede concederlos.

Expectación: Conductas que muestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad.

Supervisión: Valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él.

Grupo de trabajo: Condiciones sociales del trabajo que proveen a la persona posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir y aprender de otros.

Contenido del trabajo: Condiciones intrínsecas del trabajo que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad e información sobre su contribución a un proceso o producto.

Salario: Valoración que la persona hace de la compensación económica.

Promoción: Perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional.

Para relacionar los resultados obtenidos en el Cuestionario de Motivación para el Trabajo con la valoración subjetiva de los 13 colaboradores de CINCO S.A.S hacia la motivación con el trabajo, se utilizó una encuesta de motivación como método de recolección de información, la encuesta“es una forma de obtener datos directamente de forma sistemática y estandarizada, los datos obtenidos en la encuesta son usados para hacer inferencias a la población de interés.” (Limaylla, 2013, p.11)

Como método complementario para el análisis de resultados se realizó un ejercicio de observación durante el semestre al equipo de técnicos de CINCO S.A.S para identificar apreciaciones personales acerca del trabajo y la dinámica en el entorno de trabajo, la observación es considerada como una estrategia fundamental del método científico, y, por tanto, cualquier técnica de recogida de información en evaluación psicológica conlleva observación, ésta requiere

la percepción deliberada de comportamientos emitidos por un/os sujeto/s a distintos niveles de complejidad e inferencia. (Ballesteros, 2013)

9. Marco Legal

CINCO S.A.S es una compañía de telecomunicaciones que rige su operación en Medellín-Colombia, por ende, está regulada por leyes que garantizan la prestación conforme a sus principios y legalidad vigente estipuladas en el país. A continuación, observaremos la aplicación del marco legal referente al proyecto realizado teniendo una óptica legal desde salud y seguridad en el trabajo.

Resolución 2646 de 2008: Dentro del marco legal de la compañía esta es la resolución que mayor relación tiene con el proyecto, porque es en esta donde se especifica las responsabilidades de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial, de esta manera el proyecto dará mayor aporte a estas disposiciones.

Resolución 2013 de 1986: El comité parietario de SST busca unir al trabajador y a la empresa para prevenir y vigilar riesgos, el proyecto aplicado a la compañía se relaciona con esta resolución debido a que busca informar sobre la relación que hay entre motivación (Riesgo psicosocial) y los accidentes laborales, previniendo así futuras consecuencias

Resolución 1016 de 1989: Esta resolución del marco legal de CINCO S.A.S se relaciona con el proyecto porque busca desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica y prevención de las enfermedades laborales con la identificación de los diferentes factores de riesgo, entre estos se

encuentra el riesgo psicosocial, el cual está relacionado con la falta de motivación, la cual se quiere identificar en el desarrollo de este.

Ley 9 de 1979 art 80, 81, 82, 84 y 85: Con estos se pretende prevenir el daño de la salud en el trabajo en todos los riesgos que puedan afectar a los colaboradores, esto está directamente relacionado con el proyecto ya que abarca la prevención de la accidentalidad producida por diferentes riesgos y prevención de la desmotivación relacionada con el riesgo psicosocial.

10. Marco Teórico y conceptual

10.1 Marco conceptual

Accidente laboral:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562 de 2012)

Motivación: “Proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada”. (Chiavenato, 2017, p.118)

CMT: “El Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), es un instrumento psicométrico diseñado para identificar y valorar objetivamente quince factores de motivación internos y externos en el ámbito laboral”. (Cincel, s.f)

10.2 Marco teórico

10.2.1 Motivación.

La motivación es un pilar fundamental para el buen funcionamiento de una compañía y para la realización eficaz de las actividades, sin la presencia de esta las actividades diarias corren el riesgo de convertirse en cargas pesadas. Se referenciarán definiciones de diferentes autores sobre la motivación.

“En términos legales un motivo es la razón que tiene un individuo para hacer algo”. (Arnold, 2012, p. 264)

Como señalan Locke y Latham (2004), “la motivación tiene que ver con los factores internos que impulsan a la acción, así como los factores externos que actúan como incentivos para la acción”. Locke y Latham (2004) y Arnold (2012) (citado por Arcos Maroto, M. A. 2014, p.4)

Hilando la referencia anterior, citamos a Briceño (2014):

La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio para satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. (Citado por Arcos Maroto 2014, p.4)

Robbins (1999) define la motivación como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo a favor de las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. (Citado por Rubiano, M. G. (2015, p.50).

