

“Motivación laboral y Clima Organizacional en una empresa del sector de la construcción del Urabá antioqueño: estudio descriptivo y relacional

Loreley Gabriela Orozco Mejía

Trabajo para optar por el título de Psicóloga

Asesor

Juan Paulo Múnera Rueda

Magister en Psicología



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

1 8 0 3

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Psicología

Apartadó Antioquia

Año 2020

Tabla de contenido

RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
AGRADECIMIENTOS	6
DEDICATORIA	6
INTRODUCCIÓN.....	7
1. MARCO CONCEPTUAL	10
1.1. Clima Organizacional	10
1.2. Motivación	12
1.3. Percepción.....	14
1.4. Liderazgo	16
2. METODOLOGÍA.....	17
2.1 Tipo de estudio:.....	17
2.2 Diseño	17
2.3 Población.....	18
2.4 Variables.....	18
2.4 Instrumentos de recolección de información.....	21
2.5 Plan de procesamiento.....	23
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	24
4. DISCUSIÓN.....	41
5. CONCLUSIONES	48
6. RECOMENDACIONES	50
7. REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	56
Anexo 1. Consentimiento informado.....	56
Anexo 2. Entrevista sociodemográfica	57

Listado de Tablas

Tabla 1. Variables sociodemográficas.....	19
Tabla 2. Variables EMCO	19
Tabla 3. Variables CMT	20
Tabla 4. Datos descriptivos de la población	25
Tabla 5. Datos sociodemográficos de la población	28
Tabla 6. Datos laborales y ocupacionales.....	30
Tabla 7. Estadísticos descriptivos, prueba de normalidad y significancia estadística en resultados del EMCO.....	32
Tabla 8. Estadísticos descriptivos y Prueba de normalidad en resultados del CMT	35
Tabla 9. Estadísticos descriptivos y Prueba de normalidad en resultados del CMT.....	35
Tabla 10. Correlaciones EMCO y CMT en población trabajadora	38
Tabla 11. Correlaciones EMCO y CMT (por sexo masculino) en población trabajadora. ..	39
Tabla 12. Correlaciones EMCO y CMT (por sexo femenino) en población trabajadora	40

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de datos variable sociodemográfica edad y curva normal.	24
Figura 2. Distribución de datos variable sociodemográfica edad en población masculina y curva normal.	26
Figura 3. Distribución de datos variable sociodemográfica edad en población femenina y curva normal.	26
Figura 4. Estado civil de la población de Andamios y Equipos.	27
Figura 5. Nivel de escolaridad de la población trabajadora de Andamios y Equipos.	29
Figura 6. Distribución por sexos, según áreas de trabajo de Andamios y Equipos.	29
Figura 7. Descripción de cargos en la empresa según el sexo.	31
Figura 8. Puntaje total y curva de normalidad del EMCO F1.2 Sistema individual: Autonomía en el trabajo.	33
Figura 9. Puntaje total y curva de normalidad del EMCO F1.3 Sistema organizacional: Consideración de directivos.	33
Figura 10. Puntaje total y curva del CMT F1.4 Condiciones motivacionales internas: Autorrealización.	36
Figura 11. Puntaje total y curva de normalidad del CMT F1.4 Condiciones motivacionales internas: Afiliación.	37

RESUMEN

El presente estudio, de corte cuantitativo con diseño descriptivo transversal, exploratorio y, relacional tuvo como propósito principal, analizar si el clima organizacional está relacionado con la motivación de los miembros de la organización e indagar, además, si la conducta tiene que ver con el ambiente y como consecuencia, el clima se asocia a las percepciones compartidas de los colaboradores.

Para alcanzar los objetivos propuestos en este estudio, se contó con el total (40 trabajadores) de la población de una empresa dedicada a la construcción de Apartadó Antioquia en el 2020. Después de aplicar los cuestionarios CMT y EMCO, y analizar los datos recolectados, se pudo encontrar que la satisfacción laboral es determinante en lo que respecta al clima organizacional. Asimismo, que se trata de una organización en la que los trabajadores son responsables con los que se les asigna, tienen grado alto de dedicación a la tarea, no se encuentra un nivel importante de cooperación entre ellos, y, la satisfacción laboral de estos trabajadores se encuentra relacionada con una situación motivacional externa como el salario.

Palabras clave: Clima organizacional, Liderazgo, Motivación, Percepción, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The main objective of this quantitative study with an exploratory and relational cross-sectional descriptive design was to analyze whether the organizational climate is related to the motivation of the members of the organization and also to inquire whether the behavior has to do with the environment and, consequently, the climate is associated with the shared perceptions of the collaborators.

To achieve the objectives proposed in this study, we had the total (40 workers) of the population of a company involved in the construction of Apartadó Antioquia in 2020. After applying the CMT and EMCO questionnaires, and analyzing the collected data, It was possible to find job satisfaction is decisive in what respects the organizational climate, specifically, it is an organization in which the workers are responsible with whom they are assigned, they have a high degree of dedication to the task, there is no An important level of cooperation between them, and the job satisfaction of these workers meets an external motivational situation such as wages.

Key words: Organizational climate, Leadership, Motivation, Perception, Job satisfaction.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, mi esposo, mis hijos, que formaron parte fundamental en todo este proceso, por el apoyo, la compañía, la paciencia y la buena energía que me brindaron una y otra vez a lo largo de estos años.

A mi asesor que, con paciencia, dedicación, mucho apoyo y profesionalismo, me ayudo a culminar de manera satisfactoria este proceso.

A todas las personas que estuvieron pendientes durante este ciclo, presentes o en la distancia, y que de una u otra forma contribuyeron a que este sueño fuese una realidad.

A todos, gracias por creer en mí y ser parte de este importante logro, el cual representa un escalón más para mi vida personal y profesional.

DEDICATORIA

A mis hijos mi mayor fuente de motivación.

INTRODUCCIÓN

A medida que las organizaciones crecen, y se multiplican, se requiere un mayor número de personas capacitadas, tanto a nivel profesional como personal. Este hecho hace que aumente en sí, la complejidad de los recursos necesarios para el conjunto de variables que componen la organización de la empresa (Chiavenato, 2007). Una empresa preocupada por el desarrollo óptimo y el bienestar laboral de sus trabajadores tenderá a lograr el éxito; pues este genera un impacto, de forma positiva en las personas y las organizaciones, aumentando sin lugar a dudas la productividad y el desempeño; Por tal razón, es de suma importancia tener en cuenta algunos factores que pueden ser clave para lograrlo. En este caso se habla específicamente de ambiente laboral y motivación.

el clima laboral según Ahmed, Khan, & Butt, en el año 2012; citados por Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) en un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento. Por otro lado (Marín y Velasco, 2005) afirman: que el concepto de motivación ha sido definido como condición intrínseca en el ser humano y como proceso determinante en lo que las personas hacen.

La gran mayoría de las teorías sobre clima organizacional concluyen que, al desarrollarse este factor, de forma adecuada en una organización, incrementa su productividad, y en igual medida, la satisfacción, la motivación y otras variables que se desglosan de ello. Las organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, controlen, y para que operen y funcionen (Chiavenato, 2007). El comportamiento que desarrolla cada individuo dentro de la empresa depende en gran medida de la cultura organizacional que allí sobresalga, tener empleados que se adapten a los valores, misión y visión de la organización es de los retos

más grandes que enfrentan las instituciones para poder sacar ventaja competitiva en este universo dinámico de las organizaciones, En 1985, Terry y Franklin, citados por Arano, Escudero y Delfín, en el año 2016, consideraron que el punto importante y focal de la acción administrativa es el comportamiento del ser humano. ¿Qué es lo que logra?, ¿cómo se logra? y ¿por qué se logra?, son preguntas que se consideran en la relación del impacto e influencia sobre las personas, que son el componente de la verdadera importancia – además de lo administrativo – de las organizaciones.

Aunado a lo anterior, actualmente no solo se habla de que el personal de una organización es un recurso pasivo, sino que este pasa a ser parte de la empresa como un recurso activo. Se está dando prioridad a la inteligencia, competencias y habilidades que poseen los seres humanos para sacar adelante y con el mejor provecho la estabilidad y sustentabilidad de las organizaciones. Allí surge el interés de los empleadores por mantener o generar ambientes favorables dentro de la organización, tratando de mejorar de manera sustancial los escenarios del trabajo, dándole mayor relevancia al capital humano, el cual según Chiavenato (2007) son los talentos y competencias de las personas parte activa de la empresa la cual debe ser igualmente incentivada y motivada para que haya una completa armonía entre los objetivos personales y organizacionales. Lo que quiere decir que es indispensable mantener el recurso humano motivado para que la productividad en la empresa siempre este en los niveles deseados o que por ende tienda a mejorar.

Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes (Chiavenato, 2007). Contrario a esto, niveles bajos de motivación se manifiestan en baja energía en el trabajo, eludir la actividad y preferir otras

distintas no relacionadas con las labores (Toro y Sanín, 2013).

Para maximizar la probabilidad de alcanzar los objetivos de desempeño de los procesos y resultados de la organización, es esencial promover un clima centrado positivo de manera consistente y contundente (Schneider, Benjamin, & Ehrhart, 2012).

Un buen ambiente laboral tiene la cualidad de incrementar significativamente la calidad de vida de los trabajadores, esto se evidencia cuando los empleados se sienten bien con los deberes a su cargo y en su lugar de trabajo; al igual que con sus compañeros, jefes y demás, es decir, se disfruta de sanas relaciones interpersonales basadas en el respeto la unión y el apoyo. Igualmente, un ambiente favorable mantiene en los colaboradores el deseo de permanecer en la organización, en este sentido se conserva la estabilidad ocupacional, por lo cual no se pierden curvas de aprendizaje que generan costos a la empresa.

Aunado a lo anterior y con lo ya mencionado, sostener la estabilidad aumenta la productividad, del mismo modo un buen ambiente laboral en donde se cuente con un nivel aceptable de cooperación, aprobación e identificación entre el grupo de trabajo propicia la autonomía para tomar decisiones acertadas, en ese orden de ideas es imperativo que el entorno ofrezca unas buenas condiciones generales teniendo en cuenta además, el hecho de ofrecer beneficios e incentivos que den lugar a resaltar la importancia de los colaboradores para la organización. El resultado de esto son empleados satisfechos, a quienes les complace realizar bien su trabajo y que encuentran facilidad para llevar a cabo la consecución de sus metas personales y organizacionales.

Siguiendo la idea interior, el propósito de este estudio es acceder a la información relevante sobre las motivaciones y clima en el que se desenvuelven los colaboradores. En

este caso, se hablará de Andamios y Equipos, una empresa que presta servicios de alquiler de equipos para la construcción, con sedes en los municipios de Apartadó y Carepa. Lo que permite identificar desde un diseño cuantitativo, la estructura de la mencionada empresa, y analizar la relación entre clima laboral y motivación para el trabajo.

Conforme a esto, se estudiarán ambos factores, se analizará si el clima organizacional está relacionado con la motivación de los miembros de la organización; de igual forma comprobar si se puede llegar a la conclusión de que efectivamente la conducta tiene que ver con el ambiente y como consecuencia el clima tiene que ver con las percepciones compartidas de los colaboradores.

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Clima Organizacional

Aunque existe abundante literatura sobre el concepto de clima organizacional, no se ha llegado a un total consenso sobre el significado de este. El concepto empieza a surgir y a tenerse en cuenta aproximadamente en la década de 1930, cuando Kurt Lewin citado por Dorta en el año (2013), refiere que el autor, al estar interesado por el contexto social, demostró mediante una sencilla fórmula, que el comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta. Ilustrándola de esta forma:

$$C = f(P, A)$$

Donde:

C = Conducta

F = Función

P = Persona

E = Ambiente.

Dorta (2013) considera que el término “situación global” se refiere al individuo y a su ambiente psicológico. En otras palabras, el comportamiento humano no se debe desligar del ambiente en el que se desenvuelve el individuo. Por ende, en todas y cada una de las situaciones en donde exista interacción de dos o más personas, se crea un ambiente que es percibido de manera particular por cada uno; A partir de entonces, el clima organizacional empieza a ser objeto de estudio de varios autores, los cuales lo conceptualizan de maneras diferentes.

Algunos autores más contemporáneos conceptualizan clima de forma diferente, aunque sin embargo la esencia es la percepción, Guillén y Guil, (2000) mencionan que el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir si los integrantes de la empresa consideran que el clima es positivo o negativo obedece a las percepciones de los mismos. En este caso las autoras ya toman en cuenta el hecho de que el clima puede ser positivo o negativo. El siguiente autor retoma el concepto de otra manera tratando de explicar no el concepto como tal, sino, como se puede describir dicho ambiente: Chiavenato, (2007) ...se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que en definitiva influye en su conducta.

