

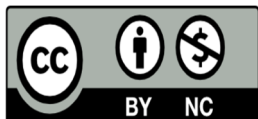
Ríos, Ailín Micaela

“Motivación laboral y significado del trabajo en empleados de una organización perteneciente a la industria farmacéutica durante el año 2019”

2019

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Ríos, A.M. (2019) “*Motivación laboral y significado del trabajo en empleados de una organización perteneciente a la industria farmacéutica durante el año 2019*” [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRACIÓN

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN
EMPLEADOS DE UNA ORGANIZACIÓN PERTENECIENTE A LA
INDUSTRIA FARMACÉUTICA DURANTE EL AÑO 2019”**

PRESENTADA POR

AILÍN MICAELA RÍOS

DIRECTOR: LIC. ESTEBAN CÓRDOBA

Trabajo final para obtener el título de licenciada en Relaciones del Trabajo

Fecha: Noviembre de 2019

Agradecimientos

A todas las personas que de alguna forma u otra colaboraron en el desarrollo y culminación de esta tesis.

A mi familia, en especial a mi papá Sergio Rios, hermanos, Luana, Hernán y Suyai, a mis abuelos Oma y Ota, que han apoyado y motivado mi formación académica, que creyeron en mí en todo momento y que, con amor, me dieron las fuerzas necesarias para seguir y lograr este objetivo.

A mi compañero de vida, Martin Catrillón por apoyarme, acompañarme y sostenerme en todo momento.

A mis compañeros de trabajo que me aguantaron y brindaron de su tiempo para contestarme las encuestas, puedo afirmar que aprendo mucho de ellos día a día.

A mis amigos y compañeros de la facultad, en especial a Carla Castillo, que no hay nadie mejor que te comprenda que aquella persona que atravesó o está atravesando lo mismo que uno, gracias porque en grupos estudiar, trabajar y vivir se hace más lindo.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, aquellos que dejaron grabado su dedicación y paciencia, Nuria Ape, Cecilia Bacchetta, Hernán Palermo, Federico Marco, Lautaro Lissin y demás docentes que lograron que esto sea posible para mí y para todos los que pertenecemos a esta hermosa Universidad. Gracias.

A mi tutor, Esteban Córdoba, por haberme aceptado sin conocerme, brindarme su apoyo incondicional, sus conocimientos y su valioso tiempo para guiar este trabajo. A parte de un buen profesional, una excelente persona que aprecio y estoy muy agradecida.

Finalmente, un eterno agradecimiento a esta prestigiosa Universidad que, con las puertas abiertas, brinda lo necesario en la preparación de un futuro competitivo formándonos como personas de bien. Tener el privilegio de ser egresada de la UNAJ me enorgullece eternamente. Gracias.

Motivación Laboral y Significado del Trabajo en Empleados de una Organización
Perteneiente a la Industria Farmacéutica durante el Año 2019

Ailín Micaela Ríos
Universidad Nacional Arturo Jauretche

Resumen

El objetivo de este trabajo es identificar los niveles motivacionales laborales e indagar sobre el significado del trabajo que presentan las personas que han decidido trabajar en una industria farmacéutica.

Se tomó una muestra simple no probabilística con muestreo intencional para el análisis descriptivo e inferencial de 100 trabajadores. El 54 % es de género masculino y el 46 % femenino, con una edad promedio de 32,58 años (DT=7,180; Mediana= 32 años; Máx.=46 años, Mín.=22 años). En cuanto al nivel de escolaridad, un 2 % no asistió, un 34 % tenían el primario incompleto. Un 36 % dijo tener el primario completo, un 10 % secundario incompleto, un 4 % el secundario completo y un 14 % tiene el terciario incompleto.

Se administró un Macroquestionario, compuesto por: Cuestionario de datos socio-demográficos y socio-laborales (construido ad-hoc para la presente investigación), Cuestionario de Motivaciones para el Trabajo (Toro Álvarez, 1992). Instrumento conformado por 75 ítems y utilizado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación, divididos en tres partes o dimensiones. El coeficiente alfa de Cronbach de la escala es de 0.72. Del cuestionario original del MOW, adaptación hecha por Díaz Vilela (1994) se utilizaron las siguientes dimensiones: funciones del trabajo, metas laborales e involucración.

En lo que respecta a los resultados obtenidos se corrobora que un salario correspondiente es el nivel principal para que el resto de las motivaciones se cumplan, en segundo lugar, que el nivel motivacional del reconocimiento es escaso en la organización estudiada. Por último, se apoya a la idea que el trabajo pertenece en una de las esferas de la vida importante pero no es la principal en la vida de estos trabajadores.

Palabras clave: Psicología Laboral – Motivación – Organización – Significado de Trabajo – Industria farmacéutica.

Labor Motivation and Meaning of Work in Employees of an Organization
Belonging to the Pharmaceutical Industry during the Year 2019

Ailín Micaela Ríos
Arturo Jauretche National University

Summary

The objective of this work is to identify the motivational levels of work and inquire about the meaning of the work presented by people who have decided to work in a pharmaceutical industry.

A simple non-probabilistic sample was taken with intentional sampling for the descriptive and inferential analysis of 100 workers. 54% are male and 46% female, with an average age of 32.58 years (SD = 7.180; Median = 32 years; Max. = 46 years, Min. = 22 years). Regarding the level of schooling, 2% did not attend, 34% had an incomplete primary. 36% said they have the complete primary, 10% incomplete secondary, 4% complete secondary and 14% have incomplete tertiary.

A Macro Questionnaire was administered, consisting of: Socio-demographic and socio-labor data questionnaire (built ad-hoc for this research), Motivations for Work Questionnaire (Toro Álvarez, 1992). Instrument consisting of 75 items and used to objectively identify and assess 15 motivational factors, divided into three parts or dimensions. The Cronbach alpha coefficient of the scale is 0.72. From the original MOW questionnaire, adaptation made by Díaz Vilela (1994), the following dimensions were used: job functions, work goals and involvement.

Regarding the results obtained, it is corroborated that a corresponding salary is the main level so that the rest of the motivations are fulfilled, secondly, that the motivational level of recognition is low in the organization studied. Finally, it supports the idea that work belongs in one of the spheres of important life but is not the main one in the life of these workers.

Keywords: Labor Psychology - Motivation - Organization - Meaning of Work - Pharmaceutical industry.

Índice General

Agradecimientos.....	1
Resumen	2
Summary	3
Índice General	4
CAPÍTULO I	5
1. Introducción.....	6
CAPÍTULO II	8
2. Marco Teórico.....	9
CAPÍTULO III	31
3. Metodología.....	32
CAPÍTULO IV	35
4. Resultados	36
CAPÍTULO V	53
5. Discusión.....	54
Referencias Bibliográficas	59
7. ANEXOS	65
7.2 Consentimiento Informado.....	73

CAPÍTULO I

1. Introducción

Teniendo en cuenta la situación actual del mercado laboral con cambios producidos por los avances tecnológicos, económicos y políticos, se pueden encontrar situaciones de: sobrecarga laboral, precarización, estrés laboral, trabajos más cognitivos que físicos, etc.- por ello, la necesidad de realizar una investigación respecto a los niveles motivacionales que contienen los trabajadores y el significado que le otorgan al trabajo: para comprender la complejidad de sus comportamientos y desempeño dentro del entorno laboral.

La caracterización del trabajo resulta necesaria, ya que cada individuo contiene un significado distinto, porque obtiene de influencia su experiencia, valores, creencias y sus necesidades. Si bien se puede considerar el trabajo como básico, también se lo puede describir al trabajo como un valor. Este estudio se limita a la significación del trabajo y el lugar que ocupa, según las preferencias de cada uno de los miembros encuestados de la organización.

En este estilo de labor, el trabajo de un operario farmacéutico, prevalece el trabajo repetitivo con un alto grado de responsabilidad ya que la producción que realizan se basa en su mayoría en medicamentos. Por este motivo, es relevante analizar la motivación que dichos trabajadores tienen o cuales son los factores motivacionales y los niveles de la misma.

La relevancia teórica del siguiente trabajo consiste en identificar cuáles son los factores que catalizan la motivación laboral, considerando un mercado laboral cada vez más caracterizado por la problemática de la precariedad laboral, las malas condiciones laborales, los riesgos laborales, dentro de los cuales se consideran los riesgos psicosociales, parece necesario realizar cualquier tipo de investigación que pueda arrojar luz sobre la motivación que presentan los trabajadores hoy en día. Por eso, identificar los niveles motivacionales, pero también, resulta necesario indagar cuáles son las referencias de los trabajadores hacia el significado y valorización del trabajo, ya que, si bien el concepto resulta para muchas personas simple de explicar, debemos tener en cuenta que su significación no es la misma para todas las personas. Se puede decir que su definición es parte de una construcción sociohistórica.

Identificar estos niveles permitirá aportar información para elaborar medidas beneficiosas para las organizaciones que apunten al desarrollo de un

plan de promoción y de la calidad de vida de los trabajadores, teniendo en cuenta tanto el nivel individual, grupal, organizacional.

Así se podría apuntar no sólo a fortalecer las potencialidades y los recursos existentes de las personas que reaccionan con éxito, sino también a brindar recursos específicos a aquellas que fracasan.

Finalmente, en cuanto a la relevancia social, servirá para proceder con una mayor investigación, ya que, no se ha encontrado estudios que relacionen los niveles de motivación con el significado de trabajo en industrias inclinadas a la producción farmacéutica en estos últimos años.

Todo ello, con los consiguientes beneficios que aportaría tanto al trabajador y su familia como a las organizaciones en las que desarrollan sus actividades.

En virtud de ello, las preguntas que guiaron esta investigación fueron: ¿Cuáles son los niveles de motivación que tienen los trabajadores de la industria farmacéutica, cuáles son los factores que inciden en los mismos? ¿Cuál es el significado de trabajo en estos empleados?

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Existen diversas investigaciones que estudian la motivación laboral y el significado de trabajo por separado (e.g. Ferrari, 2010; Filippi, 2008). Sin embargo, no se han encontrado investigaciones que hagan referencia de forma conjunta a ambas temáticas en relación a los trabajadores de la industria farmacéutica. Por tal motivo, resulta pertinente realizar una revisión de los últimos desarrollos hasta la actualidad vinculados a las temáticas propuestas en relación al colectivo de trabajadores en general para poder trazar un punto de partida en el presente trabajo.

Para Neffa (2013):

El trabajo podría ser definido tentativamente como “una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo ejecuta, realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica – que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, transformándolos para que proporcionen una utilidad social, es decir, para satisfacer necesidades humanas, individuales o colectivas–, pero que no se puede llevar a cabo de manera automática a través de la estricta ejecución del trabajo tal como ha sido prescripto”. A veces el trabajo es una actividad impuesta por la fuerza de la necesidad, cuya ejecución no está necesariamente de acuerdo con el funcionamiento biológico, psíquico y mental de quien lo ejecuta. Su ejecución implica una actitud personal, pero se realiza por parte de un colectivo de trabajo, y tiene varios atributos: técnicos, fisiológicos, psicológicos, cognitivos, sociales y económicos. (p. 24)

Por su parte, Gil-Monte (2012) predica que los cambios que transcurrieron en las últimas décadas sobre: los procesos laborales, los nuevos riesgos psicosociales emergentes que afectan a la salud y la calidad de vida laboral y sus consecuencias generan la necesidad de enfocarse en intervenciones que logre contrarrestar los entornos de precarización laboral y la promoción de la salud mental de los trabajadores.

Arrieta & Leturia (2008) proponen, luego de las descripciones sobre los enfoques metodológicos de prevención e intervención ante los riesgos de

trabajo, impulsar la evaluación y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones del sector desde una visión preventiva centrada en el entorno de trabajo y no exclusivamente en la persona.

Siguiendo la línea de investigación de España, la encuesta de condiciones de trabajo realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de esta área (2008) el 70,9% de los trabajadores encuestados señaló que estaba expuesto a riesgo de accidentes de trabajo, dicho porcentaje se eleva al 74,9% en el caso del personal sanitario. El análisis de las causas de los accidentes (tales como riesgos de accidente por cortes y pinchazos) reveló que las principales causas de los riesgos se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%).

Se concluye que los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial (sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicósomática (problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc.) que los no expuestos.

En Estados Unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la UE. Según un informe del Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud Laboral (1999), el porcentaje de trabajadores que informaron que su trabajo resultaba estresante estaba entre el 28% y el 40 %. En un estudio posterior se señala que los trabajadores afectados de ansiedad, estrés, o alteraciones neuróticas perdieron muchos más días de trabajo (25 días de promedio perdidos por trabajador) en el año 2001 que aquéllos que no presentaban este tipo de alteraciones (sólo 6 días como promedio perdidos por trabajador).

Un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007) sobre riesgos psicosociales revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han originado riesgos psicosociales de carácter emergente que están teniendo consecuencias en la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y repercutir en la salud y la seguridad de los trabajadores. Estos riesgos han sido agrupados en cinco áreas: primero, las nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más

precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo, en segundo lugar, el envejecimiento de la población activa, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional, en tercer lugar, la intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores bajo un aumento de presión en el ámbito laboral, cuarto, las fuertes exigencias emocionales en el trabajo junto a un incremento del acoso psicológico o de violencia en especial en los sectores de la asistencia sanitaria, de los servicios en general, y por último, el desequilibrio, conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo, la contratación y la vida privada de las personas.

Los resultados de estos estudios permiten visualizar que los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias, incluyendo el estrés laboral y el síndrome de burnout, suponen un costo económico y social importante, hasta el punto de que la dimensión de este problema se puede considerar una cuestión de salud pública (Gil-Monte, 2012).

Si estas son las condiciones a las que pueden estar expuestos los trabajadores hoy en día, parece razonable indagar sobre cuál es entonces el significado que le otorgan al trabajo y lo que es mucho más intrigante que lo motiva en el trabajo y cuáles son sus niveles de motivación para ejercer el mismo.

En relación al significado del trabajo, en los últimos años surgieron investigaciones que hacen referencia a su importancia y cuáles son los motivadores más destacados hoy en día.

La Real Academia Española (RAE, 2019) define al trabajo como:

Acción y efecto de trabajar; Ocupación retribuida; obra (ll cosa producida por un agente); Cosa que es resultado de la actividad humana; Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin; Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital; Lugar donde se trabaja. (par. 3)

Zubieta et al. (2008) sostienen que la importancia que adjudicada al trabajo depende de diversos factores ya que el trabajo va adquiriendo “diferentes matices dependiendo del país, la cultura y el momento socio-político en que se viva” (p. 60).