Es de suma importancia para las compañías, ya que, el capital humano es el encargado de lograr el mejoramiento de las organizaciones, haciéndolas más eficientes y más eficaces.

La motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar o predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y factores ambientales para influir realmente en el rendimiento y comportamiento. Debido a la función e influencia que tiene la motivación en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar aquellos que son improductivos. Briceño (2014, Citado por Arcos Maroto 2014, p.4)

Así mismo se debe tener en cuenta los aspectos que pueden influir en la Motivación del personal dentro de la compañía, como se hace referencia en el párrafo anterior, si la empresa no cuenta con un personal motivado y satisfecho pueden ocasionar menos eficacia. Por lo anterior se puede decir que los aspectos que influyen en la motivación son:

- a) *la responsabilidad, por parte de la empresa y del trabajador mismo; b) el desafío, que es un sentimiento de sobrepasar diferentes obstáculos que se presenten en las labores diarias; c) las relaciones laborales son un factor relevante, debido a que genera en cada empleado la percepción de un buen clima de trabajo; d) la cooperación entre compañeros y directivos de la empresa, incrementan la conducta de ayuda en los empleados; e) el sentimiento de pertenencia a la organización, es importante ya que crea la sensación de compartir los logros personales alcanzados con los que plantea la organización y f) la recompensa factor primordial para el empleado, ya que el reconocimiento del trabajo, hace que las personas se esmeren por mejorar su rendimiento laboral. Richards (2001, citado por Rubiano, M. G. 2015, p.50).*

Descripciones de la Motivación

Teniendo en cuenta las citas anteriores queda claro que la motivación se refiere a los factores que nos empujan o nos halan para comportarnos de cierta manera, dicha motivación se ve influenciada por tres componentes específicos:

Dirección: lo que la persona está tratando de hacer. A esto en ocasiones se le llama elección.

Esfuerzo: qué tan arduamente lo intenta el individuo. A esto en ocasiones también se le llama intensidad.

Persistencia: cuanto tiempo la persona sigue tratando. En ocasiones también se le llama duración. (Arnold, 2012, p. 264)

Para abarcar los conceptos anteriores, se finaliza citando a Ramos (2011) quien dice que:

La motivación es un impulso que nos permite mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo y que, una vez logrado, saciará una necesidad. A la vez es considerada como un proceso psicológico, desencadenado por una necesidad de cualquier índole, sea esta psíquico, social o físico. Está orientada a una meta que la persona selecciona, cuya consecución es considerada válida para satisfacer una necesidad. Facilita la actividad en cuanto es energizante y mantenedora de esa energía hasta el logro de la meta. (p. 12)

10.2.2 Desmotivación laboral.

La desmotivación e insatisfacción laboral y personal, trae consigo consecuencias a niveles mentales, físicos, emocionales y productivos, se evidencia irritabilidad, mal humor, descontento, pesimismo y desinterés frente a la realización de las actividades desempeñadas en el cargo. Para profundizar un poco en estas consecuencias, se cita a Briceño (2014, citado por Arcos Maroto 2014, p.4):

Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).

Agresividad (física verbal).

Reacciones emocionales (ansiedad aflicción, nerviosismo, y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios, y digestivos.

Alineación apatía y desinterés.

Para complementar las citas anteriores, estructurando de una forma más clara el impacto que tiene la desmotivación de los colaboradores en las organizaciones, hemos decidido citar nuevamente a Briceño (2014), menciona que:

Lo que se encuentra con más frecuencia en la industria es que, cuando las rutas que conducen al objetivo de los trabajadores están bloqueadas, ellos normalmente se rinden. La moral decae, se reúnen con sus amigos para quejarse, y en algunos casos, toman venganza arrojando la herramienta (en ocasiones deliberadamente) contra la maquinaria, u optan por conductas impropias, como forma de reaccionar contra la frustración. (citado por Arcos Maroto 2014, P.4)

Los factores de motivación buscan generar un ambiente de trabajo que genere agrado en los colaboradores, que les permita satisfacer sus necesidades y así mismo, desarrollar su personalidad, al existir factores de motivación, se presentan también factores que generar desmotivación, a continuación, se citará a Briseño (2014) menciona dichos factores

Falta de reconocimiento por su trabajo.

Falta de comunicación interna.

Falta de organización interna.

Por tener unos superiores incompetentes.

Por carga de trabajo.

Por no tener una progresión profesional acorde al trabajo efectuado.

