



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**REPRESENTACIONES SOCIALES SOBRE LA
MOTIVACIÓN EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
UNA INDUSTRIA MINERA EN EL DEPARTAMENTO DE
CAJAMARCA**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

ALEJANDRA YAZMÍN ZAMORA FERNÁNDEZ

**Asesor:
Jorge Enrique Rivas Rivas**

**Lima - Perú
2018**

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	v
Abstract	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Introducción	1
Métodos	14
Tipo y diseño de investigación	14
Participantes.	15
El contexto.....	15
El caso.	16
Instrumento.....	19
Procesos éticos.....	23
Procedimiento.....	23
Análisis de datos.....	25
Análisis y discusión de resultados	27
Representaciones sociales sobre la motivación personal	27
Vivencias sobre la motivación personal	32
Representaciones sociales sobre las motivaciones laborales.....	35
Vivencias sobre la motivación laboral.....	43
Conclusiones.....	57
Recomendaciones.....	59
Referencias	60
Anexos.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Los participantes y sus características	18
Tabla 2 Tabla de categorías y sub categorías.	20
Tabla 3 Relación entre categorías y preguntas	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas – Concepto de motivación personal.	27
Figura 2. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Funcionabilidad de la motivación personal.	30
Figura 3. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Relación de motivaciones personales y su jerarquización.	32
Figura 4. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Concepto de motivación laboral.	35
Figura 5. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Consecuencias positivas de la motivación laboral.	38
Figura 6. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Funcionabilidad de la motivación laboral.	41
Figura 7. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Relación de motivaciones laborales y su jerarquización.	43
Figura 8. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Diferencias y similitudes de motivación personal y laboral.	45
Figura 9. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Motivación en escala de McClelland.	48
Figura 10. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Actividades por parte de la empresa en relación a la motivación. ..	51
Figura 11. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Percepción de régimen laboral.	55

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general describir las representaciones sociales sobre la motivación en trabajadores administrativos en una empresa minera ubicada en Cajamarca. Se elige investigar las representaciones sociales sobre la motivación ya que explica la formación particular del conocimiento, en función de los comportamientos de las personas y la motivación, al ser el proceso psicológico que influye directamente con el nivel de esfuerzo que realizan las personas para conseguir sus objetivos. Esta investigación de tipo cualitativa con diseño de estudio de casos; mediante el muestreo por juicio, se compuso con seis participantes que pasaron por una entrevista en profundidad, quienes cumplían las características específicas de trabajar bajo un régimen laboral, en el rango de edades entre 35 y 55 años. En este tipo de investigación se obtienen gran variedad de datos interesantes, de manera general, se puede concluir que, el factor motivacional es importante para las personas, adicional a ello, es su familia el principal motivador tanto en el ámbito personal como laboral, siendo este un motivador constante en su vida; por otro lado, las personas prestan bastante atención a lo que la empresa hace por ellos por motivarlos, considerando este una forma de demostrar importancia hacia su colaborador. Al ser una investigación cualitativa, se ha obtenido más información de la que se esperaba o planteaba conseguir. Se puede recomendar de manera general que las empresas deberían ponerle más atención al aspecto motivacional, sobre todo en los trabajadores con régimen laboral, alejados de su familia por varios días.

Palabras clave: Representaciones sociales, motivación, motivación laboral, régimen laboral, rubro minero, familia.

Abstract

The general objective of this research is to describe the social representations on the motivation of administrative workers in a mining company located in Cajamarca. This will investigate social representations in workers motivation to explain the particular formation of knowledge, depending on the behavior of people and motivation, the psychological process that directly influences the level of effort made by people to achieve their goals. This qualitative research with case study design; through trial sampling. It was composed of six participants who underwent an in-depth interview, who fulfilled the specific characteristics of working under a work regime, in the age range between 35 and 55 years. In this type of research, a great variety of data is obtained. It is concluded that, the motivational factor is important for people, furthermore, it is their family who is the main motivator in the personal and work environment, being this a constant motivator in your life. On the other hand, people pay attention to company's investment in motivation programs, considering this a way of showing importance to them. Being a qualitative research, more information has been obtained than expected or proposed to be reached. It is recommended that companies should pay more attention to the motivational aspect, especially in workers with a labor regime

Keywords: Social representations, motivation, work motivation, labor regime, mining industry, family.