Siguiendo por la misma línea, otros autores de la década actual como Fernando Toro y Alejandro Sanín, afirman con base en una importante cantidad de investigaciones realizadas sobre el tema de clima en Colombia que, el clima organizacional; se define de

acuerdo a las percepciones que tenga cada uno de sus integrantes sobre el lugar y personas con quienes trabaja e interactúa durante su horario laboral, del trato entre estos, la claridad de sus labores, de la disposición de materiales de trabajo, entre otras variables (2013)

1.2.Motivación

En la actualidad el tema motivacional empieza a tener relevancia en las organizaciones pues se encuentra vinculada al comportamiento de los trabajadores dentro de ésta, a partir de varias investigaciones en donde algunos autores pueden demostrar que, si bien es de suma importancia que los colaboradores cuenten con motivaciones internas que los mueva a la consecución de logros o necesidades personales; es necesario que la organización proporcione a los empleados las herramientas, incentivos y beneficios suficientes que incrementen las motivaciones externas; En consecuencia, los incentivos o circunstancias que funcionan como motivación dentro del ámbito laboral son un factor que contribuye a la satisfacción personal, profesional y al desarrollo de la empresa en general.

Partiremos de algunas explicaciones de autores que hablan sobre el concepto de motivación. Koenes, (1996) define la motivación humana de esta forma, es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento.

En el año 1978 Beck (citado por Toro, 1992) propone tres criterios para identificar cuando existe motivación, las cuales son: preferencia, siendo esta la búsqueda o interés por obtener un resultado, persistencia, es la cantidad de tiempo que se dedica a obtener el resultado deseado, y vigor, lo cual es la fuerza o energía que caracteriza la acción que se realiza para la consecución del deseo.

Por otro lado, Russel; citado por Banegas y Cardona, 2017 expresan la idea interior un poco más clara, afirman que, la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

Dicho de otra forma, existen tres componentes necesarios para que se presente la conducta motivada dentro del ambiente laboral como lo mencionan, Parera y Gonzalez se requiere de un motivo, que es la fuerza interior que empuja a las personas a trabajar y a cuidar su tarea; es decir, se requiere de un motivo que se presenta como impulso, tendencia, deseo, necesidad, para que una persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento), (2005).

Fernando Toro es un autor que se ha interesado por la motivación en el ámbito laboral, realizando varias investigaciones que han aportado evidencia sustancial sobre el tema, lo cual lo ha llevado a desarrollar el instrumento de medición que posteriormente será utilizado en esta investigación, afirmando que:

Es un hecho que la motivación representa uno de los factores más importantes en el campo laboral, uno de los más difíciles de manejar y de evaluar, y un factor del cual depende el éxito de la empresa, la satisfacción del trabajador, y -a la larga- un desarrollo sostenido para el país y para su gente(Toro, 1996).

Está claro, un empleado motivado no solo representa una ganancia para la empresa y para sí mismo, sino también para el país en el cual reside, lo que disminuye sin duda la cifra de desempleo que pueda existir en el momento, aumenta los niveles de estabilidad

laboral y de las empresas a nivel país, como también la cifra de sustentabilidad de éste y de sus organizaciones.

En ese orden ideas contar con empleados satisfechos y motivados incrementará el deseo de constancia y de permanencia en la empresa, con empleados más dispuestos a lograr metas propias y en común que rinden beneficio tanto personal como organizacional, el beneficio es recíproco, entre empleado y empresa; puesto que al contar con colaboradores felices, satisfechos y motivados en un ambiente laboral adecuado mantiene la correcta y sana convivencia entre el grupo de trabajo, directivos y demás, a su vez, que incrementa el estatus que se tiene de la empresa interna y externamente. Así mismo es indispensable reconocer que la motivación tanto interna como externa es importante en igual medida, es aquí donde los directivos y jefes de las organizaciones deben conocer qué motiva a sus empleados para poder generar estrategias que mantengan ese impulso motivacional.

Para llevar a cabo los planes motivacionales que se aplicarán es preciso el conocimiento de lo que motiva al personal que allí labora. La mejor fórmula motivacional es aquella que responde a unas circunstancias particulares y a unas personas particulares (Toro, 1996). Por lo visto no existe fórmula mágica ni protocolaria que sirva para generalizar a todas las organizaciones, pero si hay pautas que se pueden dar, para aumentar la energía motivacional en los colaboradores.

1.3.Percepción

Desde la psicología el concepto de percepción ha sido ampliamente estudiado, estas son algunas de las definiciones que se acercan al tema de estudio de este trabajo.

En el año 1979 Salazar y Clbs., (citados por Arias, 2006) retoma la afirmación de que la percepción social se puede entender de tres maneras: los efectos del medio sobre la percepción, las percepciones de las personas, la percepción del medio ambiente. Los aspectos funcionales de la percepción constituyen el soporte teórico que permite explicar la relación percepción contexto social. En este caso el entorno social es la organización, por lo cual estas tres formas se pueden evidenciar en conjunto dentro de la empresa debido a que los empleados toman información del contexto para elaborar sus propias percepciones.

Por otro lado, para Vargas(1994),la percepción es el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social. Por esta razón es importante y se torna complejo el tema del clima laboral debido a que la percepción es absolutamente subjetiva y está ligada a las experiencias y contingencias propias de cada individuo.

Para Arias (2006), en el proceso de percepción de un evento, se tienen en cuenta la interacción social, mediante la percepción del medio que rodea a las personas, medio físico y social. En este proceso son de carácter básico algunos procesos como la atribución, la cognición social y la inferencia. Es por esta razón que el clima laboral se basa en las percepciones compartidas de un grupo de colaboradores, así cada trabajador atribuye o infiere ciertas características de la organización para sí mismo las cuales se vuelven comunes cuando la mayoría percibe lo mismo o algo similar.

1.4.Liderazgo

El ser humano al igual que las organizaciones se transforman continuamente, adaptándose, ya sea al clima, a las nuevas demandas del mercado, o en sí, a los cambios generados por el día a día, en este orden de ideas; el liderazgo es un tema que toma especial importancia dentro de las organizaciones, debido a las nuevas tendencias que surgen a través del tiempo, con la idea de generar cambios que mejoren las relaciones interpersonales en el sector empresarial y a su vez, en el diario vivir.

Así pues, las organizaciones y sus colaboradores deben adaptarse a los cambios y prepararse de forma efectiva para enfrentar los retos que se presentan, en este momento se piensa en la idea de pasar de un jefe autoritario e individualista a tener un líder a quien seguir, quien se convierte en referente y apoyo en todo momento para los demás colaboradores, con especiales habilidades para escuchar, hablar, acompañar y tomar decisiones asertivamente, aumentando en sí la efectividad en los grupos de trabajo, la productividad y por ende el desempeño y crecimiento de la compañía; de esta forma autores como (Schneider, Benjamín y Ehrhart, 2012), refieren que: cuando las unidades de trabajo interactúan más, se comunican más y son más interdependientes, y cuando los líderes se comunican y comparten una visión estratégica clara para el trabajo, el clima en esas unidades será más fuerte.

Aunado a lo anterior Calderón, Serna y Zuluaga (2013), afirman que,

“la psicología y la sociología se enfocaron en entender la centralidad del trabajo como estructurador de las otras relaciones sociales, y por otra parte se percibe como el medio por excelencia de interacción social del individuo, fuente de identidad y medio para el desarrollo de expectativas, motivaciones y logros.”

La importancia de un buen líder incrementará las buenas relaciones laborales y esto se verá reflejado no solo en el ámbito laboral, generando un clima organizacional positivo y a su vez, también en el aspecto personal de cada individuo, por lo cual contar con colaboradores que se desenvuelvan de forma adecuada frente a su rol de líderes de la empresa, conllevará a que aumente la satisfacción de los colaboradores.

2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio:

El presente trabajo corresponde a un enfoque cuantitativo, ya que refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas que investiga. Asimismo, la recolección de los datos se fundamentó en la medición, la cual se llevó a cabo por medio de procedimientos estandarizados y que se aceptan por una comunidad científica. En ese sentido, los datos que se recolectaron fueron representados mediante números, que correspondieron a cantidades que se analizaron con métodos estadísticos, donde las conclusiones derivadas contribuyeron a la generación de conocimiento, como lo proponen Hernández, Fernández y Baptista (2014).

2.2 Diseño

El presente estudio se desarrolló a partir de un diseño descriptivo transversal, exploratorio y correlacional, en el cual se buscó describir las características de la población de una empresa del sector de la construcción de la Región de Urabá con las variables de clima laboral y factores motivacionales.

De acuerdo con Lui (2008) y Tukur (2004), citados en Hernández, Fernández y Baptista (2014), los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo

momento, cuyo propósito es describir una o más variables y analizar la incidencia y la relación entre ellas.

Del mismo modo, este estudio es exploratorio, en tanto como dice Hernández, Fernández y Baptista (2014), se trata de una exploración inicial en un proceso específico que se aplica a problemas de investigación nuevos o poco estudiados, como sucede con el presente, que después de hacer un rastreo bibliográfico en la región, no se encontraron estudios previos relacionados. Además, este trabajo cumple con los criterios para ajustarse a un diseño descriptivo, puesto que este tipo de diseños tiene como objetivo indagar por la incidencia de una o más variables en una población y describirlas. Por último, se señala también que se trata de un estudio de diseño correlacional, ya que buscó describir las relaciones entre dos o más categorías o variables en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.3 Población

Para el desarrollo de este estudio se contó con la participación de 40 empleados de la empresa referida, los cuales representan la totalidad de trabajadores de dicha organización. De esa manera no fue necesario seguir los parámetros para selección de muestra.

2.4 Variables

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se tuvieron en cuenta, en primer lugar, las variables sociodemográficas, los factores de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) y los del Cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT).

Tabla 1

Variables sociodemográficas

VARIABLE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	TIPO DE VARIABLE
Socio demográficas	Edad	Ordinal
	Sexo	Nominal
	Estado civil	Nominal
	Municipio de residencia	Nominal
	Tiempo de vinculación a la empresa	Intervalo
	Tipo de cargo	Nominal
	Tipo de contrato	Nominal
	Tipo de salario	Intervalo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Variables EMCO

FACTOR	DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	TIPO DE VARIABLE
Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.	Ordinal
	Autonomía en el trabajo	Grado en el que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tiene la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.	Ordinal
Sistema Interpersonal	Relaciones entre los miembros de la organización	Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.	Ordinal
	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el sentimiento de trabajo en equipo.	Ordinal
	Consideración de directivos	Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible.	Ordinal
Sistema organizacional	Beneficios y recompensas	Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de los estímulos y recompensas, tales como	Ordinal

incrementos de salario, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacen sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado.

Motivación y esfuerzo	Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen intensamente. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, se siente comprometido con su trabajo y se preocupa por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su trabajo.	Ordinal
Liderazgo de directivos	Grado en el que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.	Ordinal

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Variables CMT

FACTOR	DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	TIPO DE VARIABLE
Condiciones motivacionales internas	Logro	Se manifiesta a través de la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados.	Ordinal
	Poder	Se manifiesta a través de deseos o acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, no solo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permitan adquirir o mantener el control, tales como las posiciones de mando, la influencia en los medios de comunicación, la acción sobre los incentivos y recompensas.	Ordinal
	Afiliación	Se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante.	Ordinal
	Autorrealización	Se manifiesta por la expresión de deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos.	Ordinal
	Reconocimiento	Se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer.	Ordinal
Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	Dedicación de la tarea	Incluye modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar en él responsabilidad y calidad. Se trata de poner al servicio de la tarea, recursos, medios y condiciones personales con que cuenta el individuo.	Ordinal

	Aceptación de la autoridad	Modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad dentro de la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas. Comportamientos de sujeción a las determinaciones de personas o dependencias con autoridad formal.	Ordinal
	Aceptación de normas y valores	Modos de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, tales como evitar lo que pueda causar perjuicios al trabajo o la empresa, cumplir sus normas y políticas, contribuir al logro de sus objetivos.	Ordinal
	Requisición	Modos de comportamiento que buscan obtener retribuciones deseadas, influencia directamente a quien puede concederlas, mediante persuasión, confrontación o solicitud personal y directa.	Ordinal
	Expectación	Modos de comportamiento que muestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Las retribuciones deseadas se dan por iniciativa y benevolencia del patrono más que por mérito personal.	Ordinal
Condiciones motivacionales Externas	Supervisión	Valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él.	Ordinal
	Grupo de trabajo	Condiciones sociales del trabajo que provean a la persona posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender otros. Valoración que el individuo hace de tales condiciones.	Ordinal
	Control de trabajo	Condiciones intrínsecas del trabajo que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad, información sobre su contribución a un proceso o producto y la posibilidad de elaboración global de un producto.	Ordinal
	Salario	Condiciones de retribución económica asociadas al desempeño en un puesto de trabajo. Según su grado y modalidad esta retribución puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio, seguridad de que puede atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia.	Ordinal
	Promoción	Perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional. De tal posibilidad la persona puede derivar proyecciones personales de progreso, de prestigio y aproximarse a esas situaciones de mayor responsabilidad	Ordinal

Fuente: Elaboración propia.