Por beneficios y sueldos bajos. (Citado por Arcos Maroto 2014, p.4)

10.2.3 Accidentalidad Laboral.

A través del tiempo, el ámbito laboral ha tenido diferentes transformaciones, las cuales se han orientado hacia el cuidado de la salud y bienestar del ser humano en el trabajo, por esta razón se ha dado gran importancia a la prevención de la enfermedad y los accidentes laborales.

Un accidente laboral en Colombia es definido como

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562 de 2012).

Estos pueden presentarse por diferentes causas, como se muestra en la figura 2, las cuales son de gran importancia definir para entender la relación de la accidentalidad con la motivación.

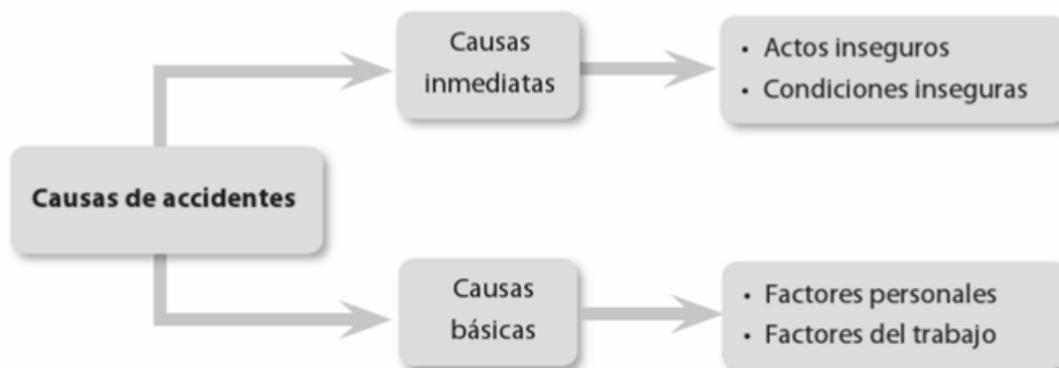


Figura 2. Causas de accidentes. Tomado de “Salud ocupacional y prevención, guía práctica” 2012

Causas inmediatas: “Son aquellas que encontramos en primer lugar después de la ocurrencia del accidente y que relacionamos con el momento del mismo suceso” (Trujillo, 2011, p.118), se nombran de esa forma debido a que una vez que estén presentes en el entorno de trabajo, existe una alta probabilidad de que el accidente ocurra y por lo tanto se pueden llamar signos o síntomas del accidente (Álvarez, Faizal, 2012), estas causas se dividen en dos subgrupos:

Actos o comportamientos inseguros: Se entiende por esto como todas las acciones y decisiones humanas que puedan causar una situación insegura o incidente con consecuencias para el colaborador, el medio ambiente y las otras personas que se encuentren en la organización, también son considerados como actos o comportamientos inseguros la falta de autor reporte de condiciones inseguras y la violación de normas que están orientadas a la seguridad del colaborador. (Álvarez, Faizal, 2012)

Condición insegura: Estas se consideran como situaciones en el ambiente de trabajo que están por fuera de las normas de seguridad. (Trujillo, 2011) Es definida como:

Todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente. (ARL Sura, s.f)

Entre las condiciones inseguras se podría agrupar la falta de EPI, riesgos físicos como iluminación inadecuada, exposición a temperaturas altas, maquinaria con fallas, entre otros.

Sin embargo, “estadísticamente se ha logrado comprobar que los actos inseguros aportan mayor accidentalidad que las condiciones inseguras” (Trujillo, 2011, p.19), es decir que las causas inmediatas de la accidentalidad en gran medida dependen del comportamiento humano.

Causas básicas:

Aquellas que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones inseguras; que una vez identificados permiten un control preventivo. Ayudan a explicar por qué se cometen actos inseguros y por qué existen condiciones inseguras. (ARL positiva, s.f, p.7)

Factores personales: “Son aquellos que podemos identificar con las características de las personas y sus comportamientos” (Trujillo, 2011, p.119), entre estas podemos identificar: Desmotivación, falta de conocimiento de la labor, baja autoestima, incapacidad física o mental, grado de confianza, frustración, negligencia, dificultades en la comunicación, incapacidad física o mental y ausencia o altas metas propuestas. (Álvarez, Faizal, 2012)

Factores del trabajo: Condiciones del trabajo como normas inexistentes y/o inadecuadas, desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso, diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria, uso anormal de maquinarias e instalaciones, acción de terceros, entre otras (Ministerio de salud y protección social, 2017), las cuales favorecen la aparición de condiciones ambientales peligrosas.