Dedicatoria

Al cielo, donde me cuida un ser muy amado, que desde donde está me sigue guiando y dándome la fuerza de seguir adelante.

A mi abuelito, que no deja de creer en mí ni dejar de soñar en verme triunfar.

A mis padres y hermanos, que son las personas que me brindan constante apoyo, respaldo y me han enseñado a enfrentar la vida aun así uno no esté preparado.

A él, que me ayuda a no perder la fe en mí misma y a no permitir que me olvide que si me caigo me vuelvo a levantar, mi constante soporte.

Agradecimiento

Primero agradezco a Dios, ya que me brinda la oportunidad de continuar con mi desarrollo profesional.

A mi facultad, ya que me dio la oportunidad de entrar al mundo increíble que es la psicología, mis maestros, mis compañeros y a mi asesor de tesis, que, con el transcurso de los años, alimentaron mis conocimientos y mi forma de ver la vida.

A todos los participantes de esta investigación, por permitirme, trabajar con ellos, y, sobre todo, entrar y conocer un poco de sus vidas.

A todas las personas que, por algún motivo, ayudaron en la construcción de esta investigación.

Introducción

La minería tiene un importante impacto en la economía peruana, el cual, según el Instituto Peruano de Economía, representó más del 50% de las exportaciones, el 20% de la recaudación fiscal y el 11% del PBI el 2015. Si se comparan los ingresos de la minería con las estimaciones al 2021 de otros sectores como la agricultura y el turismo se observa que ni los US\$3,000 millones del primero ni los US\$6,800 millones del segundo superan los US\$20,000 millones que genera la minería (Vargas, 2015).

La minería también tiene un impacto a nivel microeconómico. Según datos del Ministerio de Energía y Minas, en noviembre del 2017 se registraron un total de 196,123 trabajadores en dicha actividad económica, lo que significó un crecimiento del 3.98% respecto al mismo mes del 2016 (Diario Gestión, 2018). Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, por cada empleo directo generado por el sector minero se crean nueve empleos indirectos vinculados a proveer productos o servicios para las distintas actividades relacionadas con la minería (Arias, 2017). Por lo que se puede concluir que el impacto de esta actividad económica en el desarrollo del país es de suma importancia.

Un examen realizado por Mendoza (2012) sostiene que un análisis de las características del trabajo dentro del sector minero permite identificar altos índices de riesgo en salud, jornadas laborales atípicas y lejanía de los centros laborales con las urbes. En relación al primer aspecto, las condiciones del trabajo en el sector minero suponen cierto riesgo para el trabajador, quien debe desempeñarse en altitudes por encima de los 1500 m.s.n.m, altos niveles de contaminación sonora, temperaturas extremas y, en algunos casos, inadecuada ventilación subterránea y exposición a polvo inorgánico (Cáceres-Mejía, 2015).

Estas condiciones, en la medida que suponen riesgos que podrían ser conscientes para los propios trabajadores, plantean constantes desafíos para las empresas en términos de gestión humana; ya que además deben implementar ritmos de trabajo con sistemas de jornadas atípicas, turnos de rotación día/noche que requieren pernoctar en los campamentos; lo cual incide, de un modo u otro, en la salud física y mental de los trabajadores (Vega, 2011).

Al respecto, existe evidencia en torno a una asociación entre los turnos de trabajo y los factores de riesgo cardiovascular, de tal forma que existe una mayor probabilidad de padecer algún tipo de accidente cardiovascular entre los trabajadores con turnos de trabajo intensos en comparación con los que realizan su función cotidiana. En el ámbito laboral se han realizado pocos estudios para comparar los distintos turnos con los marcadores de riesgo cardiovascular, pero se entiende que el tiempo de trabajo puede convertirse en una condición de riesgo (Nahid, Saeid, Mahdi, Hassan, & Hadi, 2015).