2.4 Instrumentos de recolección de información

Entre las herramientas que se utilizaron para la recolección de la información, encontramos la entrevista estructurada, en la que todas las preguntas se elaboraron con anticipación, y se presentaron a los participantes en el estudio con cierta sistematización o

rigidez (Vargas, 2012). Asimismo, se encuentra la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), la cual fue construida por Gómez y Vicario para la población mexicana teniendo en cuenta la técnica de redes semánticas naturales. Para ello consideraron cinco etapas, que parten de la revisión a la literatura para la determinación y definición de los factores de la escala, seguida por la determinación del significado de psicológico de cada factor, el análisis de los resultados obtenidos en las redes y contrastación con los elementos teóricos identificados en la literatura, la elaboración del banco de reactivos y, por último, la creación de la escala, con su respectivo cuadernillo y hoja de respuestas. La escala de respuesta de este instrumento es de tipo Likert, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre. Además, la confiabilidad de escala se determinó con la estimación del Alpha de Cronbach, siendo superiores a .70 (Patlán y Flores, 2013).

Esta herramienta está compuesta de ocho factores en tres niveles. Los primeros dos factores que son la satisfacción de los trabajadores y la autonomía en el trabajo, corresponden al nivel de sistema individual. Seguidamente, está el nivel de sistema interpersonal que se compone de dos factores que son las relaciones entre los miembros de la organización y la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo. Finalmente, el tercer nivel corresponde a sistema organizacional y se compone de cuatro factores que son, consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo, y, liderazgo de directivos (Patlán y Flores, 2013)

También se echó mano del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), cual es un test diseñado por Fernando Toro Álvarez y validado en Colombia en 1992 (Cárdenas, Castillo, Contreras y Guzmán, 2018). Este test, mide quince variables que se agrupan en tres categorías conceptuales que son, por un lado, las condiciones motivacionales internas,

seguidas de las condiciones motivacionales externas, y la tercera corresponde a los medios preferidos para obtener retribuciones derivadas del trabajo. Los estudios de confiabilidad y validez acerca de dicha herramienta psicométrica han reportado coeficientes de confiabilidad superiores a .72 y además de eso, una excelente validez de constructo examinada mediante análisis factorial (Toro, 1998).

2.5 Plan de procesamiento

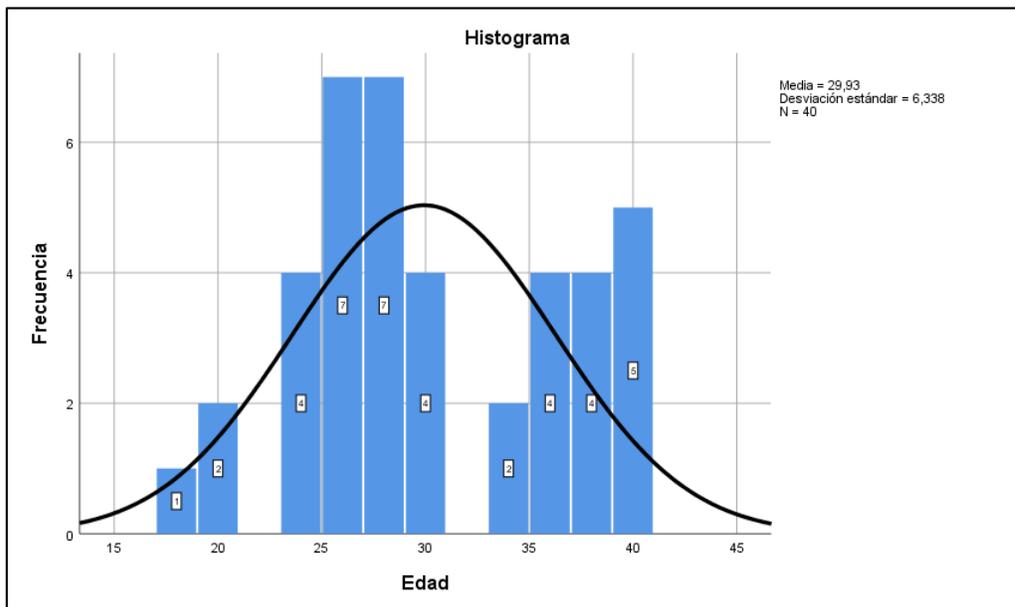
La recolección y procesamiento de los datos de esta investigación, tuvo la siguiente secuencia:

Se procedió a entregar a cada uno de los participantes un documento de consentimiento informado (Anexo 1) en el cual se les explicó el propósito de la investigación junto con los términos y condiciones que implica la participación en dicho estudio. Posterior a la firma del consentimiento, se realizó la entrega de los cuestionarios correspondientes al CMT y la EMCO, con la respectiva inducción acerca del procedimiento para responder adecuadamente lo requerido en los test.

Seguidamente, para la tabulación de la información recolectada a partir de los cuestionarios aplicados, se hizo uso del programa IBM SPSS25 para el análisis de la base de datos, los cuales fueron digitados por la investigadora. Asimismo, se utilizó estadística descriptiva de pruebas de normalidad Shapiro Will, análisis de tendencia de distribución normal y pruebas de significancia estadística. Adicionalmente, se realizó el análisis de correlación de Pearson y medidas de dispersión para establecer la relación de las variables entre sí y con las otras.

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

La población de andamios y Equipos, está compuesta por un total de 40 trabajadores para el análisis de datos se tuvo la necesidad de realizar la imputación de datos en la prueba EMCO donde faltaron respuestas con un porcentaje inferior al 5%, para la imputación de datos se utilizó la mediana con base a la población general de la empresa.



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 1. Distribución de datos variable sociodemográfica edad y curva normal.

La edad promedio de la población de Andamios y Equipos es de 29,93 años, y una desviación estándar de 6,33; dicha población se encuentra en un rango de edad de 18 a 40 años. Con base a la edad se presentó una leve curva de asimetría negativa (0,139) y una concentración datos de tipo leptocúrtica (-1.184) (Fig. 1).

Con base a esto se realizó prueba de normalidad con el método de Shapiro-Wilk, a la población de trabajadores según su edad, y esta obtuvo un sig. de 0,011, indicando que la variable edad en Andamios y Equipos no tiene una distribución normal de los datos.

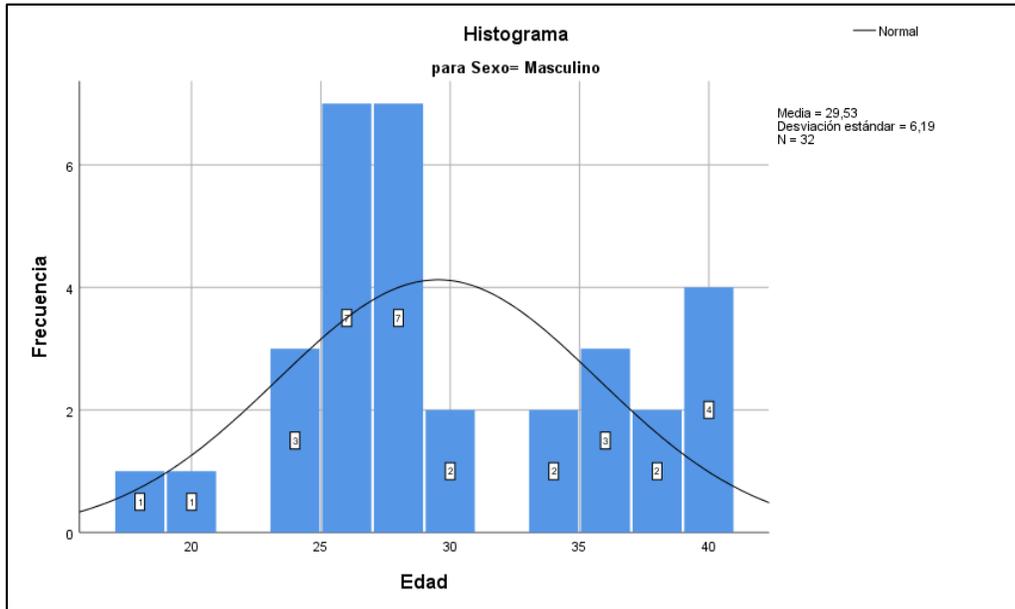
Tabla 4

Datos descriptivos de la población

Sexo			Estadístico	Desv. Error	
Masculino		Media	29,53	1,094	
		95% de intervalo de confianza para la media			
			Lím Inf	27,3	
			Lím Sup	31,76	
		Media recortada al 5%	29,57		
		Mediana	28		
		Varianza	38,322		
		Desv. Desviación	6,19		
		Mínimo	18		
		Máximo	40		
		Rango	22		
		Rango intercuartil	11		
		Asimetría	0,287	0,414	
		Curtosis	-1,011	0,809	
		Shapiro-Wilk	Estadístico	Gl	Sig.
Edad			0,924	32	0,026
		Media	31,5	2,514	
		95% de intervalo de confianza para la media			
			Lím Inf	25,55	
			Lím Sup	37,45	
		Media recortada al 5%	31,72		
		Mediana	32		
		Varianza	50,571		
		Desv. Desviación	7,111		
	Femenino		Mínimo	20	
			Máximo	39	
			Rango	19	
			Rango intercuartil	13	
			Asimetría	-0,508	0,752
			Curtosis	-1,198	1,481
		Shapiro-Wilk	Estadístico	gl	Sig.
			8	0,283	

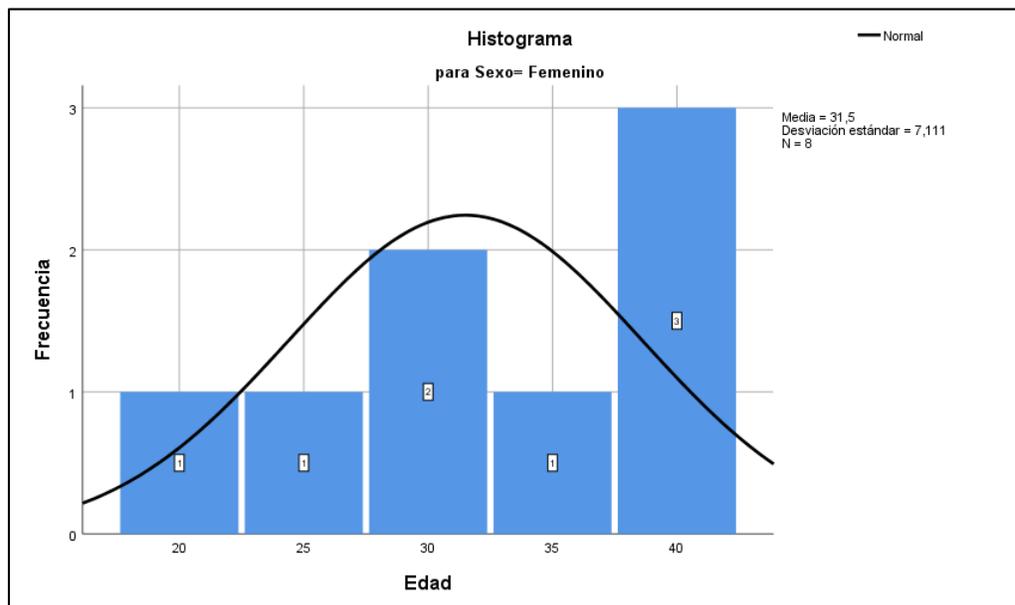
Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor.

Ya con relación a la población, tanto en la edad y sexo, se encontró que la edad promedio en la población masculina es de 29,53 años, mientras que en las mujeres es de 31,5 años (Tabla 2).



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 2. Distribución de datos variable sociodemográfica edad en población masculina y curva normal.