Asimismo, estos mismos autores distinguen la existencia de dos componentes esenciales en el significado del trabajo: el de creencias y el de

orientación/decisión. El primero de ellos hace referencia a la identificación con el trabajo, creencia resultante de un proceso cognitivo que compara el trabajo como actividad y las percepciones del self¹.

Este tipo de identificación puede ser central o periférica y posee un aspecto valorativo/afectivo que incluye tanto la involucración con el trabajo, como el compromiso con el mismo. Esto es, la Centralidad Absoluta. En cuanto al segundo componente está orientado a la jerarquización otorgada al trabajo en comparación con otras esferas de la vida de la persona. "El significado del trabajo para las personas, va variando a lo largo de sus vidas y experiencias, no es algo estático sino todo lo contrario, es un concepto dinámico" (Zubieta et al., 2008, p. 61).

De esta manera, las personas van ordenando las esferas de su vida y jerarquizando cada una de ellas de acuerdo al grado de importancia que les otorguen. A esta dimensión, los autores la llaman Centralidad Relativa.

Finalmente, Díaz Sarmiento (2017), concluye su exploración del significado del trabajo, declarando que "al explorar el tema de las generaciones, desde su conceptualización hasta el entendimiento de las características de las generaciones que actualmente conforman la fuerza laboral, resultan evidentes las marcadas diferencias de estos grupos humanos" (p. 200).

Aisenson et al. (2007) realizaron un estudio con jóvenes de escuela media para indagar el significado que ellos les otorgan al estudio y al trabajo. Por lo que concierne el primero, la mayoría expuso que permite adquirir conocimiento y la vez, brinda herramientas para la vida. Se presenta una diferencia de aquellos que tienen padres que alcanzaron solo el nivel primario, por ende, aquellos hijos reflejan que el estudio se les complica más que aquellos que vienen de generaciones de estudios.

Se halló en este estudio que los adolescentes valoran, en sentido de trabajo, los siguientes aspectos: estabilidad, buen ingreso económico, crecimiento profesional y condiciones laborales favorables. El trabajo adquiere valor cuando existe la posibilidad de desarrollar nuevos roles, habilidades, adquirir conocimientos, confianza en sí mismo y autonomía.

¹ Una escuela de pensamiento psicoanalítico llamada "psicología del sí mismo" ("self psychology") fue fundada por Heinz Kohut

La mayoría de ellos perciben apoyo social de su entorno, la familia resulta ser la fuente principal del mismo. Sin embargo, los amigos aparecen como una fuente de gran importancia en este momento etario. Por lo tanto, poseer apoyo es relevante el desarrollo personal en momentos de transición de la escuela media al trabajo y/o estudios superiores. De esta manera, el origen social tiene un peso importante, ya que, a mayor nivel educativo alcanzado por los padres, es mayor la percepción de apoyo social de los jóvenes.

Otro estudio realizado por Aisenon et al., (2002) tuvo como meta determinar la vinculación de las representaciones de estudio y de trabajo con aquellos recursos y estrategias personales en la construcción de proyectos futuros, como estudiar la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes que se encuentran terminando sus estudios medios. En cuanto al primer mencionado, se encontró que el trabajar es fundamental para poder desarrollar proyectos personales tanto como estudio, independencia y aportes a la economía familiar.

En esta línea, Ferrari (2007, citado en Cebey, 2012) encontró que hacia el 2003 los jóvenes relacionaban el trabajo con la dignidad, es decir, con el auto respeto y reconocimiento social de la propia actividad. Incluso, lo asociaban con el futuro y la libertad para lograr la autonomía e independencia personal a través del trabajo.

En conclusión, para esta generación, los significados atribuidos al trabajo, se relacionaban con la subsistencia, la realización y el desarrollo personal como significados prioritarios.

Si bien estas investigaciones se relacionan con los aspectos valorados del trabajo para los jóvenes y sobre el autoconcepto laboral es importante hacer mención acerca de cómo el origen social de los mismos puede afectar de manera positiva o negativa en el ingreso al mercado laboral.

Por este motivo, se toman los aportes de Pérez, et al. (2013), quienes realizaron una investigación cuyo objetivo fue indagar de qué manera el origen social delinea diferentes trayectorias laborales para los jóvenes en Argentina. Entre sus conclusiones hallaron que el origen social orienta modos de búsqueda diferentes. Quienes provienen de clases sociales bajas, utilizan redes personalizadas para encontrar un trabajo. Por otro lado, los jóvenes de origen social medio - alto combinan diversos modos de búsquedas que varían a lo largo

del tiempo. Para ingresar al mercado laboral utilizan sus redes personales (propias o de sus padres) y a medida que obtienen credenciales educativas utilizan formas universales de búsqueda tales como portales de empleo. Además, el capital cultural y social del joven explica las desigualdades existentes en el acceso al mercado de trabajo, la permanencia en el mismo y la calidad del empleo obtenido.

Asimismo, Jacinto y Chitarroni (2010) hallaron que las trayectorias iniciales de inserción laboral de los jóvenes se encuentran caracterizadas por inestabilidad. Mientras que la precariedad es un fenómeno que se puede generalizar a toda la juventud, para algunos jóvenes esa precariedad resulta un tránsito hacia la estabilización, mientras que para otros puede ser en una condición permanente en el mercado de trabajo. Aquellos que pertenecen a hogares pobres son los menos beneficiados por los esfuerzos educativos.

Cuando se comparan grupos de jóvenes pobres y no pobres según si finalizaron la escuela secundaria, se observa una reproducción de la pobreza y de las oportunidades, ya que los jóvenes pobres que logran terminar el nivel secundario se encuentran en peor situación en el mercado de trabajo que los no pobres que no lo terminan, en relación con la desocupación y calidad de empleo.

En cuanto a la motivación, la RAE (2019): "Acción y efecto de motivar; motivo (ll causa); Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona" (parr. 5).

Asimismo, González Serra (2008), plantea que "la motivación determina y/o regula la dirección (el objeto-meta) y el grado de activación o intensidad del comportamiento" (p. 40).

Mientras que para Robbins (2004), la motivación es "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" (p.168).

Por otro lado, la motivación según el artículo Papeles del Psicólogo (2014) es un proceso que está en constante cambio, por eso la necesidad de autorregularse ante las distintas circunstancias que ocurren:

La crisis lamentablemente, es un claro ejemplo, explican que influye negativamente la motivación laboral en su nivel y dinámica, en los tiempos de empeoramiento para las condiciones básicas laborales,

transcurrido por una crisis. Afectando algunas de ellas como: el salario, la estabilidad laboral, la demanda de mano de obra, etc. Esto no son fuentes de motivación sino más bien son generadores de desmotivación. El trabajador en lugar de ocuparse como satisfacer su autonomía, relación o competencia ha de preocuparse por cómo seguir manteniendo su salario o su seguridad. Estas preocupaciones añaden escaso valor al trabajo en sí mismo. (p. 37)

Una investigación realizada por García Sanz (2012) indica que no alcanza con motivar a una persona económicamente, sino que se trata de un “Salario Emocional”. Este concepto lo manejan varias organizaciones, con la idea de brindarle al empleado una atención que no sea el salario normal percibido, de esta manera se intenta motivar ofreciendo un beneficio personal o hasta familiar, por ejemplo, ofrecer regalo para los hijos el día del niño, dar golosinas para que la persona pueda compartir en la casa en la semana de la dulzura, tener pago un gimnasio donde pueden entrenar, etc. Ciertamente los trabajadores prefieren a parte de una remuneración que satisfacía sus necesidades para una mejor calidad de vida, pero priorizan las capacitaciones, el buen clima laboral y un reconocimiento de desempeño para poder ascender de puesto o hacer carrera dentro de la empresa.

Por su parte, Peña Estrada (2015) indica que para poder lograr los objetivos que se propone la organización, es esencial que la productividad de los trabajadores sea efectiva y eficiente para esto, se debe generar una estrategia con normas claras que potencie la motivación de los empleados.

Teniendo en cuenta esto, si la motivación es alta el grado de activación e intensidad del comportamiento también será alta para llegar al objetivo. Es decir que también juegan los logros individuales en conjunto con los organizacionales.

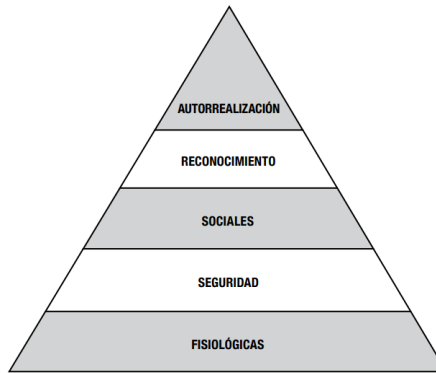
2.2 La motivación

La temática de la presente investigación es la motivación humana, más precisamente aquella que se da en contextos laborales. Este tema es un factor sumamente importante en una persona, para comprender el porqué de su actuar, puede ser por: obediencia, interés, sometimiento, deseos individuales o colectivos. Aunque puede relacionarse con constructos como el liderazgo o la comunicación, su principal naturaleza es individual, a cada ser humano lo motiva algo específico, en un momento en particular y de una forma singular.

Se han propuesto diferentes definiciones sobre motivación, por ejemplo, “hay motivación cuando se despliega el principio de fuerza que impulsa a alguien a actuar para alcanzar un objetivo; este impulso cuando se presenta como dominante implica una fuerte concentración y esfuerzo mantenido” (Ferrari, 2010, p. 149).

Según Maslow (1954 citado en Ferrari, 2010) existe una jerarquía de necesidades dentro del ser humano, en primer lugar, se hayan aquellas básicas, las fisiológicas: alimentarse, beber agua, tener oxígeno, descansar y sexo; en segundo lugar, se encuentran las de seguridad, que hace referencia a que el individuo debe vivir en un entorno relativamente estable, seguro y predecible; en tercer lugar, se encuentra la social, donde la persona posee la obligación de vincularse con el resto recibiendo afecto, aceptación, pertenencia y amistad, como la familia y los pares. En cuarto lugar, el autor describe la estima, que es el deseo de competir, de sobresalir como individuos y el respeto, que basa en una posición, fama, reconocimiento y apreciación de los méritos. Por último, la autorrealización, donde la persona puede explotar al máximo su talento, la libertad de decisiones, capacidades, potencialidades, etc. Algunas de las características de las personas autorrealizadas son: la creatividad, la espontaneidad y el trabajo duro.

De acuerdo con lo explicado, las necesidades superiores son motivadoras si las inferiores han sido satisfechas. Cuando un nivel es complacido, deja de servir como motivador y pasa a ser dominante otro, en el mayor de los casos, aquel que le sigue.



Pirámide de las necesidades de Maslow

McClelland (1961 citado en Ferrari, 2010) estableció la Teoría de necesidades que se basa en un sistema de clasificación destacando tres impulsos que participan en la motivación, las necesidades de logro, de poder, y de afiliación.

La primera se refiere al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de normas, para alcanzar el éxito, buscan influir en las personas y provocar cambios.

La segunda, es la situación de estar a cargo, liderazgo. Por último, la tercera tiene que ver con el deseo a ser aceptado por los demás y ser privilegiado en cuestiones de desempeño.

Por su parte, Chiavenato (2000), define que la motivación 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.

Concepto de motivación laboral

Herzberg (1959 citado en Ferrari, 2010) plantea una relación del individuo con el trabajo, según como sea su actitud puede determinarse su éxito o fracaso laboral. El autor destaca en su investigación, que existe dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

Los factores higiénicos que se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente, como amenazas que puedan romper el equilibrio laboral. Dicho de otro modo, cuando estos son óptimos, lo que hacen es evitar la insatisfacción.

Pueden ser: el salario, políticas de la organización, el tipo de dirección o supervisión de mandos jerárquicos, seguridad de trabajo, las condiciones y medio ambiente del trabajo, etc.

Y los factores intrínsecos o motivacionales que son aquellos que producen un efecto de satisfacción y un aumento de la productividad por encima de los niveles normales. El autor, consideraba que estos agentes motivacionales están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Herzberg (1959 citado en Ferrari, 2010) afirma: “Involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.” (p.128). Además, aclara que los factores higiénicos no generan satisfacción ni motivación dentro de una organización, pero generan negatividad cuando se carece de ellos. Por el contrario, los intrínsecos, no generan insatisfacción ante su ausencia, pero generan motivación cuando se obtienen.

Toro Álvarez (1992), realiza una síntesis de las teorías mencionadas anteriormente y las agrupa en tres dimensiones de carácter analítico: las condiciones motivacionales internas, externas y la relación entre ambos tipos de condiciones. La primera distingue tres categorías de variables, que pueden ser fisiológicas, psicológicas y psicosociales. La segunda, comprende eventos externos, personas o agentes, como los factores intrínsecos o motivadores y los extrínsecos o higiénicos de la Teoría de Herzberg, que están relacionados a condiciones de trabajo que se agrupan en las siguientes categorías: (a) Grupos de trabajo, (b) contenido del trabajo, (c) salario, (d) supervisión y (e) oportunidad de promoción. Y la tercera, la relación entre externo e interno, señala que las condiciones motivacionales internas solas no determinan el comportamiento del individuo y que múltiples estudios demuestran que el comportamiento e interés de las personas se dirige hacia ciertas condiciones externas, en la medida que dichas condiciones sean consistentes con lo que desean o valoran.

En esta misma línea de sentido, Levy Leboyer (2003) define al concepto como multidimensional, es decir, que no se puede determinar por un solo concepto, sino que hay varios factores que intervienen en ella. Según la autora, estar motivado depende de poder tener un objetivo, decidir hacer un esfuerzo para conseguirlo y perseverar en ese objetivo hasta conseguirlo.

La motivación laboral es enriquecedora en cualquier organismo para alcanzar las metas deseadas, pero pierde su valor real si no se distingue el tipo de necesidad que predomina, ya que la misma se satisface y le da impulso al motor de la motivación. En el ámbito de trabajo, la definición más aceptada por discusiones académicas es aquella que la conceptualiza como fuerzas psicológicas que operan desde dentro de la persona determinando la dirección de las conductas, de los niveles de esfuerzo y limitaciones situacionales (Ferrari, 2010).

Entonces, la motivación en el trabajo puede ser definida como un proceso que transita el trabajador impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, esto genera una conducta orientada a alcanzar ciertos incentivos que dan paso a la satisfacción de sus necesidades.