Por otro lado, en relación a la salud mental, una investigación realizada en Estados Unidos correlacionó esta variable con el apoyo social de los mineros en función a las características demográficas, reportó que 38% de los mineros, de una muestra de 250 evaluados, evidenciaron niveles de riesgo en salud mental e índices de nivel de satisfacción laboral que se correlacionaban significativamente con dicho estado general de salud (Nahid et al., 2015). En ese sentido, resulta factible suponer que existe algún tipo de impacto en la salud física y mental debido a las condiciones laborales que suponen periodos intensos y distancia del entorno social.

Sin embargo, a pesar de las difíciles condiciones en las que se desarrolla el trabajo en el área minera, pareciera que un importante grupo de trabajadores valoran los altos sueldos y beneficios que, en algunos casos, como el de los gerentes y encargados de proyectos o supervisores, pueden ascender a montos superiores a los que recibe el Presidente de la República sin contar las utilidades que se reparten una vez al año y que podrían llegar hasta los 18 sueldos de acuerdo a las rentas de las operaciones mineras. No obstante, es necesario señalar que este es el panorama para un pequeño sector de la población que labora en dicho rubro, ya que, para ingenieros civiles, industriales, de minas, químicos, así como profesionales de otras especialidades los sueldos pueden estar en un rango de 4 mil y 8 mil soles si es que se incluyen horas extras; mientras que entre los obreros los sueldos tienden a bajar aún más. Pese a ello se puede considerar que son mejores sueldos en comparación con el otorgado en otros sectores económicos ya sean profesionales, operarios o técnicos los que oscilan en el rango de 1,800 hasta 3 mil soles (Mendoza, 2012).

Por otro lado, una investigación señala que las relaciones contractuales dentro del régimen laboral minero se caracterizan por la presencia de relaciones colectivas, formación

de sindicatos, descansos remunerados o paga por jornadas en días no laborales o feriados con sobretasas que pueden llegar al 100%, facilidades de vivienda y seguros complementarios por trabajo de riesgo entre otros, como formas de compensación de las jornadas acumulativas o atípicas de trabajo (caracterizadas por el formato 5 x 2, 14 x 7, etc.), del riesgo al que se someten día a día, el desgaste acumulado y las posibles enfermedades o accidentes a los que se enfrentan (Bernuy, 2015).

El ambiente físico, la seguridad laboral, los procedimientos de higiene laboral son condiciones de trabajo concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, económicas, organizacionales apropiadas para los trabajadores, a través de las cuales pueden establecer una adecuada relación laboral y también son parte de su retribución. Como se ha mencionado anteriormente, estas condiciones repercuten no solo en la calidad misma del trabajo sino también en el bienestar que genera en la salud, la seguridad, y la motivación (Martinez, Oviedo-Trespalacios, & Luna, 2013).

Navarro-Astor y Roche-Aparisi (2012) realizaron una investigación cualitativa y de entrevistas semiestructuradas en la que descubrieron lo que los oficiales de edificación sienten y perciben sobre su actividad laboral; si bien es cierto, en esta investigación utilizaron factores distintos al que la autora abarca, sin embargo, se ha podido encontrar en muchas investigaciones, una fuerte relación entre motivación laboral y satisfacción, por lo que se consideró importante mencionarla, ya que en sus resultados, obtuvieron que los trabajadores de esa muestra afirman estar satisfechos con su trabajo, resaltando que el sentirse valorados es el principal factor que lo causa. Por otro lado, lo que les genera más insatisfacción laboral es tener compañeros de trabajo poco profesionales, conflictivos y la falta de valoración por sus superiores.

En ese sentido, es comprensible el esfuerzo desde los empleadores por reducir el impacto de las condiciones laborales en la salud física y emocional y elevar la motivación laboral. Al respecto, la bibliografía parece haberse centrado casi exclusivamente en los puestos operativos por lo que las investigaciones centradas en los trabajadores con perfiles administrativos son casi inexistentes. Una investigación centrada precisamente en este grupo se constituiría en una contribución original y con alto potencial de aporte.

Precisamente, en relación al factor motivacional, este está íntimamente relacionado con las interacciones entre los miembros de una empresa, los procesos y actividades que realizan (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008). Al respecto, recientes investigaciones, como la que realizó Peña (2015), en la cual propuso describir la importancia de la correcta gestión de la motivación laboral en las organizaciones, sus estrategias más eficientes y las futuras tendencias en una institución financiera española a través de un enfoque cualitativo que requirió el uso de entrevistas a profundidad a la plana gerencial; sugieren que la motivación en los trabajadores implica un compromiso con la empresa para poder obtener resultados óptimos, ya que los retos a los que se enfrenta el entorno empresarial sólo pueden ser abordados por personas altamente motivadas, que constituyan una red capacitada y con dosis de motivación para el cumplimiento de los objetivos y la obtención de buenos resultados.