De acuerdo con el sondeo realizado por Fasecolda, en el año 2017, se reportaron 660.110 accidentes laborales en todo el país (Revista dinero, 2018), estimando entonces de gran importancia continuar con la comprensión de las causas y formas de prevenir los accidentes laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior se considera importante relacionar la motivación y la accidentalidad, porque de acuerdo con Mualem (2007), citado por Gonzales, Bonilla, Quintero, Reyes & Chavarro (2016), la motivación es una fuerza que estimula a una persona a hacer algo, provocado bien sea por un estímulo externo que proviene del ambiente, problemas familiares, económicos o generado por procesos mentales del colaborador, por lo tanto comprender la motivación para el trabajo contribuirá a la identificación de las causas básicas de un accidente laboral. (González, et al. 2016).

11. Resultados

Para relacionar la accidentalidad y la motivación en la empresa CINCO S.A.S se consideraron los productos del cuestionario CMT aplicado antes del ingreso a la organización y en el mes de octubre a los 13 colaboradores accidentados en el mes de agosto de 2018 de CINCO S.A.S, en el presente análisis de los resultados hallados se hace énfasis en algunas de las variables del cuestionario CMT, porque, teniendo en cuenta los conceptos teóricos e interpretaciones de cada uno de estas, permiten explicar de forma pertinente el suceso estudiado. También se considera el ejercicio de observación de la dinámica del grupo de técnicos de CINCO S.A.S y la encuesta realizada el mismo día de aplicación del CMT.

En las figuras 3, 4 y 5 se plasma, de forma comparativa, el promedio de cada una de las variables en el cuestionario CMT de la población muestra antes del ingreso a la empresa y en el mes de octubre de 2018, para identificar estos promedios se agruparon dichas variables en los tres grupos que evalúa el cuestionario, con el fin de precisar la tendencia en la motivación de los 13 colaboradores antes del ingreso a la organización y en la actualidad.

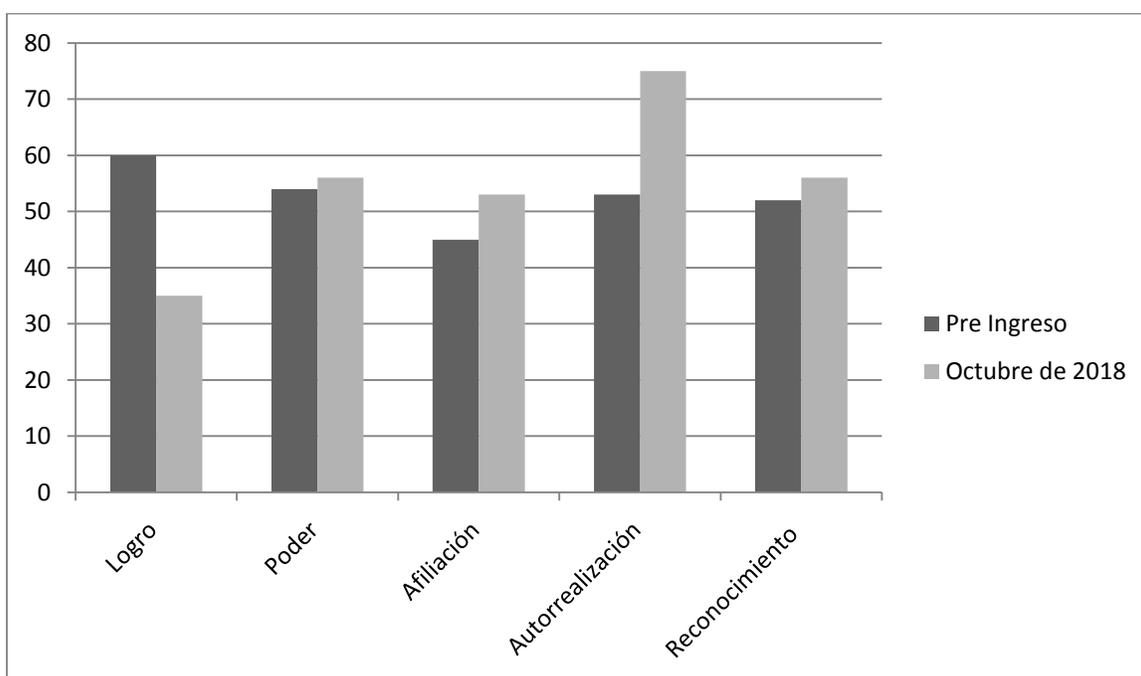


Figura 3. Promedios de condiciones motivacionales internas.