Otros autores que aparecen en esta línea son Hersey y Blanchard (1981 citados en Ferrari, 2010) quienes desarrollan el concepto de motivación y comportamiento. Estos autores indican que las personas, además de tener ciertas habilidades que los mueven a hacer determinadas acciones, también tienen deseo o motivación para hacerlas, y que estas dependen de qué motivos ellos encuentran para llevarlas a cabo. Este propósito lo denominan como el “porqué” de hacer determinadas acciones, es lo que impulsa a una persona y hace que se mantenga en el intentar cumplir con su finalidad. Sin estos, las personas no invertirán suficiente energía y se hará muy difícil que se mantengan en ese propósito por un tiempo prolongado, o lo suficiente como para llegar al objetivo. Pero los motivos, por sí solos, no alcanzan. Es menester que la persona, además de encontrar el porqué, focalice el propósito y se oriente en cómo lograrlo, que le demandará más o menos esfuerzo, pero que a la larga lo va a alcanzar. Es decir, que esa meta a la cual debe llegar sea alcanzable. Estas están por fuera del individuo y es donde este “fijará su mirada” y lo utilizará como incentivo para generar diferentes acciones y así alcanzarla.

Es necesario que el sujeto deposite sus deseos en esa meta. Si este no la ve alcanzable o no es lo suficientemente atractiva, no va a invertir su esfuerzo y energía en eso. Cuando una persona decide comprometerse con una meta, va a estar dispuesta a gastar esfuerzo en el cumplimiento de la misma. Al momento de plantearse una meta, el sujeto analiza la disponibilidad de esta, es decir, observa con qué inconvenientes deberá enfrentarse para alcanzarla, y si

va a lograr satisfacerla o no. Esto le ayudará a analizar qué expectativas deposita sobre esta, tratando de evitar la frustración que podría causarle no alcanzarla. Cuantos más obstáculos encuentre, menor será la cantidad de expectativa depositada en este punto.

La teoría de las expectativas

Vroom (1964 citado en Ferrari, 2010) trabaja la relación que existe entre las motivaciones de las personas y el trabajo que realizan, utilizando la teoría VIE (valencia, instrumentalidad, expectativa) que lo ayudó a organizar la evidencia sobre problemas como: la elección ocupacional, la satisfacción en el trabajo y la motivación para el desempeño laboral eficaz.

Este autor afirma que, “la fuerza para que una tendencia actúe de cierta manera depende de la intensidad con que se espera que el acto vaya seguido de un resultado dado y de lo atractivo que resulte éste para el individuo.” (Vroom, 1964 citado en Robbins, 2004, p. 197). En otras palabras, esta teoría indica que a los empleados los motiva aumentar su esfuerzo, cuando sientan que van a obtener una buena evaluación de desempeño, al obtener buena calificación de desempeño serán recompensados con premios organizacionales, como, aumento de sueldo, un bono, etc. Esto permitirá la conducción a satisfacer las metas personales.

Esta teoría se centra en tres relaciones (Ferrari, 2010):

1. Relación esfuerzo–desempeño. La probabilidad que percibe el individuo de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.
2. Relación desempeño–recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado que se desea.
3. Relación recompensas–metas personales. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo.

En la relación entre esfuerzo y desempeño, puede que un empleado por más que se esfuerce en mejorar sus tareas no reciba una buena calificación, pero esto puede ser por diferentes motivos, tales como, que no haya

evaluaciones, que no se reconozcan tales esfuerzos, por una mala relación con superiores, que se evalúen otros factores en vez del esfuerzo, como el presentismo, etc. Se puede afirmar que estos ejemplos generan desmotivación, porque no importa cuánto aumentan su fuerza para mejorar sus tareas, se van a sentir en probabilidad de no ser bien considerados.

Si esto no fuera así, y se le da una recompensa por un buen desempeño, la motivación existe para el empleado y los compañeros, pero cuando se los premia por otras cuestiones, por ejemplo, por llevarse bien o por ser familiar de alguna persona jerárquica, prevalece otra medida desmotivante. Las recompensas son válidas según la adecuación individual de cada trabajador. Tal vez, el empleado no se motiva por un reconocimiento verbal porque buscaba un ascenso o buscaba un premio en plata porque lo necesitaba en ese momento para comprar un vehículo.

Teoría de la equidad de Adams

La teoría según la perspectiva de Adams (1965 citado en Robbins, 2004), “Plantea que los individuos comparan sus aportes y resultados en el trabajo con las de otros, y luego responden para eliminar cualquier desigualdad” (p.193).

La equidad cumple un gran rol en la motivación, al compararse los trabajadores entre ellos con lo que aportan: experiencias, educación, sabiduría, etc. Y lo que ganan por ello: salario, reconocimiento, premio, etc.

Robbins, (2004) expone que las personas saben lo que obtienen de su trabajo de acuerdo con lo que destinan en él y lo confrontan en términos de contribución y resultados. Si el estado de equidad sería, a igual tarea, igual salario. Por el contrario, se consideraría un estado de desigualdad.

El mismo autor determina cuatro comparaciones:

1. Yo interior, experiencias del empleado en un puesto diferente dentro de su organización actual.
2. Yo exterior, experiencias del empleado en una situación o puesto fuera de su organización actual.
3. Otro interior, otro individuo o grupo de ellos dentro de la organización del empleado.

4. Otro exterior, otro individuo o grupo de ellos fuera de la organización del empleado.

Los empleados se comparan con diferentes individuos o con trabajos anteriores, esta elección de referencia se hará influida por la información que ofrece el otro. Esto ha llevado a centrarse en cuatro variables moderadoras: género, antigüedad, nivel que se ocupe en la organización y años de educación o profesionalismo.

Finalmente, una vez seleccionado el referente se realizará la comparación, que, en el caso de arrojar una desigualdad, da paso a seis posibles opciones: Cambiar sus aportes al trabajo - Cambiar sus resultados - Distorsionar las percepciones del yo - Distorsionar las percepciones del otro - Escoger otro referente - Abandonar el trabajo (Robbins, 2004).

A partir de estas definiciones, se puede afirmar que es necesario para el desempeño de un trabajador mantenerlo motivado, de esta manera se logrará entender que estimulación tienen los trabajadores de la industria farmacéutica, en qué tipo de necesidad se enfocan para lograrlo y cuáles son los niveles que se presentan.

2.3 Significado del trabajo

Este proyecto nace de la inquietud por saber los niveles motivacionales laborales que presentan aquellas personas que han decidido trabajar en la industria farmacéutica. Pero también, resulta necesario indagar cuáles son las referencias de los trabajadores hacia el significado y la valorización que le dan al trabajo. Si bien el concepto resulta para muchas personas simple de explicar, se debe tener en cuenta que su significación es singular para cada individuo. Se puede decir que su definición es parte de una construcción sociohistórica. Pero, para poder constatar esto, es necesario hacer un recorrido por los autores que hablaron de la temática.

Si bien se relaciona automáticamente el trabajo con un salario, esto va más allá de un método para subsistir, según Meda (1998) el trabajo es el fundamento del orden social que determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos.

El trabajo puede referirse como una prioridad en la persona, es un esfuerzo que sirve a determinados propósitos y posee una propia medida de utilidad significativa para cada individuo, sin dejar de lado sus metas personales Meissner (1977).

Para Filippi (2008) “Cuando la tarea es repetitiva, deshumanizante, humillante, monótona y no potencia la autonomía puede ser disfuncional para la persona y conllevar consecuencias negativas para la misma” (p.71). El trabajo y la motivación van de la mano, para que la persona realice la actividad es necesario que haya una necesidad que se convierta en la fuerza motora de su tarea. Freud (1912 citado en Filippi, 2008) indica que la actividad profesional cuando es libremente elegida ofrece una satisfacción al trabajador, en cambio, la mayoría solo trabaja bajo el imperio de la necesidad, y de esta naturalización social-cultural-humana al trabajo se derivan los más dificultosos problemas sociales.

Asimismo, Steers y Porter (1975 citados en Filippi, 2008) consideran el significado del trabajo como un indicador de motivación laboral, ya que lo estudiaron desde una aproximación individual y considerando las reacciones emocionales. El trabajo puede ser una fuente importante de identidad y autoestima, de la que derivan sentimientos positivos, que conducen a aumentar la implicación con la actividad o, por el contrario, puede ser una fuente de frustración, aburrimiento y un sinsentido.

Por su parte, Salanova, García y Peiró (1996) declaran que el trabajo representa en la actualidad uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y societal, siendo una actividad humana que se realiza para obtener algo a cambio y, en este sentido, tiene un aspecto extrínseco y/o instrumental.

Los aspectos del trabajo

Las funciones o aspectos del trabajo que Peiró y Prieto (1996) definen son las siguientes:

1- Integrativa o significativa. Puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo.

2- De proporcionar status y prestigio social. La posición social de una persona está en parte determinada por el trabajo que desempeña.

3- De identidad personal. Cómo se es y cómo se ve uno a sí mismo tiene mucho que ver con cómo uno se ve y cómo lo ven a uno en el trabajo. Los éxitos y fracasos en el ámbito laboral contribuyen a formar la propia identidad.

4- Económica. El trabajo tiene un doble significado para el individuo: mantener un mínimo de supervivencia y conseguir bienes de consumo.

5- Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. Gran parte de las interacciones con otros se dan en el contexto laboral.

6- De estructurar el tiempo. El trabajo organiza el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas. Ayuda también a estructurar otros ámbitos de sus vidas como la planificación familiar, las vacaciones o el tiempo de ocio en general.

7- De mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria. Las personas están obligadas a trabajar, si quieren mantener otras funciones vitales.

8- De ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. Éstas podían estar ya en el sujeto y la práctica diaria puede mejorarlas, o incluso es posible que se adquieran para o en la ejecución del trabajo.

9- De transmitir normas, creencias y expectativas sociales. En el trabajo las personas se comunican entre sí y se transmiten perspectivas, convicciones, valores e informaciones, no sólo relacionadas con el trabajo sino también con la familia, el tiempo libre, la política, la economía, etc.

10- De proporcionar poder y control. En el trabajo se puede adquirir algún grado de autoridad y dominio sobre otras personas y sobre cosas, datos y procesos.

11- De comodidad. El trabajo puede proporcionar "confort" a las personas (por ejemplo, la autorrealización, contactos interpersonales, fuente de identidad, etc.).

Algunos investigadores (e.g. O'Brien, 1999 citado en Filippi, 2008) mantienen una postura especial donde se considera al trabajo como una variable que forma parte de la personalidad laboral. Según ellos se va modificando en la mirada personal de cada uno. Los defensores de la tesis de la estabilidad

explican el significado del trabajo como prospero a alcanzarse y al hacerlo va cambiando a lo largo de la vida. Los desarrolladores de esta teoría lo observan como componente subjetivo de la persona.

O'Brien (1999 citado en Filippi, 2008) considera que el significado del trabajo es un producto de la experiencia laboral, es decir, la interpretación que cada persona hace de sus vivencias de trabajo. Quienes defienden la tesis de la modificación afirman que el significado del trabajo va a cambiar a lo largo del tiempo a causa de la influencia de las distintas variables situacionales, de las etapas por las que pasan y los diferentes roles que adoptan los sujetos a lo largo de sus vidas. Este grupo de tesisistas lo consideran como un producto de la experiencia laboral.

EI MOW

El interesante modelo de investigación del Significado del Trabajo propuesto por el MOW, Internacional Research Team (1987) que relaciona a la definición principal con las creencias, expectativas y valores que posee el trabajador. Considera tres categorías de variables:

(...) Condicionales o antecedentes (puede ser situación familiar y personal, trabajo actual e historial de carrera, ambiente macro-socio-económico); centrales (centralidad, normas sociales, resultados laborales valorados, metas laborales e identificación con roles laborales) y consecuencias. Para el MOW Internacional Research Team, el Significado del Trabajo está determinado tanto por el individuo (sus elecciones y experiencias) como por el contexto ambiental y organizacional en el que vive y trabaja. En el marco de estas investigaciones los autores consideran que el referente del estudio es el trabajo en general (el *work involvement* de Kanungo, 1979, 1982) y no el trabajo que el individuo desempeña actualmente (*job involvement*). Por otra parte, el trabajo es entendido como aquella actividad por la que se recibe una contraprestación económica a cambio. (MOW, 1987, p.11)

Para el grupo MOW (1987) el significado del trabajo no es un constructo psicológico lineal, sino que está compuesto por diferentes variables o dimensiones. Se lo considera como un constructo psicológico multidimensional, definido en términos de cinco dimensiones:

- Centralidad del trabajo
- Normas societales sobre el trabajo
- Resultados valorados del trabajo
- Importancia de las metas laborales
- Identificación con el rol laboral

El significado del trabajo, varía a lo largo de la historia. Incluso, en una misma línea del tiempo se encuentran diferencias entre naciones y grupos ocupacionales en función de la edad, del sexo de los individuos y de otras características.

Cuando no hay trabajo

Debemos mencionar las consecuencias que trae no contar con un trabajo que perciba bienes o servicios para cubrir las necesidades básicas de las personas y de sus familias. Como se explica en los antecedentes de esta investigación, y como lo hace Filippi (2000) el mundo al estar globalizado va modificándose día tras día, y el trabajo global también se mueve al flujo de estos cambios. No se puede decir si son mutaciones para bien o para mal, solo llegar a comprender el significado de trabajo en este contexto actual.

La pérdida repentina de un trabajo genera una crisis individualista, que puede producir problemas en la salud mental provocado por la incertidumbre de no saber cómo enfrentar las exigencias de la vida, lo involucra a la pérdida de un proyecto personal, pone en peligro la situación de riesgo de enfermedad y exclusión social, en otras palabras, vulneraliza a toda la familia (Schlemenson, 2002)

Por lo tanto, el trabajo cumple un rol considerable en los procesos de construcción de la identidad. Permite que el sujeto desarrolle potencialidades, que defina metas, proyectos de vida, consiga la integración y reconocimiento social y establezca vínculos personales (Jahoda 1987, citado en Aisenson et al., 2002).

2.3 Descripción de la organización relevada

La organización relevada es un Laboratorio de apoyo que brinda servicios de manufactura integral desde 1997. Su mercado es la industria farmacéutica y cosmética, con especialización en productos líquidos y semisólidos, no estériles.