Desde la perspectiva del trabajador y a través de una metodología cualitativa, encontró en una investigación que el salario es un elemento fundamental en la motivación en un grupo de trabajadores del sector construcción. Otros elementos claves que identificaban dichos trabajadores eran la responsabilidad, el orgullo de realizar bien el trabajo, sentirse piezas claves para los procesos y el reconocimiento de los demás. En oposición, los aspectos que identificaban como desmotivadores eran la mala relación entre los compañeros, los accidentes laborales, los aspectos atmosféricos, la presión laboral y el estrés (García , 2011).

Existe una investigación cuantitativa con el objetivo de conocer la percepción que tiene los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras públicas, respecto a sus remuneraciones, con lo que se obtuvo en uno de sus resultados que los participantes, consideran que la principal fuente de motivación laboral es el aspecto remunerativo, afirmando esto, más del 80% por ciento de su muestra (López, 2015).

La bibliografía consultada aborda la motivación como un constructor teórico que se corrobora en la realidad, los investigadores suelen acercarse al contexto de investigación con un marco teórico elaborado fuera de dicho contexto. Frente a esto, la presente investigación propone indagar las representaciones sociales que los trabajadores construyen sobre la motivación, siendo esta compartida y socializada sobre un aspecto de sus vidas que tiene incidencia en el ámbito laboral.

Márquez (2004) sostiene que las primeras aproximaciones al concepto de representaciones sociales, que posteriormente desarrollara la psicología social francesa, se pueden encontrar que Durkheim, en 1967, denominó conciencia colectiva a las producciones sociales que adquieren vida propia dentro de una sociedad, posteriormente este término fue retomado por la psicología social por autores como Moscovici, Farr y Jodelet, quienes lo definieron como estructuras dinámicas que van cambiando a medida que se establecen nuevas formas de relaciones y comportamientos.

Precisamente Moscovici define las representaciones sociales como una modalidad particular del conocimiento cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos, es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social; se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios y liberan los poderes de su imaginación (citado en Mora, 2002).

A partir de esta definición se infiere que no hay representación sin objeto y ésta siempre está sustentada por un sujeto, esto quiere decir, que siempre habrá una manifestación para la representación. Al momento de representar este objeto existen diferentes pensamientos e impresiones que se organizan de tal manera que forman una totalidad coherente. Esta conexión de los diferentes conocimientos del día a día reflejan la coexistencia de un saber en el mismo campo representacional y resultan en lo que Moscovici nomina como polifasia cognitiva. Es por ello que las representaciones sociales son generalmente variadas, heterogéneas y posibilita el crear contradicciones en una complejidad del sentido común (citado en Caravaca Morena, 2017).

Son dos los procesos para poder generar una representación social. La Objetivación, que quiere decir que los conceptos abstractos, relaciones o atributos son transformados en imágenes concretas mediante las cuales se materializan un conjunto de significados y se establece la relación entre el concepto e imágenes, entre palabras y cosas. Como lo explica Moscovici, objetivar es materializar un exceso de significados. El otro proceso se llama Anclaje, el cual permite que los eventos y objetos de la realidad que se presentan como

extraños y carentes de significado para la sociedad se incorporen en su realidad social (citado en Materán, 2008).

Así al acercarse a la motivación, las personas son el elemento más importante con el que cuentan las empresas para poder alcanzar sus metas y objetivos, desde el marco de las representaciones sociales surge por su potencial poder explicativo. En ese sentido, comprender la motivación en un contexto caracterizado por las duras condiciones de trabajo descritas al inicio de este apartado permitiría identificar y comprender el lugar de la motivación en el imaginario de los trabajadores.