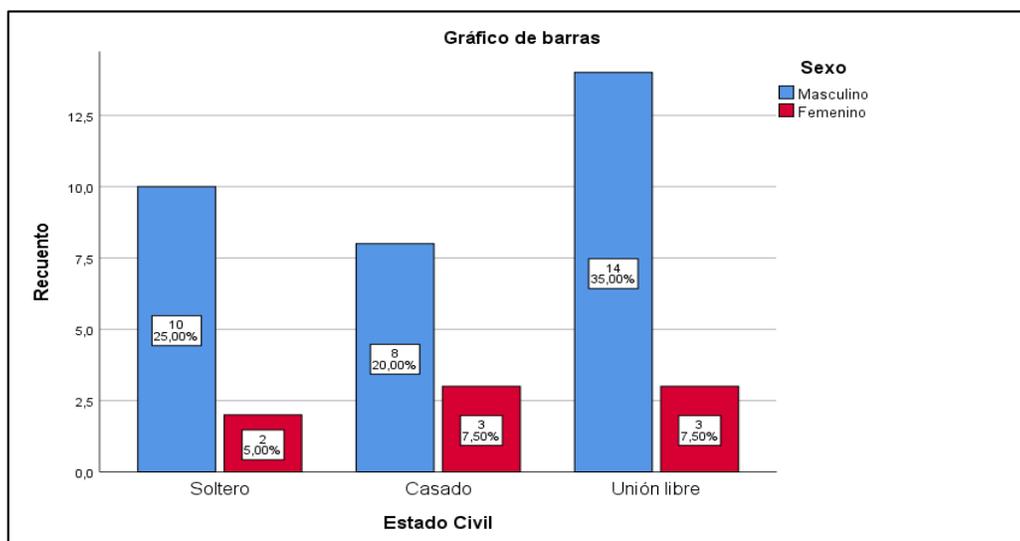
Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 3. Distribución de datos variable sociodemográfica edad en población femenina y curva normal.

Para los hombres, se presentó una curva de asimétrica negativa (0,287) y una concentración de datos tipo leptocúrtica (-1.011) (Fig. 2). Con respecto a esto último, las mujeres también

presentan concentración de datos de tipo leptocúrtica, pero presentaron una leve curva de asimetría positiva (-0,508) (Fig 3).

Ya analizando la población de trabajadores de Andamios y Equipos, se realizó prueba de normalidad según la edad y el sexo, donde se encontró que la distribución de la población total de trabajadores - para la población femenina - tiene una distribución normal de los datos (sig. 0,283), según la edad; caso contrario se observó en los hombres (sig. 0,26). Ya considerando población general, se encontró que estos no cumplen el supuesto de distribución normal de los datos (Sig. 0,011) (Tabla 1).



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 4. Estado civil de la población de Andamios y Equipos.

En cuanto al municipio de residencia, el 92,50% de la población viven en los municipios de Apartadó y Carepa, mientras que el 7,50% restante viven en otros dos municipios del Urabá antioqueño. Tanto hombres como mujeres, un 50% de la población viven en el municipio de Apartadó.

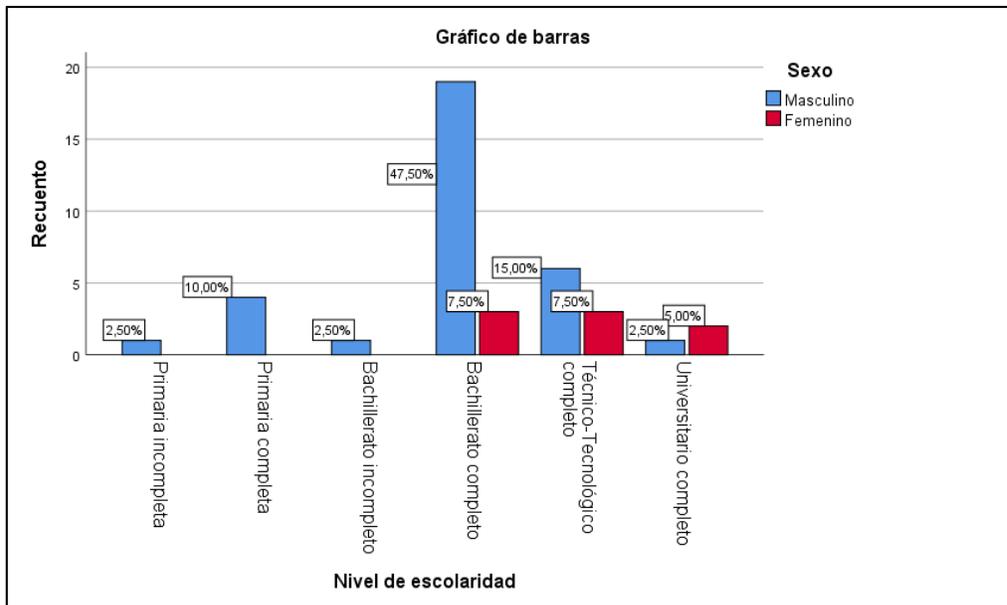
Tabla 5

Datos sociodemográficos de la población

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Estado Civil	Soltero	10	2	12
		31,30%	25,00%	#####
	Casado	8	3	11
		25,00%	37,50%	#####
	Unión libre	14	3	17
Municipio Residencia	Apartadó	16	4	20
		50,00%	50,00%	#####
	Carepa	14	3	17
		43,80%	37,50%	#####
	Chigorodó	1	1	2
Estrato Socio-Económico		3,10%	12,50%	5,00%
	Turbo	1	0	1
		3,10%	0,00%	2,50%
	1	18	4	22
		56,30%	50,00%	#####
Nivel de escolaridad	2	14	2	16
		43,80%	25,00%	#####
	3	0	2	2
		0,00%	25,00%	5,00%
	Primaria incompleta	1	0	1
Nivel de escolaridad		3,10%	0,00%	2,50%
	Primaria completa	4	0	4
		12,50%	0,00%	#####
	Bachillerato incompleto	1	0	1
		3,10%	0,00%	2,50%
Nivel de escolaridad	Bachillerato completo	19	3	22
		59,40%	37,50%	#####
	Técnico-Tecnológico completo	6	3	9
		18,80%	37,50%	#####
	Universitario completo	1	2	3
	3,10%	25,00%	7,50%	

Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor.

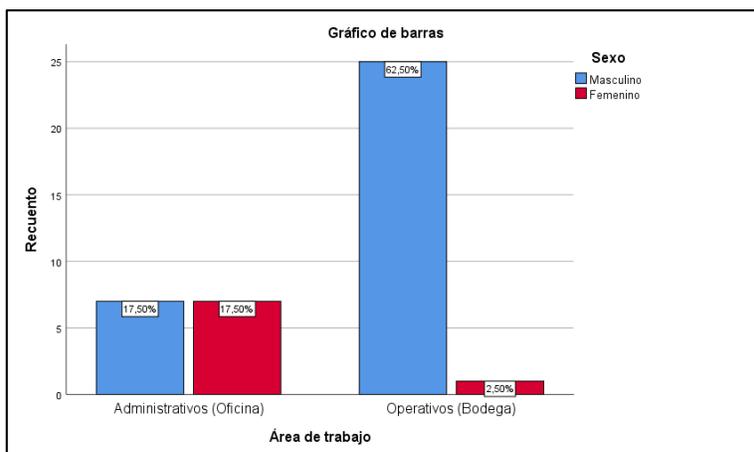
El 95% de los trabajadores de la empresa viven en residencias ubicadas en los Estratos Socio-Económico 1 y 2 (bajo). El 5% restante viven en el estrato 3. Con un porcentaje igual y/o superior al 50%, hombres y mujeres residen en estrato bajo.



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 5. Nivel de escolaridad de la población trabajadora de Andamios y Equipos.

Por último, se destaca que un 70% de población posee estudios igual o inferior a la formación básica académica; del 30% restante, 22,50% poseen estudios Técnico-Tecnológicos. Un 18,70% de los hombres, no culminaron su formación básica académica, y un 62,50% de las mujeres, poseen estudios superiores a la formación básica académica (Fig. 5).



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 6. Distribución por sexos, según áreas de trabajo de Andamios y Equipos.

Tabla 6

Datos laborales y ocupacionales

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Área de trabajo	Administrativos (Oficina)	7	7	14
		21,90%	87,50%	35,00%
	Operativos (Bodega)	25	1	26
		78,10%	12,50%	65,00%
Sede laboral	Apartadó	18	4	22
		56,30%	50,00%	55,00%
	Carepa	10	2	12
		31,30%	25,00%	30,00%
	Apartadó-Carepa	3	2	5
		9,40%	25,00%	12,50%
Tiempo en la empresa	Zona del Urabá	1	0	1
		3,10%	0,00%	2,50%
	Inferior a un año	13	2	15
		40,60%	25,00%	37,50%
Tipo de contrato	Entre un año y cinco años	16	4	20
		50,00%	50,00%	50,00%
	Superior a cinco años	3	2	5
Recibe comisiones		9,40%	25,00%	12,50%
	Aprendizaje	0	1	1
		0,00%	12,50%	2,50%
	Término fijo	31	5	36
Recibe comisiones		96,90%	62,50%	90,00%
	Indefinido	1	2	3
		3,10%	25,00%	7,50%
Recibe comisiones	Si	3	2	5
		9,40%	25,00%	12,50%
	No	29	6	35
	90,60%	75,00%	87,50%	

Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor.

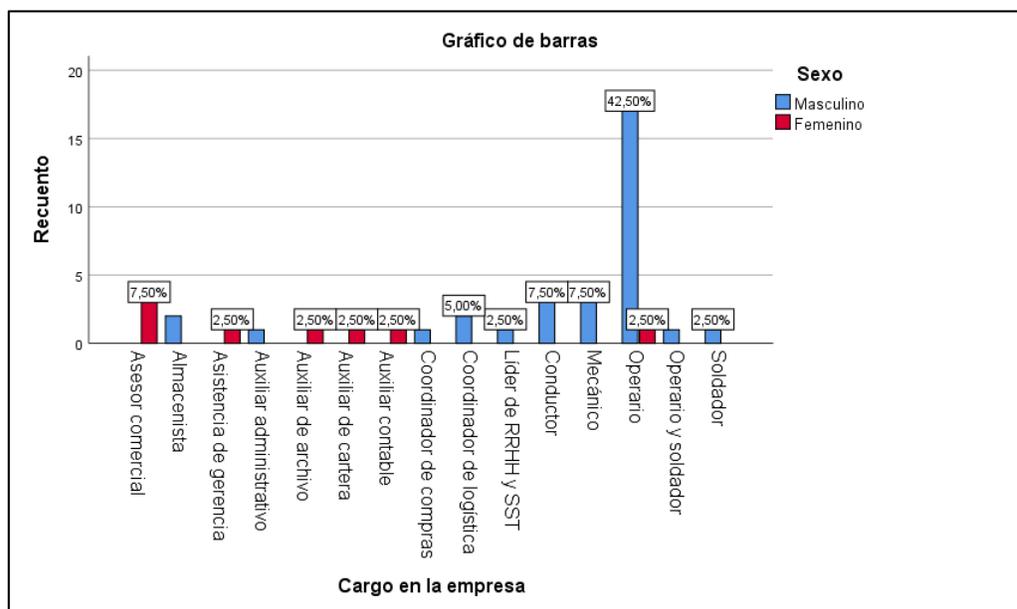
En cuanto a la organización de Andamios y Equipos el 65% de la población son del área operativa, predominando la población masculina con un 78,10% de los integrantes. El 35% restante pertenecen al área administrativa, predominando las mujeres con un 87,50% (Fig. 6).

Del total de la población trabajadora de Andamios y Equipos, el 55% se encuentran ubicados en la sede del municipio de Apartadó, el 30% en la sede del municipio de Carepa, y el 20% restante se encuentra tanto en las dos sedes o en la zona del Urabá antioqueño.

Respecto al tiempo laboral, el 50% de los trabajadores - e igual porcentaje para las mujeres - llevan laborando en Andamios y Equipos en el rango de uno a cinco años. Solo el 12,50% de la población llevan periodo superior cinco años, y un 37,50% un periodo inferior a un año; un 40,60% de la población masculina pertenece a este lapso de tiempo.

El 90% de los trabajadores tienen un contrato a término fijo, y el 96,90% de los hombres pertenecen a este tipo de contrato. Solamente un 2,50% tienen un contrato por aprendizaje, y este corresponde al 12,50% de las mujeres.

Por último, el 87,50% de los trabajadores no reciben comisiones económicas, mientras que el 12,50% restante si reciben este tipo de incentivo. Ya por sexos, el 25% de la población femenina y el 9,40% de la población masculina reciben comisiones.



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 7. Descripción de cargos en la empresa según el sexo.

Cabe destacar que, de forma detallada, el principal cargo de la población de trabajadores de Andamios y Equipos está compuesta por operarios, donde el 42,50% son del sexo masculino y solo un 2,50% son mujeres. Es seguido por los cargos de conductor, mecánico y asesores comerciales con un 7,50% cada uno (los dos primeros están compuesto en su totalidad por hombres, y los asesores son todas mujeres). Por último, el personal nominado por cargos de auxiliares, compone el 10% de la población de la empresa; el 75% de estos está compuesto por mujeres.