Contiene regularmente actualización de las maquinarias para satisfacer las necesidades de sus clientes. El funcionamiento obedece al cumplimiento de las normas GMP optimizado a través de la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad certificado según ISO 9001 desde el año 2001, y con un plan de capacitación constante del personal que representa un aporte fundamental para alcanzar objetivos. El desafío de la empresa es ofrecer un alto nivel de excelencia en la calidad de los productos y brindarles a los laboratorios la totalidad del potencial humano, tecnológico y productivo de la empresa, complementado con servicios a medida de las necesidades y expectativas de cada Cliente y producto en particular.

Los compromisos son:

- Garantizar la conformidad de los productos y servicios con los requisitos especificados, cumpliendo además con los aspectos regulatorios vigentes según las exigencias de la autoridad Sanitaria Nacional.
- Mantener los procesos bajo control, aplicando en forma permanente el Sistema de gestión de la Calidad e impulsar la mejora continua de su eficacia.
- Aportar los recursos humanos, tecnológicos y de infraestructura necesaria para garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos, incluyendo la política y los objetivos de la calidad.
- Difundir y practicar la política de la Calidad, para que sea comprendida, aplicada y mantenida en todos los niveles y en todas las actividades desarrolladas en esta entidad farmacéutica.

La misión de la organización es: “Ser un laboratorio de apoyo que brinda servicios de manufactura integral a la industria farmacéutica y cosmética, con especialización en productos no estériles, líquidos y semisólidos”

La visión es: “Ser un laboratorio de apoyo de referencia en la Argentina, reconocido por su actualización tecnológica, dinamismo y la excelencia de su gestión en la calidad, seguridad y medio ambiente.

Los valores que presenta la empresa son: el trabajo en equipo; la mejora continua; la versatilidad; la adecuación al cambio; y la transparencia.

Horarios

La organización contiene un sistema de producción constante los horarios en la planta principal se dividen en tres turnos: mañana, trabajan la mayor parte del personal, alrededor de 100 empleados; tarde que pasan de los 30 y turno nocturno que solo hay 10 empleados.

Son 8 horas de jornada laboral con una hora al medio día demás para el almuerzo, por el contrario, los empleados que tienen el horario nocturno realizan una jornada de 10 horas con una hora de cena a media noche. El establecimiento cuenta con una sala de descanso y un comedor como lo establece su convenio colectivo.

Áreas de trabajo

Elaboración de líquidos

Elaboración de suspensiones, soluciones, lociones, jarabes, colutorios spray, contiene seis áreas para la elaboración de líquidos, estas áreas están clasificadas como clase ISO 8, provisión de agua purificada, extracción localizada de polvos, capacidad operativa está instalada para elaborar, por batch, desde 10 a 3.000 lts.

Los empleados tienen designado cada producto a elaborar, intentan hacer siempre los mismos procedimientos para no cometer errores o alterar el producto, si bien cuentan con un Master para seguir los pasos, utilizan este sistema para que la calidad siempre sea alta.

Llenado de líquidos y Elaboración de semisólidos

- Llenado de frascos de 1 a 1.000 ml, frascos goteros con inserto, frascos viales con precinto de aluminio, etiquetado, codificación con Ink Jet. Llenadoras Monoblock CAM LA de 6.000 unid/ hora con colocación automática de tapa y medida

- Llenado de pomos plásticos, multilaminares y aluminio de 10 a 50 mm de diámetro, llenado de potes, frascos y bombas a pistón, llenado de pouch, llenado de óvulos y supositorios.

Cuenta con seis áreas para el llenado de líquidos y siete áreas para el llenado de semisólidos. Estas áreas están clasificadas como clase ISO 8. Cada cuarto contiene de a tres empleados hasta 5, según la complejidad del producto. Las tareas que se realizan son monótonas, seguidas con una línea de producción con el ritmo de la máquina y este ritmo es determinado por el Master.

Acondicionado

- Acondicionado de cualquier forma farmacéutica, pegado de estuches con hot melt, empaque en cajas de cartón o termocontraible, colocación de etiqueta de tampo de seguridad, sistema de trazabilidad.

Contiene siete cuartos para el acondicionado de productos en más de 500 m² y condiciones ambientales controladas.

Aquí se realiza el terminado del producto, los empleados se distinguen con color verde de vestimenta y zapatos de seguridad negros, para diferenciarlos de la producción, que son aquellos que tienen contacto directo con la materia de los productos, por el contrario en este sector los productos se encuentran ya embalsados y no hay riesgos de contacto.

Hay tres sectores que solo realizan trabajos manualmente, cuatro de ellos tienen máquinas que se manejan de a cinco o 6 personas, cuenta con una dobladora de prospecto y una codificadora Faingold para los estuches.

Garantía y control de calidad

Se realiza auditorías internas en forma programada. Seguimiento de planes de acción. Sistema de control de cambio. Análisis de Riesgo (HACCP / FMEA). Programa de capacitación continua del personal para asegurar su competencia.

En esta planta hay un laboratorio para análisis fisicoquímicos y otro para microbiológicos; dentro del mismo hay un área de siembra clasificada como clase ISO 7. El laboratorio se encuentra equipado con instrumentos de última

generación para realizar los controles, tanto de procesos, como de materias primas y de productos terminados.

Depósito

Depósitos de materia primas, materiales de acondicionamiento, semi elaborados, graneles, productos terminados, depósito de inflamable. Depósito climatizado para mantener las condiciones de temperatura y humedad requeridas. Tienen constantemente la vestimenta de seguridad, equipo de color azul, zapatos de seguridad, casco, etc.

Cultura y organización en el trabajo

Cabe destacar que, a partir de las consultas e inspecciones en el lugar, podemos describir un ambiente de trabajo con un buen clima laboral. La mayoría de los trabajadores son familia o amigos, solo entra gente recomendada por los empleados. Los empleados tienen la categoría de operario semi-calificado luego del año ingresado obtienen la de operario calificado, los supervisores tienen la categoría de operarios especializados y los administrativos, auxiliar principal. En la empresa los empleados no tienen diferencias de remuneración, todos cobran por igual, sea maquinista, elaborador, etc.

Al no contar con un área específica de recursos humanos, lo empleados para pedir permisos, comentar problemas, adelantos y prestamos deben hacerlo directamente con los jefes, no hay un interlocutor para un dialogo.

Hasta aquí el desarrollo teórico de la tesis, a continuación, se procede con la descripción de la parte metodológica de la misma.

CAPÍTULO II

3. Metodología

3.1 Objetivo general

- Identificar el significado del trabajo y los niveles motivacionales laborales que presentan las personas que han decidido trabajar en una industria farmacéutica.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar el significado de trabajo para los empleados, exponiendo las esferas de valores, creencias, experiencias, etc.
- Describir los componentes externos e internos de la Motivación Laboral de los trabajadores relevados.
- Analizar las vinculaciones de motivación laboral que tienen los trabajadores relevados.
- Analizar los factores que impactan en los niveles de motivación que tienen los empleados de la industria farmacéutica.

3.3 Hipótesis

En virtud de lo relevado en el apartado de antecedentes se procede a plantear las siguientes hipótesis de investigación:

H1: Un salario correspondiente es el principal nivel para que el resto de las motivaciones laborales se cumplan.

H2: Lo que motiva a los trabajadores es el reconocimiento.

H3: El trabajo es una esfera vital importante para los trabajadores, pero no aparece en los primeros lugares de la jerarquía de esferas vitales, probablemente luego del segundo lugar después de la amistad.

3.4 Tipo de estudio o diseño

Se realizó un estudio de caso único, empírico descriptivo, transversal con un abordaje cuantitativo.

3.5 Población

El colectivo de trabajadores y trabajadoras de una organización en zona sur del Gran Buenos Aires, perteneciente a la industria farmacéutica en el año 2019.

3.6 Muestra

Se tomó una muestra simple no probabilística con muestreo intencional para el análisis descriptivo e inferencial de 100 trabajadores. El 54 % es de género masculino y el 46 % femenino, con una edad promedio de 32,58 años (DT=7,180; Mediana= 32 años; Máx.=46 años, Mín.=22 años). En cuanto al nivel de escolaridad, un 2 % no asistió, un 34 % tenían el primario incompleto. Un 36 % dijo tener el primario completo, un 10 % secundario incompleto, un 4 % el secundario completo y un 14 % tiene el terciario incompleto.

3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Se utilizó un cuestionario autoadministrado compuesto por:

- Cuestionario de datos socio-demográficos y socio-laborales (construido ad-hoc para la presente investigación).
- Cuestionario de Motivaciones para el Trabajo (Toro Álvarez, 1992). Instrumento conformado por 75 ítems y utilizado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación, divididos en tres partes o dimensiones.
 - 1) Condiciones internas, evalúa 5 factores: logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento
 - 2) Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, compuesta por 5 factores: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición, y expectativa

3) Incentivos valorados por la persona o condiciones motivacionales externas, compuesta por los siguientes 5 factores: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción.

El coeficiente alfa de Cronbach de la escala es de 0.72.

- Cuestionario original del MOW, adaptación hecha por Díaz Vilela (1994) se utilizaron las siguientes dimensiones: funciones del trabajo, metas laborales e involucración.

Estos instrumentos se presentan en el Anexo I.

3.8 Procedimiento

La recolección de datos para la muestra se realizó en un laboratorio de apoyo medicinal a 100 trabajadores pertenecientes a la misma.

Los instrumentos fueron completados en su mayoría por los propios participantes, pues los mismos estaban diseñados para su autoadministración. Luego de firmar el consentimiento informado pertinente, fueron entregados personalmente a los trabajadores que estuvieron presentes los días en que se realizó el procedimiento. El personal a cargo de la recolección de los datos fue la tesista de la carrera de Licenciatura en Relaciones del Trabajo, quien conocía los objetivos del estudio y estaba motivado para llevarlos a cabo.

CAPÍTULO IV

4. Resultados

4.1 Caracterización de la muestra

Gráfico 1. Género

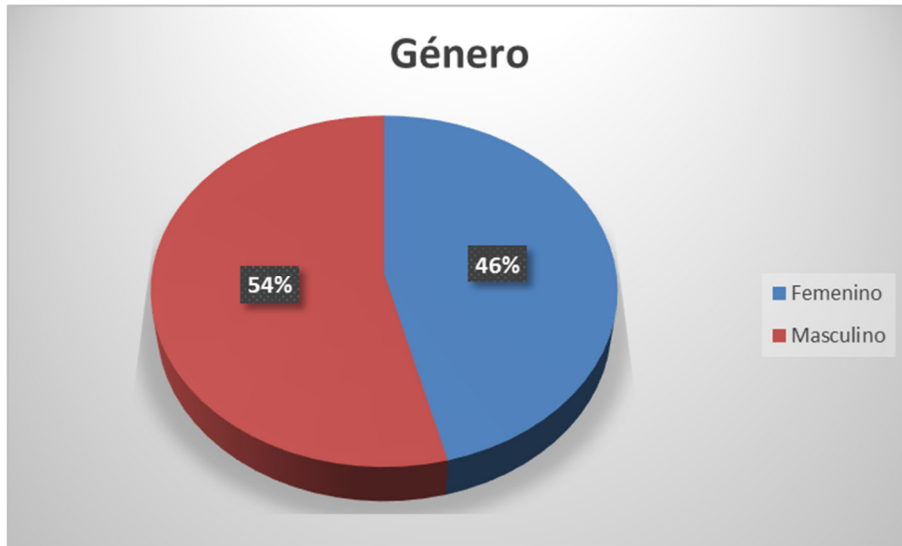


Gráfico 2. Nivel de escolaridad.

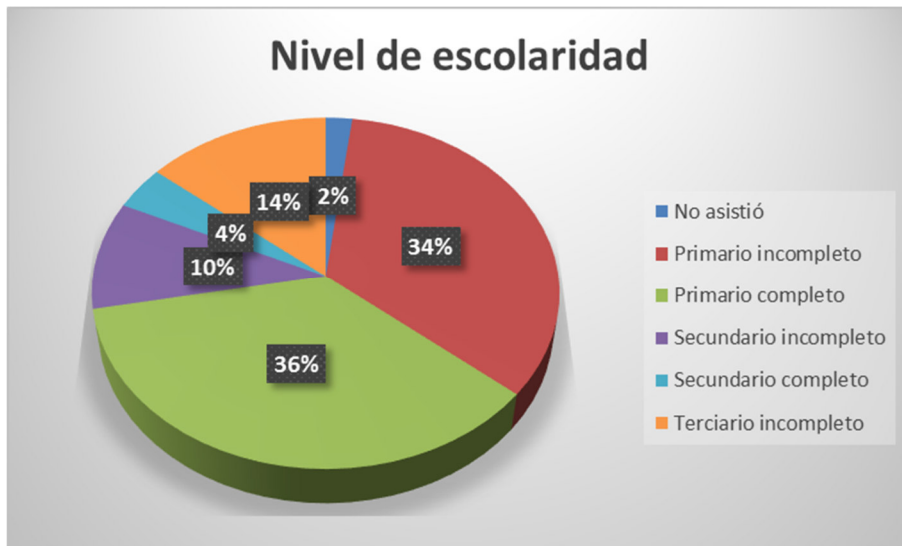


Gráfico 3. Estado Civil.