Con respecto a la importancia que tiene la motivación, se hace referencia a Utría (2007), que sostiene que el estudio de la motivación no ha desaparecido. Preguntas que la definen, persisten e incluso se continúa trabajando en casi todas las áreas de la psicología, ya que, desde el aprendizaje, lo social, lo clínico, la personalidad, etc. no es posible explicar todo el comportamiento que se busca comprender sin recurrir a los conceptos motivacionales, todo ello ocasionó que la motivación estuviera presente en cada área de la psicología. Así mismo, Ramírez, Roa y Herrera sostienen la importancia de la motivación ya que es clave para explicar lo más importante de la conducta humano, en relación al porqué del comportamiento (citado en Naranjo, 2009).

Roussel sostiene que la motivación es una característica de la psicología humana que aumenta el grado de compromiso de la persona, siendo así, un proceso que genera, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas a fin de conseguir los objetivos esperados; a pesar de que los patrones en cada persona varían, siguen el mismo proceso en todas las personas: el comportamiento es causado, es motivado, ya sea por impulsos, necesidades, deseos, etc.; sin embargo, lo que impulsa, los deseos y necesidades y la forma particular como es vivido implican niveles de complejidad y singularidad (citado en Ramírez et al., 2008). Así mismo, Perret (2016) sostiene que la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo, ya sea el hecho de conquistar a alguien, aprobar un examen, obtener un trabajo, competir por un puesto, etc., la única manera de lograr todo esto es con una fuerte motivación y lo podría describir como un motor, fuerza, energía.

Reeve afirma la existencia de un proceso motivacional que hace referencia a una serie de estados internos que ocasionan la acción humana: empieza por la anticipación, en la cual las personas tienen alguna expectativa, motivo, un estado de privación o el conseguir una meta determinada; posterior a ello se encuentra la activación y dirección, que es cuando este motivo es activado por algún estímulo, ya sea que venga del interior de la persona o algo externo; luego se genera la conducta activa y el feedback de rendimiento, que es cuando se realizan conductas para poder acercarse y conseguir la meta y a partir de la cual se mide la efectividad de la acción para reorientar la conducta de ser necesario; por último, está el resultado, en la que la persona vive las consecuencias de la satisfacción (citado en Ramírez et al., 2008).

Aun cuando existen diferentes modelos de motivación sustentada por diferentes autores, en relación a lo descrito líneas arriba, el proceso de motivación va a surgir de una demanda interna del organismo al motor de la acción que va a retroalimentarse con sus consecuencias, esto quiere decir, que es un sistema autorregulado y dinámico que se adapta al contexto en el que debe satisfacerla (Ramírez et al., 2008).

Así mismo, la motivación personal es un proceso propio e interno de cada persona, en la que se refleja la interacción que se genera entre el individuo y el mundo, así mismo, sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un objetivo y meta que la persona considera necesario y deseable obtener. La motivación está entre la personalidad del individuo y la forma en la que realiza sus actividades (Sum, 2015)

Perret (2016) afirma que hay procesos o “rituales” que sirven para activar o potencializar la motivación en las personas. Afirmando que hay equipos, empresas, familias, grupos religiosos, etc. Que aplican rituales específicos con el fin de poder detonar su motivación para poder conseguir sus objetivos, en los que destaca, la unión, la fuerza grupal, etc. Estos rituales permiten incorporar nuevos y mejores beneficios al proceso de hacer algo hasta que culmine, con el ritual, bien realizado y aplicado, la motivación puede aumentar considerablemente.

Ahora, para adentrar a los conceptos de motivación, netamente en el ámbito laboral, Kanfer, Chen, y Pritchard sostienen que sigue siendo un proceso psicológico en el que

influye el esfuerzo personal y los recursos que se le sean asignados para acciones, en este caso, concernientes al trabajo; estas acciones, al igual que la motivación personal, cuentan con dirección, intensidad y persistencia; es por ello, que la correcta gestión, implica mayor eficiencia en la organización y así poder generar bienestar laboral a sus colaboradores (citado en Benavides, 2017). Sin embargo, vale recalcar que la motivación no es uniforme en todos los contextos, y por lo tanto su estudio debe estar enfocado en cada caso particular.