Tabla 7

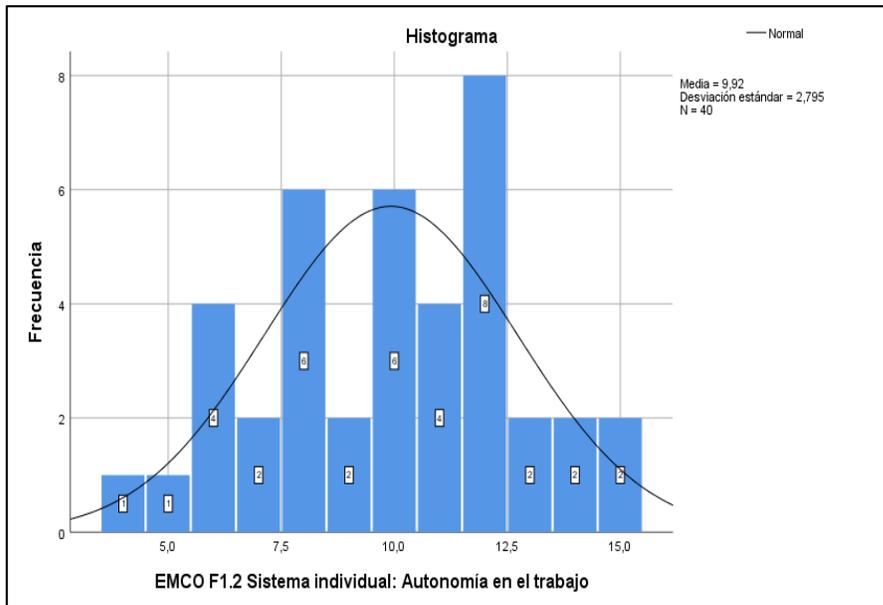
Estadísticos descriptivos, prueba de normalidad y significancia estadística en resultados del EMCO de (").

	Media	95%IC		Mediana	D.E.	Rango	A.	C.	Percentiles			Shapiro-Wilk			t
		L.I.	L.S.						25	50	75	Est.	gl	Sig.	
F1.1	16,23	15,46	16,99	16	2,402	9	-0,045	-0,841	14	16	18,75	0,945	32	0,083	0,000
F1.2	9,93	9,03	10,82	10	2,795	11	-0,164	-0,693	8	10	12	0,964	32	0,314	0,165
F2.1	12,38	11,73	13,02	12	2,009	7	-0,247	-0,805	11	12	14	0,908	32	0,014	0,988
F2.2	16,08	15,05	17,1	16	3,214	13	-0,632	0,055	14	16	19	0,908	32	0,012	0,068
F3.1	22,28	21,42	23,13	23	2,66	9	-1,25	0,694	21,25	23	24	0,835	32	0,000	0,000
F3.2	11,73	10,51	12,94	12	3,809	15	-0,067	-0,75	9,25	12	15	0,961	32	0,482	0,003
F3.3	12,3	11,5	13,1	12	2,514	12	-1,286	3,286	11,25	12	15	0,877	32	0,000	0,455
F3.4	11,73	10,98	12,47	12	2,32	8	-0,374	-0,943	10	12	14	0,936	32	0,017	0,000

Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor.

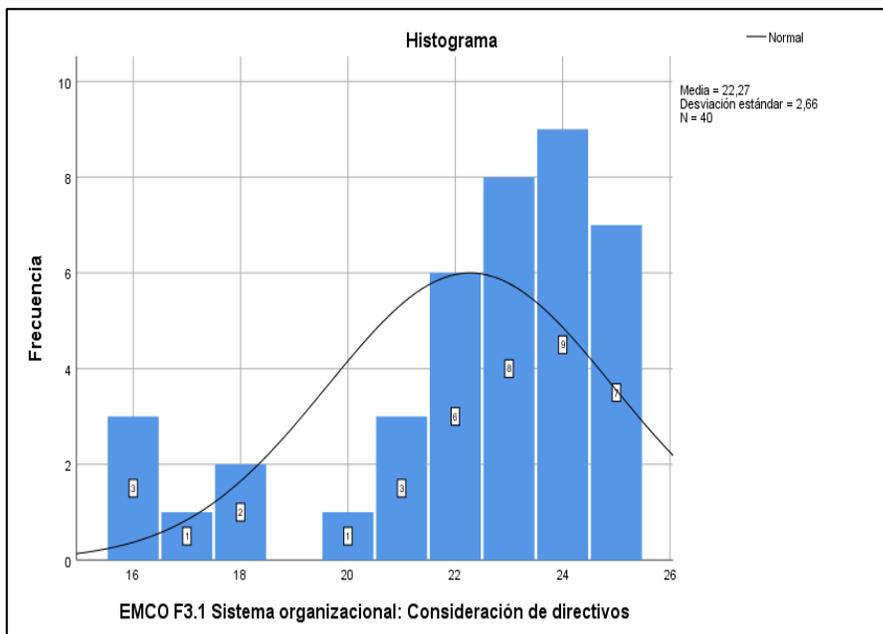
	Sexo	Media	95%IC		Mediana	D.E.	A.	C.	Percentiles			Shapiro-Wilk			χ²
			L.I.	L.S.					25	50	75	Est.	gl	Sig.	
EMCO F1.1	M	16,5	15,65	17,35	16,5	2,356	-0,158	-0,622	14,25	16,5	19	0,945	32	0,104	0,413
	F	15,13	13,1	17,15	14,5	2,416	0,535	-0,744	13,25	14,5	17,5	0,948	8	0,687	
EMCO F1.2	M	10,03	8,97	11,09	10	2,946	-0,186	-0,763	8	10	12	0,964	32	0,358	0,393
	F	9,5	7,66	11,34	10,5	2,204	-0,641	-1,289	7,25	10,5	11	0,882	8	0,199	
EMCO F2.1	M	12,59	11,9	13,29	12	1,932	-0,438	-0,244	11,25	12	14,75	0,908	32	0,01	0,031
	F	11,5	9,66	13,34	10,5	2,204	0,641	-1,289	10	10,5	13,75	0,882	8	0,199	
EMCO F2.2	M	16,81	15,86	17,77	17,5	2,645	-0,353	-0,976	14,25	17,5	19	0,908	32	0,01	0,016
	F	13,13	9,98	16,27	13	3,758	0	0,121	10,5	13	16,25	0,976	8	0,942	
EMCO F3.1	M	22,75	21,97	23,53	23	2,17	-1,535	2,506	22	23	24	0,835	32	0	0,076
	F	20,38	17,31	23,44	21	3,662	-0,144	-1,95	16,25	21	23,75	0,89	8	0,233	
EMCO F3.2	M	11,84	10,35	13,33	12	4,136	-0,109	-1,027	8,25	12	15	0,961	32	0,296	0,616
	F	11,25	9,42	13,08	12	2,188	-0,969	1,068	10	12	12,75	0,914	8	0,386	
EMCO F3.3	M	12,63	11,9	13,35	12	2,012	-0,284	-0,947	12	12	15	0,877	32	0,002	0,565
	F	11	7,78	14,22	12	3,854	-1,297	2,288	9,25	12	14,25	0,869	8	0,149	
EMCO F3.4	M	11,88	11,08	12,67	12	2,211	-0,443	-0,802	10	12	14	0,936	32	0,057	0,936
	F	11,13	8,78	13,47	11	2,8	-0,014	-1,337	9	11	13,75	0,954	8	0,751	

Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor.



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 8. Puntaje total y curva de normalidad del EMCO F1.2 Sistema individual: Autonomía en el trabajo.



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 9. Puntaje total y curva de normalidad del EMCO F1.3 Sistema organizacional: Consideración de directivos.

Con relación a los resultados obtenidos por la población de trabajadores de ("") en el EMCO, al ser sometidos a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, muestra que de las 8 variables de estudio, solamente para el factor de Sistema individual "Satisfacción en el trabajo", "Autonomía en el trabajo", y en el factor de sistema organizacional "Beneficios y recompensas", cumplen - aproximadamente - con el supuesto de distribución normal (Fig. 8), pero en las otras 5 dimensiones, sus resultados no se distribuyeron según el mencionado supuesto (Fig. 9).

Por otra parte, se encuentra que en las variables del Sistema individual "Satisfacción en los trabajadores", y del Sistema organizacional "Consideración de los directivos", "Beneficios y recompensas" y "Liderazgo de directivos", se encontraron valores p estadísticamente significativos.

Con respecto a los resultados del EMCO, las 8 variables (según el sexo) arrojaron resultados directos que cumplen aproximadamente con una distribución normal de los datos, a excepción - en la población masculina - para los factores Sistema interpersonal: "Relaciones sociales entre los miembros de la organización" y "Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo", y Sistema organizacional: "Consideración de directivos", y "Motivación y esfuerzo".

Por otra parte, se encuentra que en las variables del Sistema interpersonal "Relaciones sociales entre miembros de la organización" y "Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo", se encontraron diferencias estadísticamente significativas tanto en hombres como en mujeres.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos y Prueba de normalidad en resultados del CMT de ("").

	Media	95%IC		Mediana	Desv. Estándar	Percentiles			Shapiro-Wilk			t				
		L.I.	L.S.			25	50	75	Est.	gl	Sig.	Est.	gl	Sig.		
CMT F1.1	46,9	43,44	50,3	44	10,662	39	44	52,25	0,94	40	0,02	0,000				
CMT F1.2	51,8	48,19	55,4	49	11,212	45	49	59	0,98	40	0,51	0,064				
CMT F1.3	60,4	56,97	63,8	61	10,739	53	61	69,25	0,99	40	0,92	0,010				
CMT F1.4	38,1	35,25	41	35,5	8,979	32	35,5	43	0,94	40	0,03	0,014				
CMT F1.5	66,3	63,29	69,2	68	9,267	59	68	73	0,95	40	0,11	0,009				
CMT F2.1	43,9	40,36	47,3	44	10,899	38	44	53,25	0,97	40	0,35	0,001				
CMT F2.2	48,9	45,72	52	47	9,871	44	47	56	0,97	40	0,41	0,495				
CMT F2.3	54,9	51,3	58,6	54	11,335	47	54	61	0,97	40	0,3	0,019				
CMT F2.4	56,9	53,64	60,1	57	10,115	49	57	64,5	0,97	40	0,3	0,409				
CMT F2.5	57,6	53,76	61,4	57	11,997	46	57	66	0,95	40	0,06	0,004				
CMT F3.1	52,7	50,11	55,3	53,5	8,099	50	53,5	57	0,94	40	0,04	0,828				
CMT F3.2	57,4	54,65	60,1	57	8,521	50	57	62,75	0,96	40	0,2	0,000				
CMT F3.3	36,6	33,16	39,9	36	10,607	26	36	43,25	0,96	40	0,17	0,009				
CMT F3.4	69,2	65,05	73,4	72	13,061	57	72	80	0,94	40	0,04	0,340				
CMT F3.5	46,4	44,03	48,7	45	7,249	33	65	0,8	0,255	42	45	51	0,94	40	0,04	0,000

Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor.

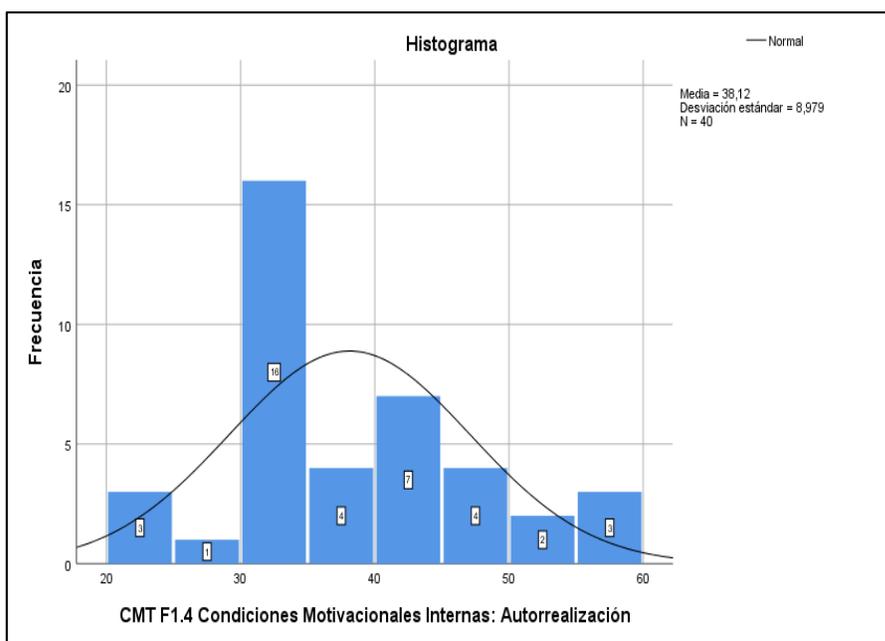
Tabla 9

Estadísticos descriptivos y Prueba de normalidad en resultados del CMT de ("").