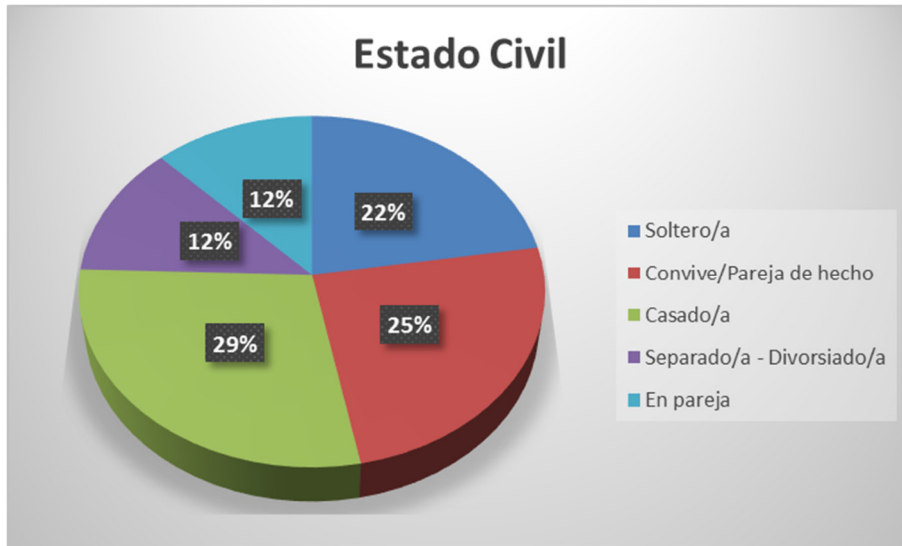
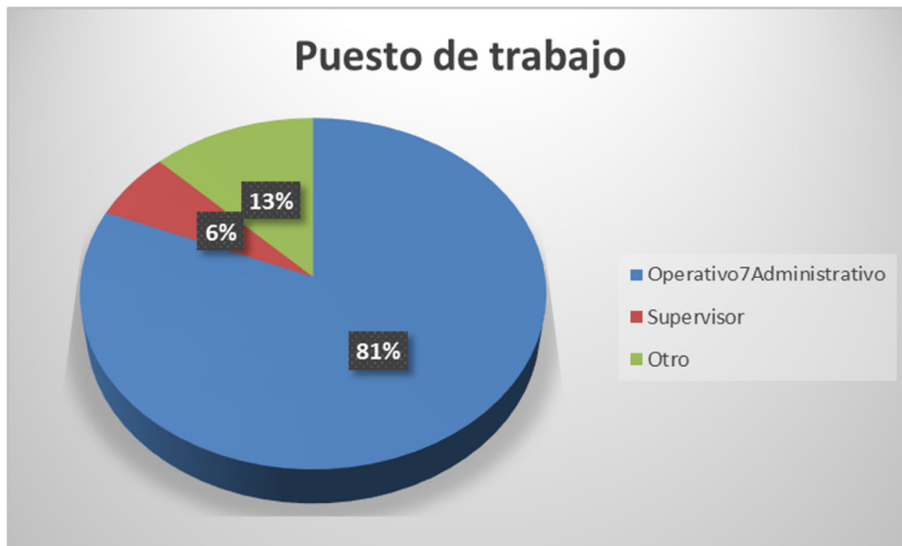


Gráfico 4. Puesto de Trabajo.



Dimensiones de la variable Funciones del Trabajo

Tabla I. Resúmenes estadísticos de las Funciones del trabajo.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
A2	100	5,34	6,00	1,955	1.00	7.00
A4	100	3,80	4.00	1.893	1.00	7.00
A6	100	4.46	4.50	1.787	1.00	7.00
A9	100	3.72	4.00	1.830	1.00	7.00
A10	100	4.82	5.00	1.830	1.00	7.00
A13	100	3.62	4.00	1.958	1.00	7.00

Los **Resultados valorados del trabajo** son aquellas funciones que se perciben en el mismo y que son de valor para el individuo; es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle.

Para referirse a ellos se deben observar los siguientes ítems:

A2- Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos

A4- Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas

A6 Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad

A9 Creo que el trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio

A10 Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio

A13 Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas

Que resumen las siguientes estimaciones de significado:

1. Como generador de ingresos
2. Como generador de relaciones interpersonales

3. Como forma de ser útil a la sociedad
4. Como generador de status y prestigio
5. Como algo satisfactorio en sí mismo
6. Como medio para estar ocupado-

Analizando los datos referidos a toda la muestra considerando las medias de elección de cada uno de las funciones antes presentadas, ordenadas por prioridad, el resultado más valorado de las funciones que proporcionan el trabajo según los empleados de esta organización es de “generador de ingresos”, lo sigue en segundo lugar, “algo satisfactorio en sí mismo”. La puntuación más baja es que lo consideran como una función para estar ocupado.

Dimensiones de la variable Involucración con el trabajo

Tabla II. Resúmenes estadísticos Involucración con el Trabajo.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
A1	100	3.76	4.00	1.733	1.00	7.00
A3	100	3.30	3.00	1.741	1.00	7.00
A5	100	3.10	3.00	1.843	1.00	7.00
A7	100	2.78	2.00	1.920	1.00	7.00
A8	100	3.82	4.00	1.878	1.00	7.00
A11	100	2.46	2.00	1.717	1.00	6.00
A12	100	2,24	1.00	1.611	1.00	6.00
A14	100	5.12	6.00	2.047	1.00	7.00

Una propiedad del componente valorativo/afectivo incluye tanto la Involucración con el trabajo (*Work involvement*) como el Compromiso con el trabajo (*work commitment*). Ambos son una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de la persona.

Work involvement es el elemento de involucración conductual actual, en él se considera al trabajo como praxis, mientras que Work commitment es un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo.

Para el análisis de estas dimensiones se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo

A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo

A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas

A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo

A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas

A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo

A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo

A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.

Analizando los datos referidos a toda la muestra considerando las medias de elección de cada uno de las funciones antes presentadas, ordenadas por prioridad, estos son los resultados:

En primer lugar, se ubica “que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas”. El siguiente “que el trabajo es, en general, una de

las cosas más importantes en la vida de las personas” se lo puede considerar porque es el medio para satisfacer las necesidades básicas. Y aquella que tuvo la puntuación más baja fue que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.

Por lo tanto, si bien consideran el trabajo como una de las cosas más importantes en la vida de las personas, no es lo máximo y no debe consumir mucho de su tiempo.

Dimensiones de la variable Metas Laborales

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
B1	100	5.74	7.00	1.736	1.00	7.00
B2	100	5.24	5.50	1.611	1.00	7.00
B3	100	5.60	6.00	1.278	3.00	7.00
B4	100	6.22	7.00	1.217	2.00	7.00
B5	100	6.40	7.00	1.355	1.00	7.00
B7	100	6.30	7.00	1.249	1.00	7.00
B8	100	5.52	6.00	1.542	1.00	7.00
B9	100	5.14	5.00	1.542	1.00	7.00
B10	100	5.30	5.00	1.681	1.00	7.00
B11	100	5.56	6.00	1.554	1.00	7.00
B12	100	5.36	6.00	1.522	2.00	7.00
B13	100	6.60	6.00	1.818	1.00	7.00
B14	100	6.26	7.00	1.536	1.00	7.00
B15	100	6.36	7.00	1.396	2.00	7.00
B16	100	5.24	6.00	1.933	1.00	7.00
B17	100	5.24	6.00	1.933	1.00	7.00

Tabla III. Resúmenes estadísticos de las Metas laborales.

Las **metas laborales** hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto (Ruiz Quintanilla, & Wilpert, 1988; 1991; Ruiz Quintanilla, 1991 citados en Filippi, 2008) y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan (Harpaz, 1990 citado en Filippi, 2008), o sus creencias personales acerca de las metas de su trabajo ideal (Rokeach, 1973; cfr. Ruiz Quintanilla, 1991 citados en Filippi, 2008).

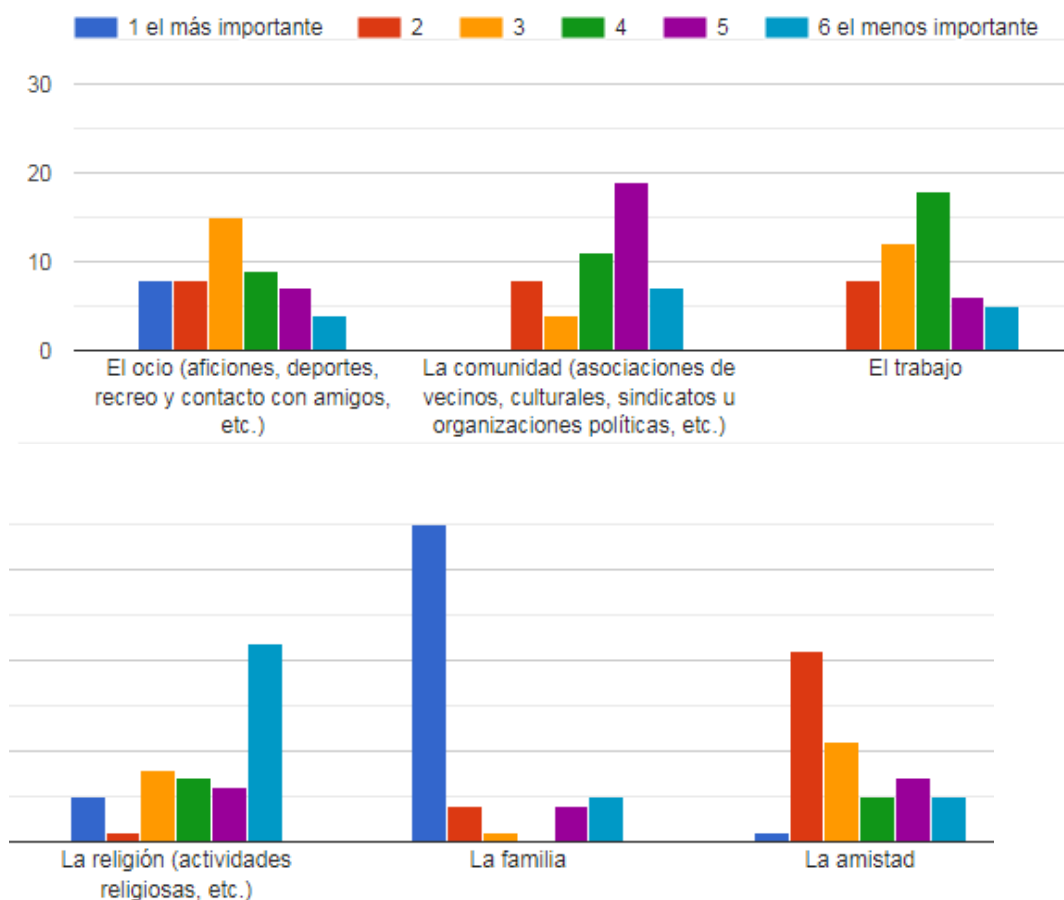
Para el análisis de estas dimensiones se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

- B1-Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo
- B2-Las oportunidades de ascenso o promoción
- B3-Tener una gran autonomía para realizar el trabajo
- B4-Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y la preparación o experiencia
- B5-Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo
- B6-Tener una buena estabilidad en el empleo
- B7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...)
- B8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros
- B9- El dinero que se consigue con el trabajo
- B10- El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja.
- B11- La empresa u organización para la que se trabaja
- B12- El tipo de personas con las que se trabaja
- B13-Que el trabajo que se realiza sea interesante
- B14- Las tareas que se realizan mientras se trabaja
- B15- El producto que resulta del trabajo
- B16 Tener un buen sueldo
- B17-Tener un horario adecuado

Analizando los datos referidos a toda la muestra considerando las medias de elección de cada uno de las funciones antes presentadas, ordenadas por prioridad, estos son los resultados:

La consigna que supero la puntuación fue “que el trabajo que se realiza sea interesante” esto se puede dar por la falta de autorrealización, la mayoría de los empleados pertenecientes a la industria farmacéutica realizan tareas monótonas al ritmo de la maquina constantemente, por eso mismo, en segundo lugar, se encuentra “tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo”. El resultado más bajo de estas metas motivacionales fue “el dinero que se consigue con el trabajo” si bien se piensa que es lo que el trabajador más aspira, este efecto de la encuesta nos demuestra lo contrario.

Gráfico 5. Resumen estadísticos de las Esferas de vida.



Como se puede observar en el gráfico las esferas de vida según los trabajadores de la empresa con orientación a la industria farmacéutica lo ordenan de la siguiente manera, en primer lugar, la familia, sigue el orden, la amistad, en tercer lugar, el ocio, en cuarto lugar, el trabajo, la comunidad y por último la religión.

Dimensiones de la variable Motivación Laboral

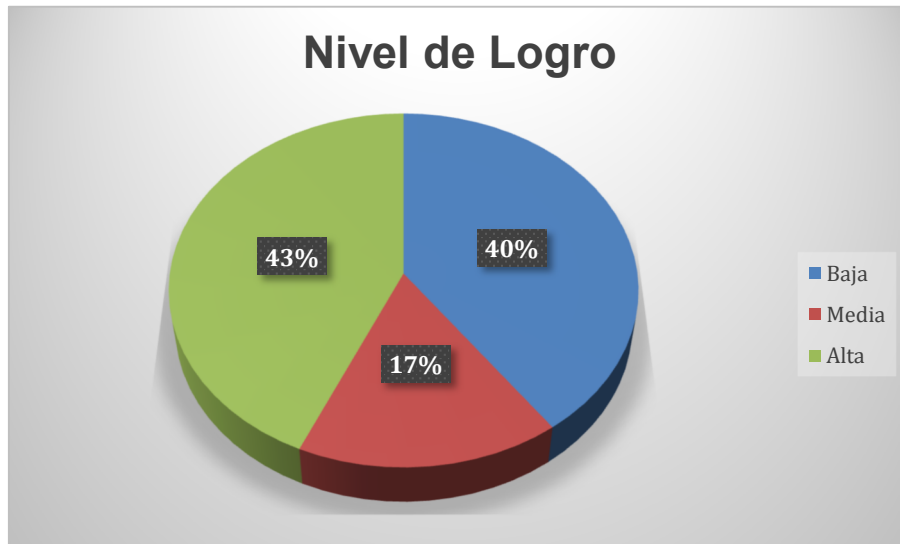
Tabla IV. Resúmenes estadísticos de las dimensiones de la variable Motivación Laboral.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
Logro	100	15.30	15.00	3.51	9.00	23.00
Poder	100	12.70	12.00	2.58	8.00	19.00
Afiliación	100	15.88	16.00	4.69	6.00	24.00
Autorrealización	100	16.06	16.00	4.42	5.00	24.00
Reconocimiento	100	15.88	16.00	3.29	9.00	21.00
Dedicación a la tarea	100	14.24	14.00	3.80	7.00	23.00
Aceptación de autoridad	100	14.82	15.00	4.04	7.00	22.00
Aceptación de normas y valores	100	15.28	15.00	2.94	8.00	23.00
Requisición	100	15.80	15.00	3.68	9.00	25.00
Expectación	100	15.00	15.00	3.54	9.00	24.0
Supervisión	100	14.60	15.00	4.07	7.00	23.00
Grupo de trabajo	100	14.78	15.00	3.58	8.00	23.00
Contenido de trabajo	100	14.52	14.50	4.03	6.00	23.00
Salario	100	16.54	17.00	4.72	6.00	25.00
Promoción	100	14.70	15.00	4.24	5.00	25.00

En esta tabla se observan las puntuaciones típicas de las dimensiones del Cuestionario de motivación para el trabajo (CTM), en la cual podemos afirmar que la de mayor puntuación lo tiene el Salario con 16.54. Sigue la autorrealización 16.06. Con el mínimo quedo poder 12,70.