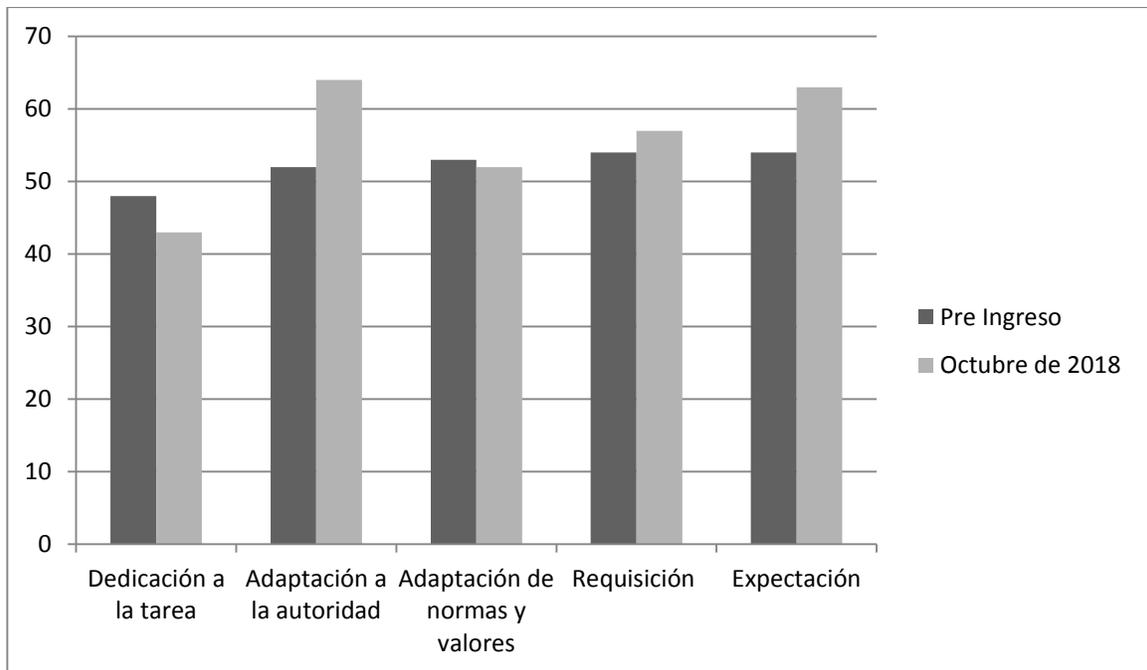


Figura 4. Promedios de Medios Preferidos para obtener retribuciones en el trabajo.