	Sexo	Media	95%IC		Mediana	Desv. Estándar	Percentiles			Shapiro-Wilk			χ^2
			L.I.	L.S.			25	50	75	Est.	gl	Sig.	
CMT F1.1	ggg												
	M	47,75	43,9	51,6	45,5	10,647	41	45,5	53	0,9	32	0,03	0
CMT F1.2	F	43,25	34,4	52,1	44	10,62	35	44	48,5	0,9	8	0,4	0
	M	51,97	47,7	56,3	49,5	11,934	43,75	49,5	59	1	32	0,7	0
CMT F1.3	F	51	44,1	57,9	49	8,298	45,25	49	58,8	0,8	8	0,09	0
	M	59,38	55,4	63,4	59	11,12	53	59	67	1	32	0,94	0
CMT F1.4	F	64,5	57,5	71,5	67	8,418	57,25	67	70	0,9	8	0,51	0
	M	37,72	34,4	41	35,5	9,102	32	35,5	43	0,9	32	0,13	1
CMT F1.5	F	39,75	32,3	47,2	35,5	8,86	34	35,5	45,3	0,8	8	0,05	0
	M	66,63	63,6	69,7	68,5	8,511	58,75	68,5	73	0,9	32	0,04	0
CMT F2.1	F	64,75	54,4	75,1	66	12,43	54,75	66	74,3	1	8	0,79	0
	M	44,28	40,4	48,1	44	10,654	38	44	53,3	1	32	0,41	0
CMT F2.2	F	42,13	31,7	52,5	42,5	12,449	36,5	42,5	53,8	0,9	8	0,29	0
	M	49,56	46	53,2	47	10,019	44	47	58,3	1	32	0,3	0

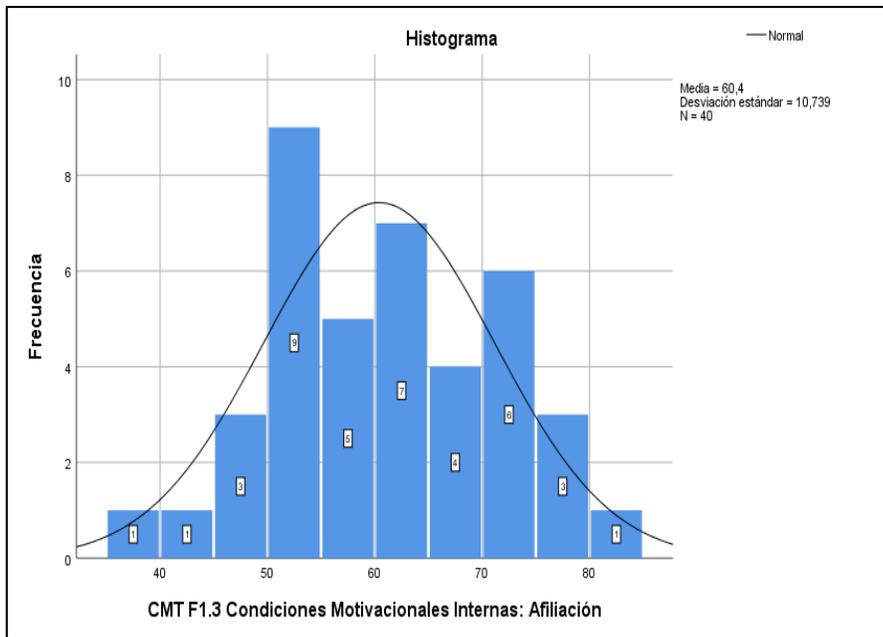
CMT F2.3	F	46,13	38,3	54	44	9,357	38,75	44	53	1	8	0,71	1
	M	54,69	50,5	58,9	54	11,735	47	54	60,3	1	32	0,26	
CMT F2.4	F	55,88	47,3	64,4	57,5	10,232	45,75	57,5	64	0,9	8	0,53	0
	M	57,53	53,9	61,1	57	9,987	50,25	57	65	1	32	0,22	
CMT F2.5	F	54,25	45,2	63,4	51	10,886	49	51	60	0,9	8	0,13	1
	M	56,47	52,2	60,8	54	11,868	45,75	54	66	1	32	0,18	
CMT F3.1	F	62,13	51,9	72,3	63	12,206	48,75	63	74,3	0,9	8	0,24	1
	M	53,03	50,4	55,7	55	7,364	50	55	57	1	32	0,23	
CMT F3.2	F	51,38	42,1	60,6	52	11,083	43	52	56,5	0,9	8	0,52	0
	M	56,75	53,7	59,9	57	8,599	49	57	62	1	32	0,24	
CMT F3.3	F	59,88	53	66,8	57,5	8,254	53,5	57,5	68,3	0,9	8	0,45	0
	M	36,59	32,7	40,5	36	10,683	25,75	36	41	0,9	32	0,12	
CMT F3.4	F	36,38	27,2	45,6	34,5	11,019	27	34,5	46	1	8	0,74	0
	M	69,97	65,3	74,7	73,5	12,985	57	73,5	80	0,9	32	0,09	
CMT F3.5	F	66,25	54,7	77,8	66	13,823	55,25	66	79,5	0,9	8	0,69	1
	M	45,31	42,9	47,7	45	6,746	42	45	48,5	0,9	32	0,04	
	F	50,5	43,7	57,3	51	8,159	42,75	51	55,5	1	8	0,79	0

Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor.



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 10. Puntaje total y curva del CMT F1.4 Condiciones motivacionales internas: Autorrealización.



Nota: Gráfico arrojado por software IBM SPSS Statistics 25.

Figura 11. Puntaje total y curva de normalidad del CMT F1.4 Condiciones motivacionales internas: Afiliación.

Con relación a los resultados obtenidos por la población de trabajadores de ("") en el EMCO, al ser sometidos a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, muestra que, de los 15 factores motivacionales, no se presentaron distribución normal de las puntuaciones típicas en las Condiciones motivacionales internas: "Logro" y "Autorrealización" (Fig. 10); esto mismo ocurrió para las Condiciones motivacionales externas: "Supervisión", "Salario", y "Promoción". El resto de las puntuaciones típicas de los factores motivacionales - tanto internos como externos, como los cinco Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se distribuyeron aproximadamente normal (Fig. 11).

Tabla 10

Correlaciones EMCO y CMT en población trabajadora de (").

	EMCO F1.1	EMCO F1.2	EMCO F3.2	CMT F1.2	CMT F1.3	CMT F1.5	CMT F2.1	CMT F2.2	CMT F2.3	CMT F2.4	CMT F2.5	CMT F3.2	CMT F3.3
EMCO F1.1	1												
EMCO F1.2	0,167	1											
EMCO F2.1	,545**	-0,041											
EMCO F2.2	,446**	0,198											
EMCO F3.1	,411**	,330*											
EMCO F3.2	0,046	0,234	1										
EMCO F3.3	,519**	-0,008	0,247										
EMCO F3.4	,356*	0,183	,455**										
CMT F1.1	-0,063	-0,121	0,01										
CMT F1.2	-0,124	0,215	-0,068	1									
CMT F1.3	0,293	-0,116	-0,109	-0,192	1								
CMT F1.4	-0,211	-0,082	0,211	,422**	-0,259								
CMT F1.5	0,126	0,088	-0,021	-,399*	0,074	1							
CMT F2.1	0,269	,320*	0,213	0,093	0,035	-	0,178	1					
CMT F2.2	-,320*	-0,196	0,246	-0,104	-0,3	0,131	-0,218	1					
CMT F2.3	-,373*	-0,111	0,042	0,233	-0,077	0,095	-0,289	-0,039	1				
CMT F2.4	0,197	0,232	-,490**	0,051	0,091	0,098	-0,116	,542**	-0,003	1			
CMT F2.5	0,162	-0,182	0,084	-0,232	0,167	0,273	-0,293	-0,073	,519**	-,352*	1		
CMT F3.1	-0,135	-0,269	0,044	-0,05	0,15	0,036	-,498**	,337*	0,215	-,315*	0,25		
CMT F3.2	-0,13	0,247	0,157	0,218	0,079	0,149	,345*	-0,035	0,218	-	-,379*	1	
CMT F3.3	-0,281	-0,035	0,135	0,045	-,492**	-0,2	0,134	0,178	0,043	0,066	0,228	0,285	1
CMT F3.4	,350*	0,071	-0,248	-0,302	,382*	,380*	0,055	-0,237	-,334*	0,306	0,155	-,434**	-,651**
CMT F3.5	0,034	-0,019	0,028	0,26	-0,206	-	-0,081	-0,144	0,011	-	0,187	-,372*	-0,248

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor.

Tabla 11

Correlaciones EMCO y CMT (por sexo masculino) en población trabajadora de ("").

	EMCO F1.1	EMCO F3.2	EMCO F3.4	CMT F1.2	CMT F1.3	CMT F2.1	CMT F2.2	CMT F2.3	CMT F2.4	CMT F3.2	CMT F3.3	CMT F3.4	
EMCO F1.1	1												
EMCO F1.2	0,063												
EMCO F2.1	,422*												
EMCO F2.2	0,321												
EMCO F3.1	0,196												
EMCO F3.2	0,071	1											
EMCO F3.3	,504**	,377*											
EMCO F3.4	0,26	,587**	1										
CMT F1.1	-0,067	0,08	0,008										
CMT F1.2	-0,107	-0,063	-0,076	1									
CMT F1.3	0,314	-0,14	0,241	-0,127	1								
CMT F1.4	-0,151	0,194	0,005	-	,465**	-0,391*							
CMT F1.5	0,024	-0,051	-0,234	-0,408*	0,076								
CMT F2.1	0,322	0,212	-0,035	0,127	0,03	1							
CMT F2.2	-0,303	0,237	-0,109	-0,096	-0,317	0,235	1						
CMT F2.3	-,461**	0,095	0,156	0,181	-0,03	-0,22	-0,017	1					
CMT F2.4	0,034	-	,509**	-0,161	0,144	0,071	0,229	-,582**	0,051	1			
CMT F2.5	0,341	0,056	0,165	-0,306	0,196	-	0,228	-0,077	-	-	0,265		
CMT F3.1	-0,23	0,106	0,121	-0,116	0,284	0,334	,405*	0,122	-	-	,382*		
CMT F3.2	-0,218	0,208	0,16	0,33	-0,01	0,344	0,027	0,27	0,206	-	1		
CMT F3.3	-0,269	0,183	0,078	-0,023	-	,509**	0,016	0,208	0,025	0,065	0,289	1	
CMT F3.4	0,335	-,371*	-0,269	-0,239	0,349	-	0,061	-0,329	-0,23	0,309	-	-	1
CMT F3.5	0,288	0,061	0,026	0,21	-0,19	0,063	-0,13	0,094	0,179	0,349	0,315	0,082	

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor (ver tabla 10 como referencia).

Tabla 12

Correlaciones EMCO y CMT (por sexo femenino) en población trabajadora de (""").
Fuente: IBM SPSS Statistics 25 / Modificación autor (ver tabla 10 como referencia).

	EMCO F1.1	EMCO F1.2	EMCO F2.1	EMCO F2.2	EMCO F3.1	EMCO F3.2	EMCO F3.3	EMCO F3.4	CMT F1.1	CMT F1.2	CMT F1.3	CMT F1.4	CMT F1.5	CMT F2.1	CMT F2.2	CMT F2.3	CMT F2.4	CMT F2.5	CMT F3.1	CMT F3.2	CMT F3.3	
EMCO F1.1	1																					
EMCO F1.2	0,684	1																				
EMCO F2.1	,899**	0,676	1																			
EMCO F2.2	0,627	0,129	0,647	1																		
EMCO F3.1	,817*	0,628	,770*	,775*	1																	
EMCO F3.2	-0,277	-0,089	-0,533	-0,404	-0,192	1																
EMCO F3.3	0,521	0,118	0,505	,907**	,840**	-0,186	1															
EMCO F3.4	0,61	0,451	0,614	,854**	,873**	-0,286	,834*	1														
CMT F1.1	-0,28	-0,36	0,037	0,099	-0,348	-0,686	-0,15	-0,155	1													
CMT F1.2	-0,321	-0,195	0,055	0,133	-0,014	-0,165	0,21	0,08	0,392	1												
CMT F1.3	0,593	0,393	0,216	0,309	0,582	0,349	0,405	0,385	-0,674	-712*	1											
CMT F1.4	-0,392	-0,307	-0,578	-0,243	-0,08	0,461	0,092	-0,217	-0,317	-0,159	0,358	1										
CMT F1.5	0,372	0,412	0,219	-0,198	-0,01	0,108	-0,349	-0,019	-0,441	-0,478	0,172	-0,568	1									
CMT F2.1	0,023	0,518	0,039	-0,205	0,04	0,245	-0,25	0,008	0,036	-0,094	0,162	0,022	-0,092	1								
CMT F2.2	-0,658	-0,357	-,779*	-0,659	-0,506	0,305	-0,42	-0,464	-0,268	-0,212	-0,063	0,638	-0,04	-0,229	1							
CMT F2.3	0,053	-0,054	0,301	0,405	0,264	-0,432	0,417	0,449	0,124	0,636	-0,469	-0,418	0,044	-0,588	-0,124	1						
CMT F2.4	,726*	0,5	0,673	0,443	0,431	-0,579	0,163	0,388	0,227	-0,519	0,39	-0,418	0,251	0,226	-0,528	-0,224	1					
CMT F2.5	-0,311	-0,624	-0,364	-0,228	-0,42	0,464	-0,14	-0,536	-0,144	0,223	-0,209	0,117	-0,003	-0,488	0,092	0,041	-0,618	1				
CMT F3.1	0,035	-0,447	0,085	0,167	-0,029	-0,317	0,214	-0,098	0,043	0,2	-0,244	-0,069	0,04	-,958**	0,122	0,574	-0,203	0,537	1			
CMT F3.2	0,438	0,601	0,326	0,314	0,427	-0,14	0,148	0,625	-0,154	-0,453	0,431	-0,315	0,399	0,435	-0,218	-0,08	0,614	-,794*	-0,585	1		
CMT F3.3	-0,383	0,197	-0,097	-0,125	-0,089	-0,23	-0,138	0,146	0,443	0,467	-0,469	-0,056	-0,364	0,567	0,042	0,134	-0,078	-0,596	-0,567	0,291	1	
CMT F3.4	0,333	0,37	-0,023	-0,229	0,136	0,574	-0,15	-0,163	-0,615	-,745*	,798*	0,363	0,268	0,431	0,056	-,821*	0,244	-0,015	-0,43	0,203	-0,42	1
CMT F3.5	-0,533	-,739*	-0,302	-0,086	-0,495	-0,024	-0,091	-0,41	0,457	0,698	-,734*	-0,091	-0,351	-0,449	-0,029	0,388	-0,597	,738*	0,525	-,788*	-0,052	1

4. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos obtenidos en el presente trabajo, en una empresa del sector de la construcción la subregión del Urabá antioqueño, a través de la aplicación de las herramientas descritas, se procede a plantear este apartado a manera de discusión con lo que plantea la literatura y otros investigadores, respecto a la Motivación laboral y su relación con el Clima organizacional.

En ese orden de ideas, llama la atención que, entre la satisfacción de los trabajadores y las relaciones sociales entre los mismos, se observa una correlación significativa, en tanto de acuerdo al análisis de los datos es de 0,545, lo cual sugiere que la satisfacción laboral en esta empresa aumenta en la medida en que haya un adecuado sistema de relaciones sociales entre los demás. Es importante agregar que, la unión y apoyo entre compañeros es una variable que se relaciona también de una manera interesante con la satisfacción de los empleados, de la que se puede inferir que a medida que tenga lugar el compañerismo en acciones como la escucha, la disposición de ayudar al otro, la satisfacción en el ambiente de trabajo viene a ser moderadamente alta.

Estos aspectos de la satisfacción laboral encontrados en esta empresa, coinciden precisamente con lo que menciona Pérez (1995), quien señala que es una respuesta que experimenta el individuo hacia aspectos específicos de lo laboral, en los que incluye varios elementos, en los que se resalta el papel de los compañeros. En ese sentido, la autora cita a Penzer y Badín para indicar que las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo y las oportunidades que estas presentan para progresar son consideradas como importantes y ligadas a lo que se viene mencionando acerca de la satisfacción de los trabajadores.

Del mismo modo, Hoppock, (citado en Pablos, 2016), señala que la comunicación con otros, es decir, con los compañeros del ambiente de trabajo es un elemento importante en lo que respecta no solamente a la satisfacción en el ámbito laboral, sino también a la satisfacción general con la vida. Núñez y Díaz (2008), sostienen también que, en tanto que el ser humano es un ser sociable por naturaleza, la relación que tenga con sus compañeros, así como con sus jefes, influirá en el grado de satisfacción laboral.

Este elemento relacionado con los jefes, permite hacer el tránsito hacia la siguiente variable que presenta una relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores, y tiene que ver con la consideración de directivos, que, de acuerdo a lo encontrado, se puede identificar que la satisfacción de los trabajadores en este espacio, está también relacionado con la percepción de apoyo que tienen de sus superiores, así como de su trato, comunicación y amabilidad. Este hallazgo coincide con lo propuesto por Pérez (1995), cuando afirma que las condiciones satisfactorias de trabajo se perciben ligadas al deseo de recibir un trato humano por parte de los superiores, incluso la alta gerencia. En congruencia con esto, Núñez y Díaz (2008), agregan que los jefes no deben quedarse en esa figura como tal, sino que tienen que ser verdaderos líderes, puesto que de acuerdo a la persuasión que ellos hagan, el ambiente social laboral será agradable y se verá reflejado en productividad y producción.

Otra variable con la que la satisfacción laboral se ve relacionada de manera significativa es con la de motivación y esfuerzo, lo que puede interpretarse como que el grado de compromiso y esfuerzo que el trabajador tiene con sus objetivos laborales y actividades, propicia que haya una mayor satisfacción en el ambiente de trabajo, ya que si todos cumplen con las demandas de sus cargos no habrá aspectos negativos que puedan

aflorar acerca de lo que cada uno desempeña. A este aspecto se le puede agregar la variable liderazgo de directivos, con la cual, la variable de satisfacción laboral se relaciona de manera significativa, no tanto como con la de motivación y esfuerzo, pero se puede inferir que los trabajadores han percibido que los superiores han dado un manejo inteligente a la empresa y su gestión contribuye que estos se sientan satisfechos en términos laborales. Precisamente a esto se refiere Atalaya (1999), cuando menciona que, los directivos deben conocer las bases del comportamiento organizacional como un medio para contribuir con el mejoramiento de las relaciones interpersonales, además, deben crear un ambiente en el que la gente se sienta motivada, sea más eficiente y perciba, que el manejo que se le da a la empresa es inteligente y la gestión adecuada.

Ahora bien, existe una relación significativa que vale la pena mencionar en este apartado y es la que tiene que ver con que la aceptación de la autoridad ya que parece no tener mucha influencia en el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de esta empresa. Lo mismo parece ocurrir con la variable de aceptación de normas y valores, la cual parece no estar muy relacionada con el grado de satisfacción que se observa, tienen los empleados de esta empresa. Este hallazgo es inconsistente con estudios como el de Sanín y Salanova (2014), donde los resultados indican que la satisfacción laboral está asociada al cumplimiento de normas, el cual es un elemento que podría resultar obvio para lo esperado en un ambiente de trabajo, pero que no sucede al interior de esta empresa del sector de la construcción, donde lo que sugieren estos resultados es que acatar las normas y valores de la empresa no expresa relación con que los trabajadores experimenten o no satisfacción. Vale aclarar, que esta interpretación no quiere indicar que la población de este estudio presenta comportamientos en contra de las normas organizacionales, sino que más bien se

pretende señalar que los trabajadores son cumplidos, responsables, con cada una de las tareas, aun cuando no sean motivados por situaciones internas individuales.

Del mismo modo, en relación con la variable salario, se observa una relación significativa con la satisfacción laboral. Aunque la fuerza de la relación no es la más alta, llama la atención que aparece como un elemento que favorece la satisfacción de los trabajadores. Esta idea toma fuerza, si consideramos que respecto a la satisfacción laboral no se encontró -de acuerdo a los resultados de estudio- relación con condiciones motivacionales internas como el logro, el poder, la afiliación, la autorrealización y el reconocimiento. Esta premisa presenta una consistencia con lo que mencionan Sánchez y García (2017), sobre la satisfacción laboral, en él se encontró que las recompensas o los ingresos económicos son un factor o variable de refuerzo que incide de manera notoria en dicha satisfacción, aunque no buscan encasillar en esa idea a la totalidad de los que participaron de esa investigación. Ante esto, Núñez y Díaz (2008), afirman que los empleados quieren sistemas de salarios más justos en relación con lo que se gana normalmente en el cargo y que es justamente el elemento del salario un factor motivacional que incide no solamente para el grado de satisfacción laboral, sino también en el desempeño, productividad, ausentismo, entre otros.

Aunado a lo anterior, se pueden encontrar autores con posturas más radicales, que como en el caso de Taylor (citado en Pablos, 2016), asevera que la satisfacción en el ambiente de trabajo, está totalmente relacionada con el salario recibido, en otras palabras, con la recompensa o los incentivos. Esta afirmación del autor no da cabida a que haya otro factor que incida para que se dé una satisfacción laboral alta o esperada, ya que como afirma Peiró y Prieto (citados en Pablos, 2016), el ingreso es necesario para la

supervivencia y el bienestar en general, en tanto con él se logra satisfacer un cúmulo de necesidades que quedarían insatisfechas con la ausencia del mismo. De acuerdo a esto, los autores dan por sentado que la necesidad de bienestar es un elemento suficiente para que el salario sea asumido como la fuente de la satisfacción de los trabajadores.

De acuerdo con esto, llama la atención que los resultados no relacionan la satisfacción laboral de manera significativa con condiciones motivacionales internas como el logro, el poder, la afiliación, la autorrealización y el reconocimiento, sino que aunque los trabajadores de esta empresa reconocen que para que haya una adecuada satisfacción laboral es ideal que existan adecuadas relaciones entre ellos y los superiores, lo cierto es que los resultados, indican que a pesar de ese reconocimiento que hacen, lo que en realidad es el centro de la satisfacción laboral es el salario (una condición motivacional externa), como se indica en Pablos (2016). Este supuesto, puede verse con más claridad en la relación altamente significativa a la inversa que se identifica entre las variables logro y afiliación, que, como condiciones motivacionales internas, son bajas.

Continuando con lo que se identificó a partir de los hallazgos, se considera una correlación positiva entre la autonomía en el trabajo y el factor de consideración de directivos, que aunque no representa una fuerza de relación alta, puede aportar riqueza para lo que se pretende abordar en este punto, lo que permite señalar que a medida que aumenta la percepción de los trabajadores del apoyo y el respeto por parte de los directivos, estos sienten la libertad de elegir de qué manera es la más conveniente para realizar sus actividades laborales. Esta variable de autonomía en el trabajo se asocia también con una fuerza moderada con la dedicación a la tarea, de lo que se puede inferir que los trabajadores de esta empresa tienen un sentido interesante de responsabilidad que los orienta para

cumplir con sus tareas y actividades de manera autónoma, es decir, actúan a partir del conocimiento de sus funciones, podría ser, incluso de una manera poco cooperativa. En ese sentido, es importante aludir a Pérez y Sáenz (2010), ya que, sobre la autonomía y la cooperación, ellos dicen que la creatividad (la emplean como sinónimo de autonomía), tiene una doble dimensión, por un lado, lo individual y por el otro la contextual. Así, ellos dicen que desarrollar capacidad creativa, esto es, autonomía, dentro de la organización, tiene como implicación que fomenta a individuos con facultades para la asunción de retos, además, los prepara en la resolución de dificultades, con el deseo de acceder a información y a las perspectivas de los otros, desarrollando trabajo en equipo, compartiendo conocimientos abiertamente sin desarrollar comportamientos defensivos al cambio. Esto último, es lo que, de acuerdo a los resultados, no se logra identificar con claridad en los trabajadores de esta empresa, en tanto se muestran autónomos, pero se relaciona más con el individualismo, que con la cooperación, como se dijo.

Por otro lado, es importante traer a colación la interesante relación que se da entre la variable de dedicación a la tarea y la variable supervisión, lo que arroja que entre más se supervise a este grupo de trabajadores, menor va a ser el grado de dedicación a la tarea. Este hecho también puede interpretarse como que a los trabajadores les incomoda o no es de su agrado que estén siendo controlados respecto de sus actividades y que la imposición de ciertas reglas que implica la supervisión, entorpece la forma y la calidad en que pueden desarrollar cada una de las responsabilidades asignadas a su cargo. Este hallazgo podría arrojar información acerca del estilo de supervisión que se maneja en la empresa, ya que por la manera en que se observa la relación, se puede estar haciendo referencia a una

supervisión autocrática, es decir, en la que el supervisor considera, señala, determina y asigna sin consultar con otros (Salazar, 2014).

Otra relación que se llama la atención, tiene que ver con la que se observa entre la variable de relaciones sociales entre miembros de la organización y la variable autorrealización, ya que es una correlación a la inversa, lo que sugiere que las relaciones que los trabajadores manejan entre ellos y la calidad de las mismas no afecta ni favorece la autorrealización. Es interesante entonces, que esta última variable (la de autorrealización), no aparece relacionada de manera importante con ninguna de las otras (excepto con la de poder, que se aborda a continuación), lo que nos indica que a nivel interno de este grupo de trabajadores no hay un interés por la utilización en el trabajo de habilidades y conocimientos que les permita mejorar y superarse. Esta situación puede explicarse a partir de la idea de que es una empresa con puestos de trabajo donde se requiere mayormente de operarios que ejecutan funciones técnicas y no se presenta la oportunidad de promoción, por lo propiamente dicho y además, por el grado de preparación académica de la mayoría de empleados, los cuales se ubican por debajo de la formación técnica, exceptuando a los del nivel administrativo, sin embargo estos también tiene claro que no existe ninguna posibilidad de ascenso y no se esmeran por ello.