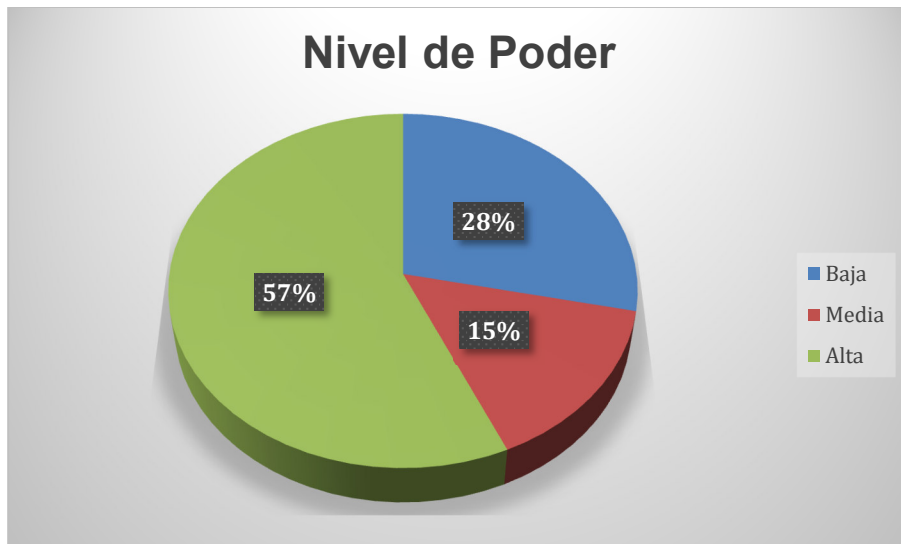
NIVELES DE MOTIVACIÓN

Gráfico 6. Nivel de Logro



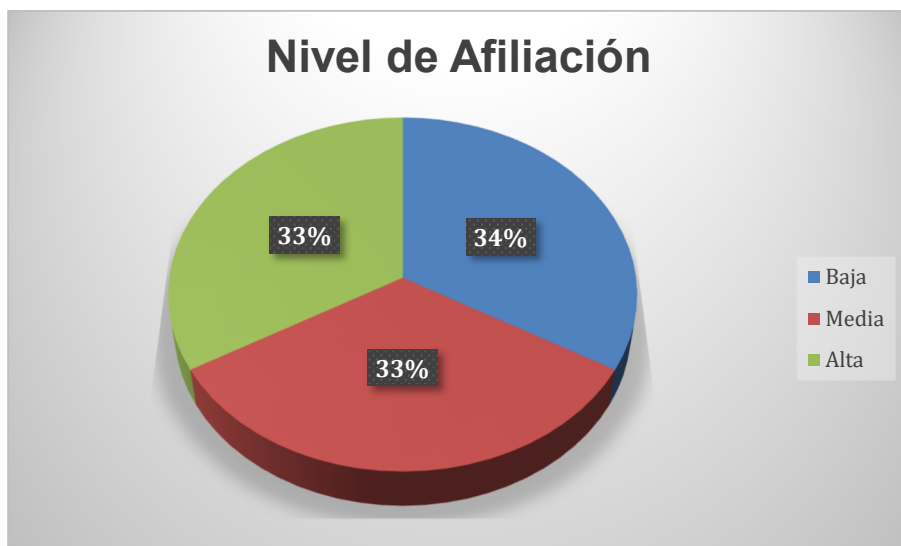
Respecto al nivel de logro el 40% tiene bajos niveles de motivación, el 17% tiene niveles medios de motivación y el 43% tiene altos niveles de motivación.

Gráfico 7. Nivel del Poder



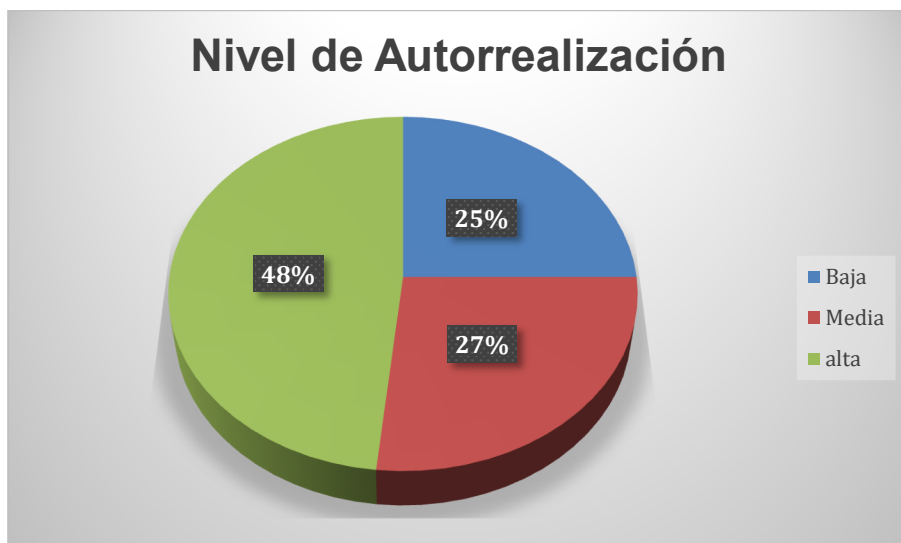
Respecto al nivel de poder el 28% tiene bajos niveles de motivación, el 15% tiene niveles medios de motivación y el 57% tiene altos niveles de motivación.

Gráfico 8. Nivel de Afiliación



Respecto al nivel de afiliación el 34% de la muestra posee bajos niveles de motivación, el 33% niveles medios de motivación y el 33% altos niveles de motivación.

Gráfico 9. Nivel de Autorrealización



Respecto al nivel de autorrealización, el 25% mostró bajos niveles de motivación, el 27% niveles medios de motivación y el 48% altos niveles de motivación.

Gráfico 10. Nivel de Reconocimiento.



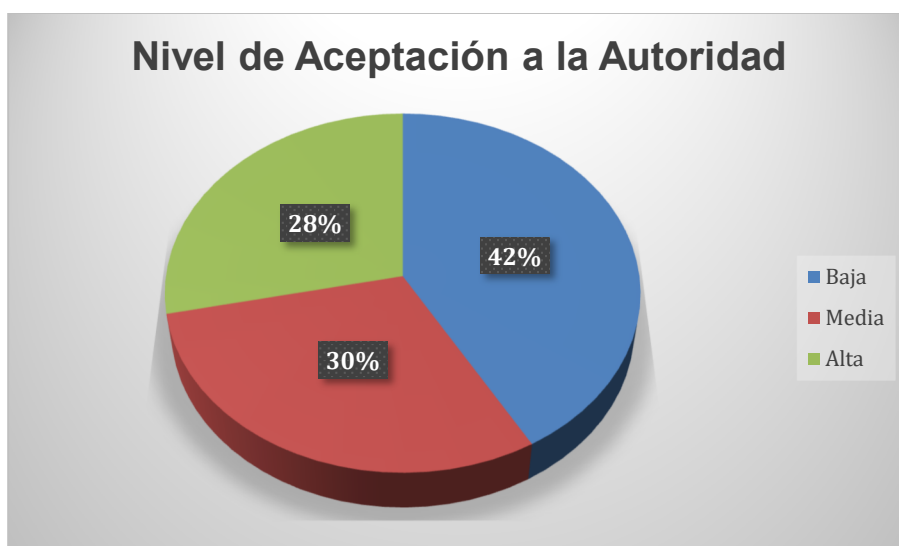
Respecto al nivel de reconocimiento el 49% posee bajos de niveles de motivación, el 18% tiene niveles medios de motivación y el 33% posee altos niveles de motivación.

Gráfico 11. Nivel de Dedicación a la tarea



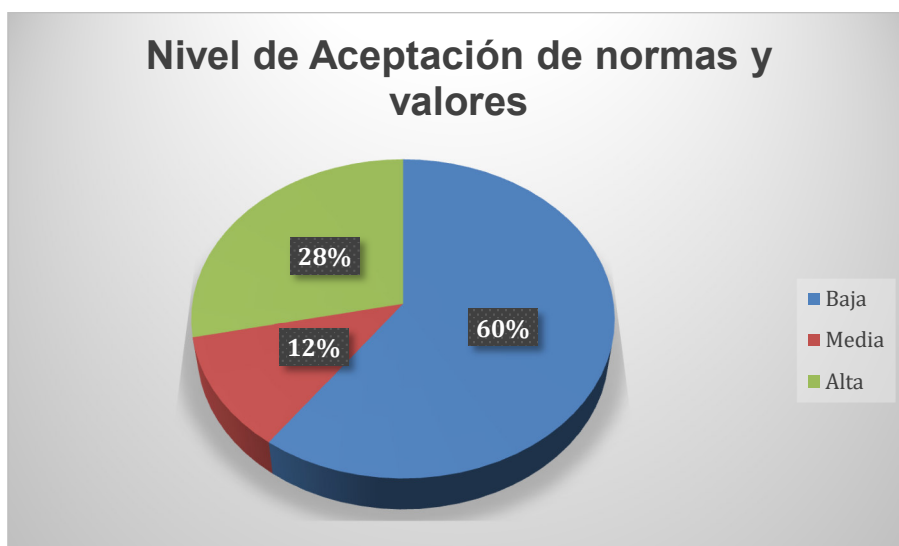
Respecto al nivel de dedicación a la tarea el 32% indicó que posee bajos niveles de motivación, el 15% tiene niveles medios de motivación y el 53% tiene altos niveles de motivación.

Gráfico 12. Nivel de aceptación a la autoridad



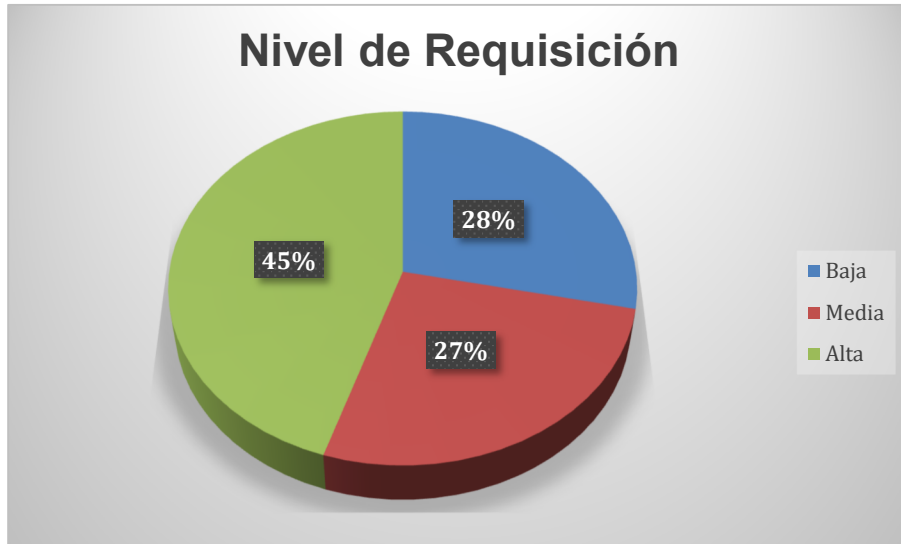
Respecto al nivel de aceptación de la autoridad el 42% indico que tiene bajos niveles de motivación, el 30% niveles medios de motivación y el 28% altos niveles de motivación.

Gráfico 13. Nivel de Aceptación de normas y valores



Respecto al nivel de aceptación de normas y valores el 60 % de la muestra posee bajos niveles de motivación, el 12% niveles medios de motivación y el 28% altos niveles de motivación.

Gráfico 14. Nivel de Requisición



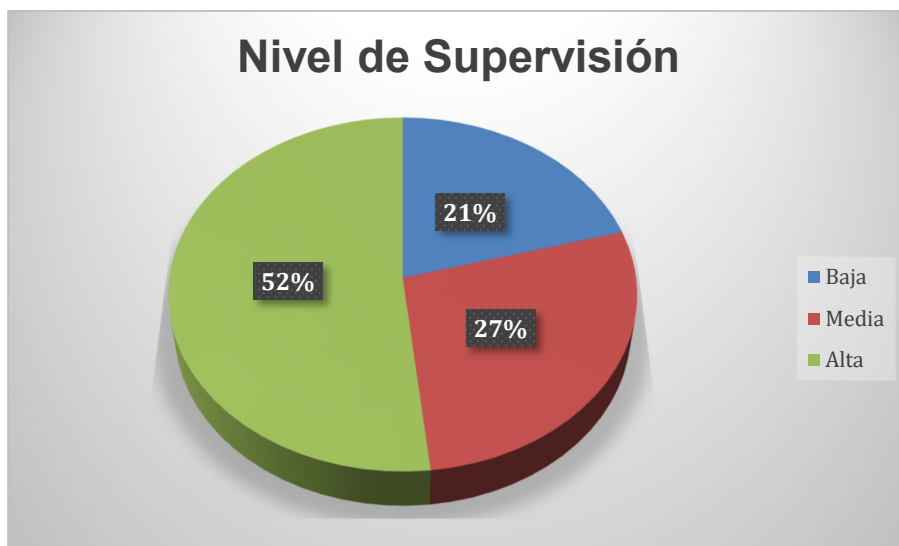
Respecto del nivel de requisición el 28% indicó que tiene bajos niveles de motivación, el 27% tiene niveles de medios de motivación y el 45% altos niveles de motivación.

Gráfico 15. Nivel de Expectación



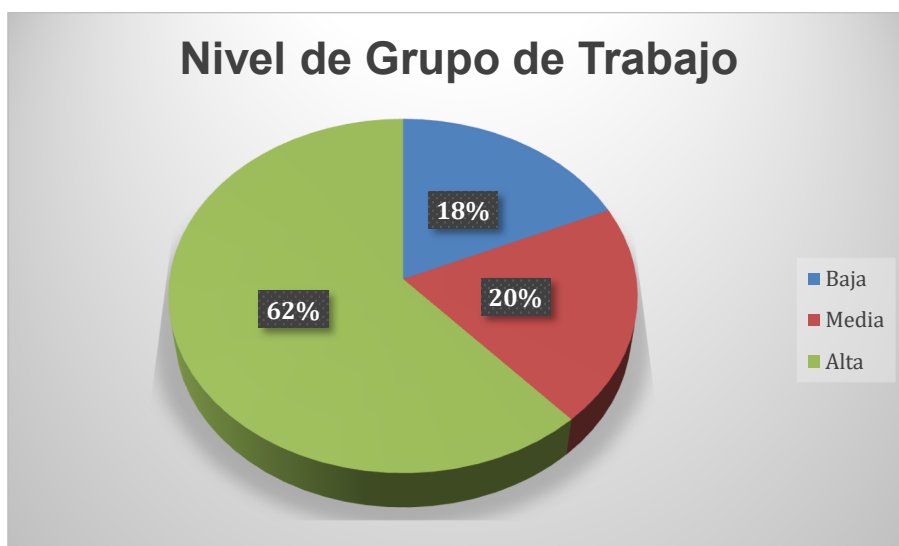
Respecto al nivel de expectación el 13% de la muestra indico que tiene bajos niveles de motivación, el 20% tiene niveles medios de motivación, el 67% tiene altos niveles de motivación.