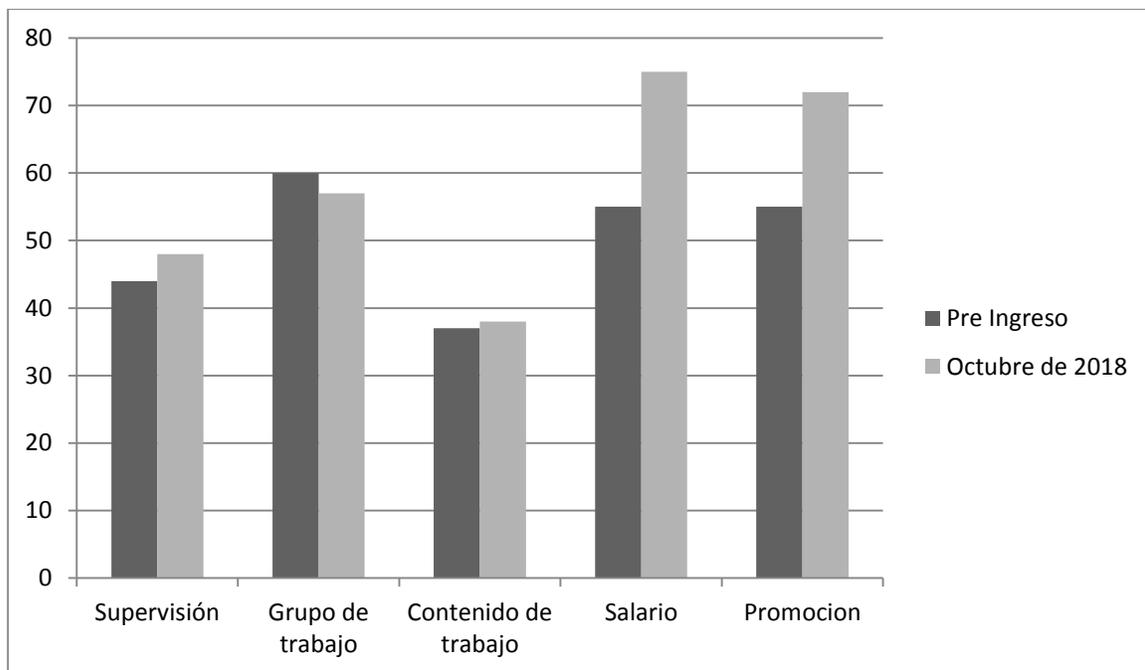


Figura 5. Promedios de Condiciones motivacionales externas.

En la figura 6 se realizó una síntesis con los factores que generan desmotivación resaltados por la población con la cual se realizó el trabajo aplicativo y el total de personas que mencionaron estos.

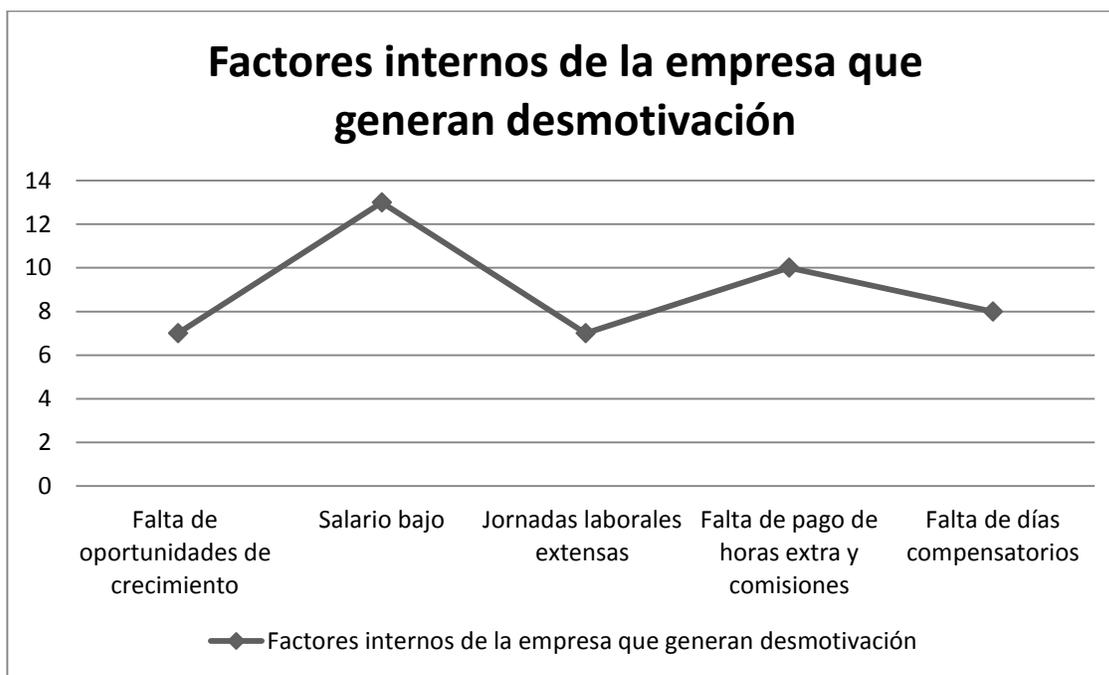


Figura 6. Factores internos de la empresa que generan desmotivación.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el cuestionario CMT, se identifica que, en variables como autorrealización, expectativa, promoción y salario, existe una puntuación más alta comparada con los resultados obtenidos en las pruebas de ingreso. Esta varianza en la puntuación se relaciona entonces con lo que se evidencia en la encuesta de motivación, que factores laborales como el salario, la poca flexibilidad horaria y la falta de oportunidades de crecimiento en la organización, influyen de manera negativa en la motivación de los colaboradores, esto conlleva a que dichos factores se encuentren por encima de la media en el CMT, al sentirse más impulsados para emprender acciones que ayuden a satisfacer estas necesidades. También se logra relacionar estos resultados con lo percibido y escuchado en el

ejercicio de observación, en el cual se identificaron comentarios como “si me accidento y me dan incapacidad, estoy de vacaciones pagas”, “incapacitado es la única forma en que comparto con mi familia”, “uno acá se mata dizque para comisionar y para qué, si no las pagan”, “¿estudiar? ay mijo, acá no dan oportunidades de eso”, “acá nacemos para raíz, donde estamos nos quedamos, muy poquita gente logra crecer aquí”.