Este hecho permite abordar la siguiente relación, en la que se observa que la variable poder se relaciona con la de autorrealización de manera significativa, pero a la inversa. Esto refuerza la idea de que los trabajadores no están interesados en potenciar sus habilidades y conocimientos en el marco de sus cargos, ya que a pesar de que lo hagan, no tendrá ninguno efecto en los deseos que puedan trazarse de trascender en los puestos que ofrece la empresa. Esta relación negativa se presenta también con la variable de

reconocimiento, de lo que se puede señalar que no hay deseos, en la mayoría de este grupo de empleados, de que haya atención, aceptación o admiración por lo que cada uno hace o sabe hacer. Una vez más, se atribuye este hallazgo a la posible explicación que se propició, según la cual, por las condiciones organizacionales de la empresa y la formación académica de cada uno de los trabajadores, el deseo de poder, de autorrealización y reconocimiento no son elementos fundamentales para la motivación de estos trabajadores.

En este mismo sentido, se puede articular la correlación significativa a la inversa, que se puede dilucidar entre la variable beneficios y recompensas y la variable requisición, lo que sugiere que al parecer, los trabajadores no tienen la intención de solicitar retribuciones especiales ni de preocuparse por desempeñar actividades de manera sobresaliente, en tanto tienen claro que se trata de una compañía en las que está bien definido las actividades, los rangos, y que no hay cabida a escalar dentro de la misma ni de obtener bonificaciones especiales por determinado desempeño. Aquí llama la atención esa relación negativa que se observa entre la variable requisición, respecto a las variables aceptación a la autoridad y aceptación de normas y valores, donde además de lo que se viene abordando, se puede agregar que al parecer, el cumplimiento de las normas organizacionales que hacen este grupo de trabajadores, no reflejan el interés de obtener un reconocimiento extra, sino que sencillamente tienen un aceptable sentido de responsabilidad con la organización y sus actividades.

5. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito analizar si el clima organizacional está relacionado con la motivación de los miembros de la organización, del

mismo modo, comprobar si la conducta está relacionada con el ambiente y si el clima tiene que ver con las percepciones de los colaboradores, que pertenecen a una empresa del sector de la construcción con sede en los municipios de Apartadó y Carepa, en el año 2020. A continuación, se presenta a modo de conclusión, algunos elementos que se identificaron a partir de los hallazgos, en relación con el propósito que guio la investigación.

En primer lugar, se concluye que la satisfacción laboral de los trabajadores de esta empresa, está relacionada con un sistema de relaciones interpersonales positivas entre los compañeros, entre las que se puede destacar el compañerismo, la unión y apoyo entre algunos de ellos. Asimismo, esta satisfacción laboral está relacionada con la percepción de apoyo, buen trato y comunicación que perciben de los directivos. En ese sentido, se puede decir que, para este grupo de trabajadores, es importante conservar la calidad de las relaciones interpersonales, además de eso; ellos coinciden en que estas son determinantes a la hora de pensar en el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Por otro lado, se puede afirmar que el grupo de trabajadores de esta empresa presenta un grado de responsabilidad esperado, aunque este cumplimiento y acatamiento de las normas no se observó relacionado con la satisfacción laboral. Del mismo modo, es importante añadir que esta última, es decir, la satisfacción laboral, se encuentra relacionada con una situación motivacional externa como el salario, y que no corresponde con condiciones internas como el logro, el poder, la afiliación, la autorrealización o el reconocimiento, sino que se estima que el salario es un factor importante para medir la satisfacción laboral de este grupo de trabajadores.

Además, se concluye que los trabajadores de esta empresa presentan un grado interesante de dedicación a la tarea, siempre y cuando la supervisión sea menor, ya que

entre más supervisión se realice, se presentará una menor dedicación a la tarea.

Adicionalmente, es importante mencionar que este grupo de trabajadores tiene un nivel de autonomía sobresaliente pero que se enfoca más a los intereses individuales que a los colectivos, que, dicho, en otros términos, se puede entender como un nivel bajo de cooperación entre ellos.

Finalmente, merece la pena señalar, es que los miembros de esta organización, especialmente los operarios, no están interesados en la potenciación de sus habilidades y conocimientos, puesto que las funciones que desempeñan se caracterizan por las mismas actividades con los mismos métodos y herramientas y por las condiciones organizativas de la compañía, no se propicia un espacio en que la motivación se centre en la promoción, en el marco de estos cargos o funciones.

6. RECOMENDACIONES

Después de realizar el análisis de resultados en comparación con parte de la bibliografía respecto al tema en cuestión, se presentan las siguientes recomendaciones para la empresa del sector de la construcción de la subregión de Urabá, Antioquia:

1. Promover actividades que refuercen el sistema de relaciones interpersonales que se maneja entre los trabajadores, de modo que la empatía, el compañerismo, la escucha y el respeto, sean los lineamientos que primen en la forma en que estos miembros de la organización se relacionan.
2. Plantear estrategias que tengan un efecto en la motivación de los trabajadores, de modo que estos sientan mayor interés por realizar sus labores y que no solo lo hagan por esperar el salario.

3. Diseñar programas de liderazgo positivo, de modo que los colaboradores no se sientan presionados a la hora de realizar sus labores y más bien vean a sus supervisores como un referente que realiza acompañamiento, más que una figura de autoridad.
4. Replicar el estudio en otras empresas del sector para indagar si el fenómeno se presenta de igual o diferente manera y de esta forma obtener datos valiosos para futuras investigaciones o consultas sobre el tema.

7. REFERENCIAS

- Arano, R., Escudero, J., y Delfin, L. (2016). El Origen del clima organizacional desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Universidad Veracruzana*. Recuperado de:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Arias, C. A. (2006). Enfoques teóricos sobre la, percepción que tienen las personas. *Horis pedagog.* (8)9-22. Recuperado de:
 DialnetEnfoquesTeoricosSobreLaPercepcionQueTienenLasPerso-4907017.
- Atalaya, P. M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología.* 3 (5).
 Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Banegas, C., & Cardona, D. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM*, 101 - 129.
 Recuperado a partir de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80>
- Calderón, G., Serna, H. & Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Revistas diversitas. Perspectivas en psicología.* (9) 410. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v9n2/v9n2a14.pdf>
- Cárdenas, O. S., Castillo, G. D., Contreras, V. Y. & Guzmán, R. C. (2018). Caracterización de la motivación en el desarrollo de procesos administrativos de una empresa del sector tecnológico. *Tesis de especialización. Facultad de Ciencias Humanas.* Universidad Piloto de Colombia. Bogotá. Recuperado de:
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/4684/00004994.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones.* México: McGraw-Hill.

- Dorta, A. (2013). Definiciones y dimensiones del clima organizacional. Recuperado de: <http://centrodesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>.
- Guillén, C. y Guil R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. Madrid España: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Marín, A.C., & Velasco de Lloreda, M. I. (2005). CONDICIONES MOTIVACIONALES Y DESARROLLO DE CARRERA. *Estudios Gerenciales*, (97), 61-82. Recuperado a partir de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/177
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., y Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ad minister*. 26. 6. Recuperado de 10.17230/ad-minister.26.1 www.eafit.edu.co/ad-minister.
- Núñez, M. & Díaz, J. (2008). El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque. *Estudios empresariales*. 132-142.
- Pablos, G. M. (2016). Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. *Tesis doctoral*. Universidad de Extremadura. Recuperado de: https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Parera, I., & González, A. (2005). *La motivación y su influencia en las organizaciones laborales*. Transporte Desarrollo y Medio Ambiente.
- Patlán, J. & Flores, R. (2013). Desarrollo y validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un estudio empírico con profesionales de la salud. *Ciencia & Trabajo*. 15 (48). 131-139.

- Pérez, M. I. (1995). Satisfacción laboral y comportamientos organizacionales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 14 (1). 7-24.
- Pérez, B. I. & Sáenz, B. F. (2010). Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas. *Cuadernos de Economía*. 29 (52). 183-211. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v29n52/v29n52a08.pdf>
- Salazar, O. B. (2014). Estilo de supervisión y satisfacción laboral de un grupo de promotores de tarjetas de créditos de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala. *Tesis de grado*. Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Salazar-Brenda.pdf>
- Sánchez, T. M. & García, V. M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*. Universidad Tecnológica de Pereira. 22 (2). 161-166.
- Sanín, P. J. & Salanova, S. M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*. 13 (1). Recuperado de 10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slep
- Schneider, M., Benjamin, M. & Ehrhart, W. (2012). Organizational Climate and Culture. *Annual review of psychology*. 64. [10.1146/annurev-psych-113011-143809](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809).
- Toro, F. (1992). Cuestionario de motivación para el trabajo CMT. Manual de instrucciones. Medellín, Colombia: *Cinzel*.
- Toro, F. (1996). Motivos, intereses y preferencias de empleados y gerentes: diferencias individuales. Medellín, Colombia: *Cinzel*.
- Toro, F. (1998). Motivación para el trabajo: Derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*. 17 (1). 4-18.

- Toro, F.& Sanín, A. (2013). Gestión del clima organizacional: Intervención basada en evidencias. Medellín, Colombia: *Cinzel*. Recuperado de: DOI 10.21772/gco.ibe.
- Vargas, J. I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos. *Centro de Investigación y Docencia en Educación*. Universidad Nacional de Costa Rica. 3 (1). 119-139. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3945773>
- Vargas, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Revista Alteridades*. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. México. Recuperado de:
<https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/588/586>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

Consentimiento Informado de Participación en Proyecto de Investigación

Dirigido a: Colaboradores y directivos de Andamios y Equipos.

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar del estudio enmarcado en el Proyecto de investigación **“Motivación laboral y Clima Organizacional de una empresa del sector de la construcción del Urabá Antioqueño: estudio descriptivo y relacional”**, que será presentado a la Universidad de Antioquia, como requisito para optar por el título de Psicóloga, conducido por la Estudiante de Psicología Loreley Gabriela Orozco Mejía, bajo la asesoría del Docente Juan Paulo Múnica Rueda, ambos pertenecientes a la Universidad de Antioquia.

Dicho proyecto tiene como objetivo principal, evaluar el clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de Andamios y Equipos. En función de lo anterior, es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con este proyecto, deberá responder de forma veraz una entrevista sociodemográfica y dos cuestionarios:

1. **Escala Multidimensional de Clima organizacional (EMCO).**
2. **Cuestionario de Motivación para el Trabajo (C.M.T.).**

Dicha actividad durará aproximadamente 30 minutos y será ejecutada en una sola ocasión. Esta se realizará durante su jornada laboral.

Los alcances y resultados esperados de este proyecto son con fines meramente académicos, por lo que usted no obtendrá beneficios reales o potenciales por su participación en la investigación. Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán las medidas que sean necesarias para garantizarlo.

Los datos recolectados serán estrictamente anónimos y de carácter privado, sólo se usarán para los fines académicos del trabajo de grado. El responsable de la investigación, en calidad de custodio de los datos, será quien tomará todas las medidas necesarias para cuidar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o suspender su participación si así lo desea, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Agradecemos su participación.

Nombre y documento del participante

Firma de testigo

Estudiante responsable: _____ Fecha: _____

Anexo 2. Entrevista sociodemográfica

EDAD	_____				
SEXO	F	M			
ESTADO CIVIL	CASADO	UNION LIBRE	SOLTERO	OTRO	
NIVEL DE ESCOLARIDAD	PRIMARIA	BACHILLER INCOMPLETO	BACHILLER	PROFESIONAL	OTRO
¿CUÁL ES SU OCUPACIÓN U OFICIO?	_____				
MUNICIPIO DE RESIDENCIA	_____				
ESTRATO	1	2	3	4	OTRO
HACE CUANTO TRABAJA EN LA EMPRESA?	_____				
SELECCIONE EL TIPO DE CARGO QUE SE AJUSTE MÁS AL QUE USTED DESEMPEÑA	PROFESIONAL	TÉCNICO	TECNÓLOGO	AUXILIAR	OPERARIO
¿HACE CUANTO TRABAJA EN EL CARGO?	_____				
SELECCIONE TIPO DE CONTRATO	TERMINO INDEFINIDO	TERMINO FIJO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	OCASIONAL	OTRO
SELECCIONE EL TIPO DE SALARIO QUE RECIBE	MENSUAL	QUINCENAL	DIARIO	COMISIONES	