Gráfico 16. Nivel de Supervisión



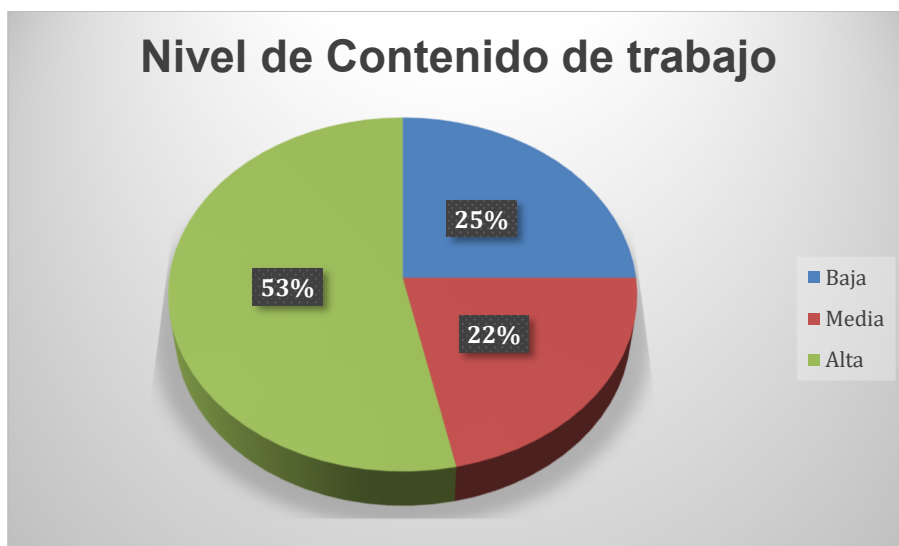
Respecto al nivel de supervisión, el 21% de la muestra tiene bajos niveles de motivación, el 27% tiene niveles medios de motivación, el 52% altos niveles de motivación.

Gráfico 17. Nivel de Grupo de trabajo



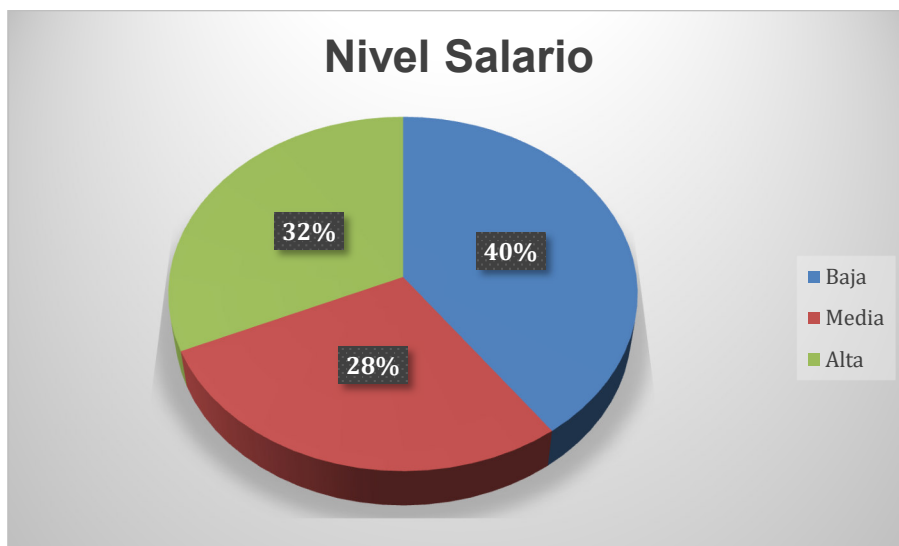
Respecto al nivel grupo de trabajo, el 18% tiene bajos niveles de motivación, el 20% niveles medios de motivación y el 62% tiene altos niveles de motivación.

Gráfico 18. Nivel de Contenido de trabajo



Respecto al nivel de contenido de trabajo el 25% tiene bajos niveles de motivación, el 22% niveles medios de motivación y el 53% altos niveles de motivación.

Gráfico 19. Nivel de Salario



Respecto al nivel de salario, el 40% de la muestra tiene bajos niveles de motivación, el 28% tiene niveles medios de motivación y el 32% tiene altos niveles de motivación.

Gráfico 20. Nivel de Promoción



Respecto al nivel de promoción, el 28% de la muestra tiene baja motivación, el 37% tiene niveles medios de motivación y el 35% tiene niveles altos de motivación.

CAPÍTULO V

5. Discusión

En este punto de la tesis se pretende realizar una síntesis de los resultados obtenidos haciendo referencia a las hipótesis de trabajo formuladas en el capítulo III.

Para ello, se relacionarán las hipótesis iniciales junto con los resultados, además de realizarse los comentarios correspondientes en función de la literatura revisada.

Finalmente, se indicarán algunas limitaciones del estudio, así como alguna propuesta a futuro.

En general, los resultados obtenidos apoyan las hipótesis planteadas. La idea de este trabajo surge de analizar los niveles de motivación e identificar el significado de trabajo que contienen los trabajadores de la organización relevada con orientación a la industria farmacéutica.

En particular, la primera de las hipótesis que un salario correspondiente es el principal nivel para que el resto de las motivaciones se cumplan.

Se puede observar (ver gráfico 18, nivel salarial) el principal nivel bajo de motivación que marcaron los trabajadores es el del salario, Herzberg (1959) destaca, que existe dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano: Los factores higiénicos que se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente, como amenazas que puedan romper el equilibrio laboral. Dicho de otro modo, cuando estos son óptimos, lo que hacen es evitar la insatisfacción. Puede ser: el salario, políticas de la organización, el tipo de dirección o supervisión de mandos jerárquicos, seguridad de trabajo, las condiciones y medio ambiente del trabajo, etc.

Y los factores intrínsecos o motivacionales que son aquellos que producen un efecto de satisfacción y un aumento de la productividad por encima de los niveles normales. El autor, consideraba que estos agentes motivacionales están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Herzberg afirma: "Involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo." (1959, p.128). Además, el autor aclara que los factores higiénicos no generan satisfacción ni motivación dentro

de una organización, pero generan negatividad cuando se carece de ellos. Por el contrario, los intrínsecos, no generan insatisfacción ante su ausencia, pero generan motivación cuando se obtienen.

La compensación remunerativa es una función propia y específica del área del personal que debe cumplir distintos aspectos, este plan salarial fundamentalmente debe contener primero la política salarial con el marco legal vigente pero además, para proceder con la motivación hay necesidad de que haya una remuneración justa de equidad, presentar la remuneración en tiempo y forma, tener valores atractivos para retener al empleado, una encuesta salarial para informarse de como apuesta el mercado, contar con una arquitectura de la manera que se va a realizar esta compensación con herramientas técnicas propias de la función del Licenciado en Relaciones del Trabajo, tales como:

La evaluación de desempeño, que es una técnica que permite valorar el rendimiento de una persona en un puesto determinado, en el caso de la organización relevada, no presentan estos tipos de técnicas, aparte de implementarla se sugeriría que haya capacitaciones para aquellas personas que no llegan al objetivo del grupo, seguir con el desarrollo de la persona, generar la comunicación necesaria y recompensarlo ya sea de manera salarial o con la posibilidad de hacer carrera dentro de la empresa ósea un ascenso.

Evaluación de tareas, es la técnica que permite establecer el grado de importancia o complejidad de un puesto con el otro, es una recomendación principal ya que la organización que desarrollamos en este trabajo los operarios contiene la misma categoría salarial de operario calificado, menos aquellos que recién entran que se los califica como semi-calificados, y los supervisores que contienen la categoría de operario calificado especializado. No hay distinciones de puestos ni ascensos, debería haber un incentivo y equidad. Realizando esta técnica se le otorga la posibilidad de distinguir distintos puestos y categorizarlos en una escala salarial correspondiente.

Como explica la teoría de la equidad según la perspectiva de Adams (1965, citado en Robbins, 2004), los individuos comparan sus aportes y resultados en el trabajo con las de otros, y luego responden para eliminar cualquier desigualdad. (p.193) como la equidad cumple un gran rol en la motivación, se comparan los trabajadores entre ellos con lo que aportan: experiencias, educación, sabiduría, etc. Y lo que ganan por ello: salario,

reconocimiento, premio, etc. En el caso de arrojar una desigualdad, da paso a seis posibles opciones: Cambiar sus aportes al trabajo - Cambiar sus resultados - Distorsionar las percepciones del yo - Distorsionar las percepciones del otro - Escoger otro referente - Abandonar el trabajo. (Robbins, 2004).

Por esto mismo, podemos afirmar que el Salario como nivel de necesidad no es un ejemplar motivador, sino más bien, a falta de este es posible que haya negatividad y desmotivación en los empleados.

En segundo lugar, lo que plantea la segunda hipótesis lo que motiva a los trabajadores es el reconocimiento y los resultados que se obtienen a través de la encuesta de la organización relevada de industria farmacéutica demuestra un nivel de reconocimiento bajo (ver gráfico 9 nivel de reconocimiento) el reconocimiento es el cómo se siente y que significa la persona en la organización, la mayoría de los trabajadores buscan un reconocimiento de trato justo.

Según Maslow (1954) en el cuarto lugar de la jerarquía de necesidades, describe la estima, que es el deseo de competir, de sobresalir como individuos y el respeto, que basa en una posición, fama, reconocimiento y apreciación de los méritos. Al ser un trabajo con características específicas como las tareas monótonas organizadas y previstas por masters, no tienen la posibilidad para: modificar, opinar sobre tareas, desarrollar talentos o demostrar sus capacidades, porque no hay nadie que los valore por ciertos impulsos, sino todo lo contrario, la idea es seguir el curso que determina la máquina y el master.

Por eso como función de Relacionista del trabajo se debe contener un sistema de comunicación donde a parte de las técnicas mencionadas anteriormente para mantener motivados a los trabajadores, se debe posicionar y demostrar que la persona es relevante en las tareas a realizar, ese diálogo y trato debe ser constante, pero siempre implementando rotaciones de puestos, posibilidad de carrera, etc.

En este caso el que menos recibió puntuación fue el nivel de poder, por lo tanto, la organización no tiene por qué preocuparse, según McClelland (1961 citado en Ferrari, 2010) en su teoría de las tres necesidades marca un sistema de clasificación destacando tres impulsos que participan en la motivación, las necesidades de logro, de poder, y de afiliación. Y la necesidad de poder es la

situación de estar a cargo, liderazgo. Se puede identificar que no es una necesidad prevaleciente en la empresa, porque siempre un líder está definido en una organización, aunque no se lo categoriza, ni se lo mencione como tal, la persona con liderazgo dentro de la empresa se encuentra presente.

Por último, se puede corroborar la hipótesis de que el trabajo es una esfera vital de suma importancia para los trabajadores (Gráfico 5. Resumen estadísticos de las Esferas de vida) por lo que aparece en un lugar de la jerarquía de esferas vitales no tan importante. Si bien se puede observar con los resultados obtenidos que el trabajo es importante para estos empleados, se distingue que no es prioridad en la vida de ellos.

El valor que le dan al trabajo como función es de “generador de ingresos” (ver tabla I. Resúmenes estadísticos de las Funciones del trabajo) La función principal es la de generar ingresos.

En referencia como la involucración del trabajo en primer lugar, se ubica “que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas”. El siguiente “que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas” se lo puede considerar porque es el medio para satisfacer las necesidades básicas. Por lo tanto, si bien consideran el trabajo como una de las cosas más importantes en la vida de las personas, no es lo máximo y no debe consumir mucho de su tiempo.

Las **metas laborales** hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto (Ruiz Quintanilla, & Wilpert, 1988; 1991; Ruiz Quintanilla, 1991) y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan (Harpaz, 1990), o sus creencias personales acerca de las metas de su trabajo ideal (Rokeach, 1973; cfr. Ruiz Quintanilla, 1991). Las metas laborales que puntuaron los trabajadores (ver tabla III. Resúmenes estadísticos de las Metas laborales) son “que el trabajo que se realiza sea interesante” esto se puede dar por la falta de reconocimiento y autorrealización, la mayoría de los empleados pertenecientes a la industria farmacéutica realizan tareas monótonas al ritmo de la maquina constantemente, por eso mismo, en segundo lugar, se encuentre el “tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo” para poder destacarse o mismo, para modificar la monotonía de las tareas.

En cuanto al futuro, queda abierta una profundización de la presente investigación para corroborar los resultados, como así, se deja a consideración de futuros investigadores volver a indagar sobre la relación entre las variables relevadas.