Se constata que en variables como el grupo de trabajo y la requisición hay una tendencia alta antes del ingreso y en la actualidad, por lo tanto, se infiere que dichas variables influyen de manera positiva en la motivación de los 13 colaboradores, en la observación fue posible identificar que los equipos de trabajo son sólidos y encuentran apoyo y colaboración en sus compañeros, lo que genera un clima laboral tranquilo y agradable. Por el lado de la requisición, los colaboradores manifiestan su deseo por medio de palabras y acciones de ser ascendidos o tenidos en cuenta para cargos con mejores condiciones como se evidencia en la encuesta de motivación cuando mencionan la falta de oportunidades de crecimiento en la empresa.

Por otro lado, se aprecia que el factor contenido de trabajo es un aspecto que se puntúa por debajo de la media en ambos momentos de la aplicación del cuestionario, este nos habla de las actividades variadas que evitan las rutinas, de la autonomía a la hora de realizar las labores asignadas en el cargo y también del producto o beneficio que deriva la labor que se hace, esto evidencia que los colaboradores no se sientan motivados a hacer actividades variadas y autónomas y tampoco a los productos de su labor, esto se confirma con la observación y la encuesta, ya que no es un aspecto que ellos resalten.

Finalmente se resalta que las variables dedicación a la tarea y logro se encuentran más abajo de la media en la segunda aplicación del cuestionario CMT, de acuerdo a los resultados, se muestra que no hay interés por dedicar tiempo y un esfuerzo significativo que incremente y resalte la calidad

de sus labores y les permita realizarlas de forma más eficiente y así tener una mayor cercanía a la adquisición de logros. Esto se relaciona directamente con la motivación positiva, ya que, al primar la negativa, le invierten menos tiempo y energía a la eficacia y calidad de la labor.

12. Conclusiones

Considerando la motivación como "un proceso que comienza con una deficiencia psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo" (Chiavenato, 2017, p.118) se concluye, teniendo en cuenta los resultados arrojados por el CMT y la encuesta, que factores como salario, autorrealización, expectativa y promoción son detonantes de la motivación negativa y a su vez, influyen en la accidentalidad laboral, específicamente en las causas básicas de esta.

También se resalta que si bien el objeto de estudio no fue la satisfacción, en la realización del proyecto y con los resultados obtenidos es posible deducir que hay insatisfacción con las condiciones brindadas por la compañía y esto influencia la motivación negativa de los colaboradores.

Por último, se aduce que las causas básicas de la accidentalidad laboral, definidas por el ministerio de protección social como las "causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas, que una vez identificadas permiten un control administrativo significativo" (Resolución 1401 de 2007), se relacionan con la tendencia de motivación negativa de los 13 colaboradores de CINCO S.A.S, implicada en los factores personales como la frustración, ausencia de metas, motivación negativa que hacen parte de las causas básicas de los accidentes laborales, esto fue posible de

apreciar en los resultados del cuestionario CMT y la observación realizada durante el semestre al equipo del área técnica.

13. Recomendaciones

Implementar salarios emocionales, donde se les permita elegir a los colaboradores entre situaciones que especifique la empresa como forma de bonificación por horas extras, logros obtenidos, cumplimientos exitosos. Teniendo en cuenta también celebraciones de días donde se fomente la interacción familiar y laboral.

Además, se recomienda establecer estrategias que fomenten la motivación positiva y la satisfacción de las necesidades laborales de los colaboradores, generando así una mayor fidelización y rendimiento en su labor.

También se hace necesario establecer metas y retribuciones claras a la hora de lograrlas, respetando fechas y acuerdos establecidos previamente. Así mismo, cumplir con el pago de nómina respetando comisiones y horas extras.

Referencias

- Álvarez, F. T. (2016). Motivación para el trabajo: derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 17(1), 4-18.
- Arcos Maroto, M. A. (2014). La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso SA (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- ARL Positiva. (Agosto de s.f). *ARL Positiva*. Obtenido de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo: <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Accidentes-Trabajo/Documents/Cartilla%20de%20Investigacion.pdf>
- ARL Sura. (s.f). *ARL Sura*. Obtenido de Glosario ARL Sura: <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>
- Ballesteros, R. F. (2013). *Evaluación Psicológica*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Briceño, L. (23 de Enero de 2014). Revista liderando. Recuperado el 8 de Marzo de 2014, de Motivación. Pag.5-19: http://issuu.com/lilybriceno/docs/revista_motivacion_laboral_c650ac3cae50b3
- CINCEL. (s.f). Cuestionario de motivación para el trabajo. Tomado de Centro de investigación en comportamiento organizacional: <http://cincel.com.co/productos/cuestionario-de-motivacion-para-el-trabajo-cmt/>
- Compañía Integral Negocios de Colombia, (2017) Historia de CINCO S. A. S.
- Congreso de la República. (2012, Julio 11). *Ley 1562 de 2012*. Obtenido de Secretaría del senado http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A... (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción*, 31(1), 05-16.
- Gutiérrez Melo, E. J. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
- Limaylla, A. Q. (2013). *El uso de la encuesta en las ciencias sociales*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Ministerio de Protección Social . (2007, mayo 24). *Resolución 1401 de 2007*. Obtenido de. Super Salud :
https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_1401_2007.pdf
- Ministerio de salud y protección social. (2017). *Guía de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales*. Obtenido de: Ministerio de salud y protección social
<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GTHG03.pdf>
- Ramos Ramos, M. G. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*.

Revista Dinero. (15 de febrero de 2018). *Dinero*. Obtenido de Así quedó el balance de accidentes y enfermedades laborales en 2017: <https://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/accidentes-y-enfermedades-laborales-en-2017/255313>

Anexos

1. Cuestionario de Motivación para el Trabajo

Cuestionario de motivación para el trabajo, prueba psicométrica para identificar habilidades y competencias, segunda edición. Autor: Fernando Toro Álvarez

1. **LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**
 - a. Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades.
 - b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.
 - c. Saber que otras personas me aprecien.
 - d. Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.
 - e. poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.

2. **LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**
 - a. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
 - b. Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo.
 - c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
 - d. Poder ocuparme en lo que verdaderamente se y puedo hacer.
 - e. Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.

3. **LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**
 - a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
 - b. Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas.
 - c. Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos.
 - d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.
 - e. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.

4. **LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:**
 - a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
 - b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
 - c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.

- d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo.

5. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas.
- b. Estar con personas que sean unidas, se apoyen y defiendan mutuamente.
- c. Que las otras personas acepten mis méritos.
- d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.
- e. Poder aplicar los conocimientos que deseo

6. USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

- a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.
- b. Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario.
- c. Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.
- d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.
- e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias.

7. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

- a. Ponerle empeño e imaginación.
- b. Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.
- c. Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.
- d. Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad.
- e. Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.

8. USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONOMICOS ES:

- a. Convencer a jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.
- b. Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- c. Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo.
- d. Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.
- e. Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.

9. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

- a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.
- b. Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo.
- c. Convencer al jefe, no sólo con palabras sino con mi rendimiento, de los méritos y capacidades con que cuento.
- d. Darle tiempo a la empresa para que se de cuenta de mis conocimientos y capacidades.

- e. Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde una trabaja.

10. EL MEDIO MAS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

- a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.
- b. Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c. Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargo.
- d. Esperar que a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e. Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.

11. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con jefe que se preocupe de verdad por su gente.
- b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia.
- c. Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.
- d. Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.
- e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas.

12. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas las necesidades y las de mi familia.
- b. Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.
- c. Poderme integrar a un equipo con gente dinámica.
- d. Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.
- e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.

13. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajen en mi ocupación.
- b. Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.
- c. Tener un jefe que me de a conocer los resultados de mi trabajo.
- d. Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- e. Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.

14. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencia.
- b. Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.
- c. Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.
- d. Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- e. Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.

15. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.
- b. Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- c. Tener un jefe que antes, que exigir, me apoye y motive.
- d. Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas.
- e. Tener ascensos que me den a conocer que se tiene en cuenta mis capacidades.

2. Encuesta complementaria.

Encuesta diseñada para el trabajo aplicativo.

A continuación, encontrará una serie de preguntas que se realizan con el fin de conocer datos generales y los factores internos que generen mayor inconformidad y desmotivación en los colaboradores.

| |
|---|
| Edad: |
| Cargo: |
| Tiempo de vinculación en la compañía: |
| ¿Qué factores internos de la compañía le generan desmotivación? |