Referencias Bibliográficas

- Aisenson, D. (2007). Enfoques, objetivos y prácticas de la Psicología de la Orientación. Las transiciones de los jóvenes desde la perspectiva de la Psicología de la Orientación. Aprendizajes, sujetos y escenarios. *Investigaciones y prácticas en Psicología educacional*. J. A. Castorina, D. Aisenson, N. Elichiry, A. Lenzi, S. Schlemenson (coords.) (p.71-85) Buenos Aires: Editorial NOVEDUC.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007). Pronóstico de expertos sobre riesgos psicosociales emergentes relacionados con la seguridad y salud laboral. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Arrieta P, Leturia F. J. (2008) Prevención de riesgos psicosociales en el sector sociosanitario y de atención a la dependencia. *Zerbitzuam*, 43, 73-89.
- Cebey, M. C. (2012). *Aproximación cualitativa al trabajo y la violencia laboral desde la perspectiva de la Generación Y* (Trabajo final integrador de la Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo, Postgrado) Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría Gerencial de la Administración (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Coller, X. (1997). La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo , El problema de la flexibilidad (pp.36-47),
- De la Garza, Enrique (2005), “¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?” en Relaciones triangulares de trabajo, Fundación Ebert Friedich, México.
- De la Garza Toledo, E. (2009) “Hacia un concepto ampliado de trabajo”. En Neffa, J. et al. Comps. Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Volumen 1. CLACSO. Buenos Aires.
- Del Bono, A.(2005).Innovaciones tecnológicas y organizacionales. Impacto sobre el trabajo y el empleo de jóvenes y mujeres en el sector servicios: La industria de los call centers en Argentina. En 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

- Del Bono, A. y Quaranta, G. (2010). *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS
- Díaz Alvaro (1996), *Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa*, Boletín Cinterfor, Nro. 137, octubre-diciembre, pp. 31-60
- Díaz-Sarmiento C., López-Lambráño, M. & Roncallo-Lafont L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Clío América*, 11 (22). ISSN 2389-7848. Recuperado de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/2440>
- Díaz Vilela, L. (1994). *Estructura y antecedentes del significado del trabajo*. Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Ferrari, L.; Filippi, G. L.; Córdoba E.; Cebey, M. C.; Napoli, M. L.; Trotta, M. F. et al. (2017b). Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas.
- Ferrari, L. (2010). Breve reseña sobre las direcciones de la investigación en torno a la motivación como concepto y como proceso en organizaciones. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible*. (pp.149-170). Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G. (2008). *El Significado y el Valor del Trabajo en Distintos Grupos Socio-Laborales de Argentina en los Albores del Siglo XXI*. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G.; De la Poza, J.; Ferrari, L.; Berrios, P.; Cebey, M. C. (2008). *Riesgos psicosociales de los trabajadores: violencias en el ámbito de trabajo*. En *Crítica De La Cultura Organizacional. Claves para cambiar la Organización del Trabajo*. Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Facultad de Psicología, Udelar y Psicolibros Universitarios-Conytrium. Montevideo. Cap. 4: Condiciones de vida, Salud y Psicopatología en la Organización del Trabajo. Pp. 444-450. ISBN 978-9974-8120-3-1.
- García Sanz, V. (2012). *La motivación laboral: estudio descriptivo de algunas*

- variables. Tesis de Licenciatura. Universidad de Valladolid.
- Gil-Monte P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Perú Med Exp Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- González Serra, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias médicas.
- Harpaz, I. (1990). The Importance of Work Goals. An International Perspective. *Journal of International Business Studies*.
- Hersey, P., Blanchard, K. (1981). *Estilo eficaz de conducción*. New Jersey: IDH.
- Herzberg, F, Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud Laboral de EE.UU (1999). *Estrés en el trabajo*. Cincinnati: NIOSH.
- Jacinto, C. & Chitarroni, H. (2010) "Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles", *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, ASET, 5-36 [Jóvenes y Trabajo] (2017). Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ar>
- Levy Leboyer, C. (2003). *La motivación en la empresa: modelos y estrategias*. España: Editorial Gestión.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. New York: Haper y Row.
- Meissner, S.J. (1997). "The self and the principle ok work", en Charles Socaride y Selma Kramer (eds.), *Work and its Inhibitions. Psychoanalytic Essays*. Nueva York. International University Press.
- Méda, D. (1998) *El Trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Barcelona, Editorial. Gedisa, cap 1. La paradoja actual de las sociedades basadas en el trabajo, pp. 16-26 y cap. 4 "Acto II: el trabajo, esencia del hombre", pp. 75-105.
- MOW International Research Group (1987). *The meaning of working: An international view*, Academy Press, London.
- Navarro, José; Ceja, Lucía; Curioso, Fernando; Arrieta, Carlos *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis*. Papeles del Psicólogo, vol. 35, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. 31-39. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, Madrid, España. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184005>

- Neffa, J. C. (2015) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- O'Brien, G. E. (1996). Changing meaning of work. En J. Hartley & G. Stephenson, *The Psychology of employment relations*. Basil Blackwell, Oxford.
- Peiró, J. M. & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del trabajo*. Madrid. Editorial Síntesis.
- Peña Estrada, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Trabajo final de grado. Universidad Pontificia Comillas.
- Pérez, P., & Deleo, C., & Fernández Massi, M. (2013). Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina. *Revista Latinoamericana de Población*, 7 (13), 61-89.
- Ment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*.
- Porter, L. W., Steers, R. M. Mowday, R. T y Boulian, P.V (1974). Organizational Commit
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. M. (1996). *Significado del Trabajo y valores laborales*. En J. M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II*. Madrid: Síntesis.
- Schein, E. (1980). *Organizational Psychology*. Third edición. Prentice Hall foundations of Modern Psychology Series. Richard Lazarus Ed. New Jersey.
- Schlemenson, A. (2002). El sentido del trabajo. En Schlemenson, A. *La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis*. Buenos Aires: Paidós.
- Toro, F. (1992). Cuestionario de motivación para el trabajo. Bogotá, Colombia: Cincel.
- Oliveira, O y Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población* ,5 (20), 89-127. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/112/11202005.pdf>
- Ritzer, G. (1996), *La McDonalización de la Sociedad. Un análisis de la racionalización en la vida cotidiana*, Editorial Ariel, Barcelona. (Cap. VII).
- Ruiz Quintanilla, S. A. & Wilpert, B. (1988) *The meaning of working-scientific*

status of a concept, en V. de Keyser, T. Qvale, B., Wilpert y S.A. Ruiz Quintanilla (Eds.), *The meaning of work and technological options*. New York. John Wiley and Sons

Ruiz Quintanilla S. A. & Wilpert, B. (1991). *Are work meanings changing?* European World and Organizational Psychologist.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.) México: Pearson Educación.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: John Wiley and Sons.

Zubieta, E., Filippi, G., Beramendi, M., Ceballos, S., Córdoba, E., & Napoli, L. (2008). Concepciones y creencias sobre el trabajo. Estudio descriptivo de algunas fuentes de variación en una muestra laboralmente activa. *Anuario de Investigaciones*, 15, 59-67.

7. ANEXOS

7.1 Instrumento de recolección de los datos

Este cuestionario tiene por finalidad conocer como las personas viven en las organizaciones en que trabajan, cuáles son sus prácticas en lo que a tecnología se refiere y cuál es su concepción acerca del trabajo. En consecuencia la actual investigación puede ayudar a conocer las opiniones que tienen los trabajadores del funcionamiento de las organizaciones.

Tu participación en la encuesta es voluntaria, así como la decisión de no continuar con el cuestionario en cualquier momento.

La encuesta es anónima y los datos que surjan son confidenciales.

Es muy valioso que respondas por completo el cuestionario y si tenés dudas por favor pregunta al responsable de la encuesta.

No existen respuestas malas o buenas, correctas o incorrectas ya que lo que vale es tu opinión sobre estos temas.

Te agradezco mucho tu disponibilidad para responder al cuestionario.

A- Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación sobre el trabajo como actividad humana. Cuánto más exprese su pensamiento una afirmación, más puntos debería asignarle. (Redondee su respuesta)

A1- Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
A2- Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos	1	2	3	4	5	6	7
A3- Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo	1	2	3	4	5	6	7
A4- Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas	1	2	3	4	5	6	7
A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas	1	2	3	4	5	6	7
A6- Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad	1	2	3	4	5	6	7
A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo	1	2	3	4	5	6	7
A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas	1	2	3	4	5	6	7
A9- Creo que el trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio	1	2	3	4	5	6	7
A10- Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio	1	2	3	4	5	6	7
A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
A13- Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas	1	2	3	4	5	6	7

A14-Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

B- Para el próximo grupo de preguntas nos gustaría que reflexionara sobre lo que trabajar significa para usted en la actualidad. Por favor recuerde que no nos estamos refiriendo solamente a su situación presente. Estamos interesados en saber qué creencias y valores tiene en lo personal, considerando el trabajar como resultado de la totalidad de su vida laboral.

B1- Ante todo, me gustaría que me dijera, en sus propias palabras, qué es lo más importante para usted con respecto al trabajo																
B2- ¿Hay algo con respecto al trabajo que realmente lo moleste?																
B3- ¿Cuán importante y significativo es el trabajo en la totalidad de su vida? (Marcar un solo número) Una de las cosas menos importantes en mi vida De mediana importancia en mi vida Una de las cosas más importantes en mi vida	<table border="0"> <tr> <td>Menos</td> <td></td> <td>Mediana</td> <td></td> <td>Más</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>6</td> <td>7</td> <td></td> </tr> </table>	Menos		Mediana		Más	1	2	3	4	5			6	7	
Menos		Mediana		Más												
1	2	3	4	5												
		6	7													
B4- Indique colocando números de 1 (más importante) a 6 (menos importante), el orden de importancia que Ud. otorga en su vida a las siguientes esferas: (Las esferas deben irse ordenando, según su criterio, de la más importante (a la que le pondrá un 1), la segunda en importancia (a la que le pondrá un 2) sucesivamente hasta la menos importante (a la que le colocará un 6):	<p>a-_____ El ocio (aficiones, deportes, recreo y contacto con amigos, etc.)</p> <p>b-_____ La comunidad (asociaciones de vecinos, culturales, sindicatos u organizaciones políticas, etc.)</p> <p>c-_____ El trabajo</p> <p>d-_____ La religión (actividades religiosas, etc.)</p> <p>e-_____ La familia</p> <p>f-_____ La amistad</p>															
B5- No todas las personas quieren decir lo mismo cuando hablan sobre trabajo. ¿Cuándo considera usted una actividad como trabajo? Elija cuatro afirmaciones de la lista que mejor definen una actividad como "trabajo".	<p>Si lo hace en un lugar de trabajo</p> <p>Si alguien le indica lo que tiene que hacer</p> <p>Si es físicamente agotador</p> <p>Si está dentro de sus tareas</p> <p>Si lo hace como contribución a la sociedad</p> <p>Si, al hacerlo, usted tiene un sentimiento de pertenencia</p> <p>Si es mentalmente agotador</p> <p>Si lo hace en determinado horario (por ejemplo, de 8 a 5)</p> <p>Si le agrega valor a algo</p> <p>Si no es agradable</p> <p>Si obtiene dinero por hacerlo</p> <p>Si debe ser responsable de él</p>															

	Si tiene que hacerlo Si otros obtienen ganancias de él
--	---

C- Marque con una X el número de la escala que más se ajuste a su criterio sobre la importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionados con el trabajo. Cuanto más se ajuste a su criterio, el número tendrá que ser más alto.

C1-Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C2-Las oportunidades de ascenso o promoción	1	2	3	4	5	6	7
C3-Tener una gran autonomía para realizar el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C4-Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia	1	2	3	4	5	6	7
C5-Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C6-Tener una buena estabilidad en el empleo	1	2	3	4	5	6	7
C7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...)	1	2	3	4	5	6	7
C8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros	1	2	3	4	5	6	7
C9-El dinero que se consigue con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C10-El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja	1	2	3	4	5	6	7
C11-La empresa u organización para la que se trabaja	1	2	3	4	5	6	7
C12-El tipo de personas con las que se trabaja	1	2	3	4	5	6	7
C13-Que el trabajo que hago sea interesante	1	2	3	4	5	6	7

C14-Las tareas que se realizan mientras se trabaja	1	2	3	4	5	6	7
C15-El producto o servicio que resulta del trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C16-Tener un buen sueldo	1	2	3	4	5	6	7
C17-Tener un horario adecuado	1	2	3	4	5	6	7

D. En esta parte Ud. encontrará afirmaciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones y ordénelas según la importancia que tiene para Ud., comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia. Para ello, asígnele el número 5 a la que consideró más importante, el número 4 a la que consideró en segundo lugar de importancia y continúe en orden descendente hasta asignarle el número 1 a la de menor importancia.

1. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:	
a) Saber que reconocen mis conocimientos y capacidades.	
b) Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.	
c) Saber que otras personas me aprecian.	
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 sé y que puedo.	
e) Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles en el 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 estimulación por las otras personas.	
c) Darme cuenta de que perfecciona 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 se defiendan mutuamente.	
c) Que otras personas acepten mis méritos.	
d) Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.	
e) Poder aplicar los conocimientos que poseo.	

6. Usualmente el medio más efectivo para obtener un trato justo y considerado por parte de mi 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 más 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 más efectivo para obtener aumentos de sueldo y mejores beneficios económicos es:	
a) Convencer al 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 más 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 solo con palabras sino con rendimiento, de los méritos y capacidades con que cuento.	
d) Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.	
e) Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe inmediato donde uno trabaja.	
10. El medio más 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 y beneficios para el bien de todos.	
c) Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó.	
d) Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.	
e) Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.	
11. Lo más importante para mí en el trabajo es:	
a) Contar con un 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 para mis tareas.	
12. Lo más importante para mí en el trabajo es:	
a) Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis 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 más importante para mí en el trabajo es:	
a) Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.	
b) Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.	
c) Tener un jefe que me haga 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 más importante para mí 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 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 más importante para mí en el trabajo es:	

- 3. Primario completo
- 4. Secundario Incompleto
- 5. Secundario Completo
- 6. Terciario Incompleto
- 7. Terciario Completo
- 8. Universitario Incompleto
- 9. Universitario Completo
- 10. Postgrado Incompleto
- 11. Postgrado Completo

**Por favor, asegúrese de haber respondido todas las frases
¡Muchas gracias por su cooperación!**

7.2 Consentimiento Informado

UN ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE ESTÁ REALIZANDO UNA INVESTIGACIÓN CON EL OBJETO DE CONOCER ALGUNOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS ENTORNOS LABORALES.

SU COLABORACIÓN ES MUY VALIOSA PARA EL TRABAJO, LA INCLUSIÓN DE ESTOS DATOS EN LA INVESTIGACIÓN ES **VOLUNTARIA**. EN CUALQUIER MOMENTO PUEDE DESISTIR DE PARTICIPAR Y RETIRARSE DE LA INVESTIGACIÓN. LO QUE INTERESA ES OBTENER DATOS SOBRE GRUPOS DE PERSONAS, POR LO QUE LA INFORMACIÓN ES **CONFIDENCIAL**.

A CONTINUACIÓN, MARQUE CON UNA CRUZ LA OPCIÓN QUE CORRESPONDA Y FIRME. SI ESTÁ DE ACUERDO CON QUE LOS DATOS PUEDAN SER UTILIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN, SEÑALE LA OPCIÓN “ACEPTO”, EN CASO CONTRARIO MARQUE “NO ACEPTO”.

ACEPTO

NO ACEPTO

FIRMA: _____

SE AGRADECE SU PARTICIPACIÓN.