Lévy-Leboyer precisa que “la motivación resulta de procesos complejos que ponen en juego, de forma indisociable, las características individuales relacionadas con el funcionamiento afectivo, cognitivo y social, las condiciones propias del entorno de trabajo, así como las interacciones individuo-entorno” (1998, p. 13). En tal sentido, es importante tener en cuenta que las necesidades de los seres humanos no están limitadas a una sola categoría ni al mismo grado de importancia.

La conducta de las personas está orientada a alcanzar los objetivos, una forma de comprender los factores que favorecen la motivación en el trabajo, es que el trabajador motivado empleará todos sus esfuerzos para alcanzar los objetivos que tiene la empresa, de esta forma, estos objetivos pasarán a ser parte de los objetivos de los colaboradores. Adicional a ello, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando en el pasar del tiempo, mientras el trabajador va completando sus necesidades y deseos; es por ello que, para tener a los trabajadores motivados, se deben tener en cuenta sus características personales, es así que la personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que las empresas deben valorar para poder garantizar la motivación de sus trabajadores (García , 2012)

Dentro de la amplia gama de teorías psicológicas sobre la motivación, se considera que los aportes de McClelland se ajustan mejor al campo laboral; existen tres impulsos dominantes que participan en la motivación los cuales son: Logro, Afiliación y Poder (citado en Benavides, 2017). Estos tres impulsos mencionados son motivadores sociales relacionados con el papel que tiene el hombre en la sociedad, dado que conocer esto puede identificar no solo la intensidad con la que manifiestan sus competencias, sino que también permiten identificar las características de las mismas personas.

La necesidad de logro lleva a la persona a distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan en las situaciones en las que pueden tomar responsabilidades, esto quiere decir que tienen impulso por sobresalir y alcanzar el éxito, superando retos y obstáculos para por fin alcanzar su meta (Araya-Castillo & Pedrejos-Gajardo, 2013). Benavides (2017) sostiene que una persona con este tipo de necesidad se inclina al desarrollo y al crecimiento porque son importantes en sí mismo antes que por las recompensas que derivan.

La necesidad de poder hace referencia a un impulso por influir en las personas y en las situaciones en las que se encuentre para generar cambios. Algunas características de las personas orientadas a este tipo de necesidad es que suelen asumir riesgos y generalmente desean influir en las organizaciones; asumiendo actitudes y posiciones de liderazgo; gozando de estar a cargo de los proyectos, tareas, funciones y disfrutando las ocasiones en las que debe competir con alguien más (Benavides, 2017). Algunos autores señalan que este tipo de personas buscan controlar a los demás y que las cosas salgan a su manera (Araya-Castillo & Pedrejos-Gajardo, 2013). Sin embargo, la necesidad de poder puede ser manifestado de dos formas: la primera, en la que la persona necesita el poder personal con el fin de que las acciones se realicen a su manera a fin de aumentar el poder, y el segundo, la necesidad de poder organizacional en la que pretende ejercer su poder para influenciar en las personas para lograr el cumplimiento de las metas organizacionales (Benavides, 2017).

Finalmente, la necesidad predominante de afiliación hace que las personas tiendan a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales (Araya-Castillo & Pedrejos-Gajardo, 2013). Tienen la necesidad de acercarse a personas, establecer vínculos de cooperación y amistad con el resto y trabajan de mejor manera cuando son felicitados por su buena actitud y por cooperar (Benavides, 2017).

Al respecto, Martha Alles sostiene que las personas con alta necesidad de logro prefieren tener responsabilidades de manera individual; las personas con necesidad de poder están asociados con actividades competitivas con el objetivo de obtener prestigio y las personas con necesidad de afiliación se caracterizan por tener como factor motivacional el deseo de estar y compartir con otras personas (Benavides, 2017).

En relación a esto, una investigación realizada por Tito y Vargas (2013) se propusieron demostrar que la motivación y el liderazgo se relacionan con el rendimiento laboral, en una empresa de servicios de Lima Metropolitana, utilizando las necesidades de McClelland, obtuvieron que los niveles de motivación respecto a la orientación a la necesidad de logro como de afiliación han sido promedio, mientras que, el resultado del nivel de motivación de poder fue alto. Concluyendo que existe una tendencia a tener el manejo sobre los demás, esto se produce en el ambiente laboral de los propios trabajadores.

Así mismo, una investigación cuantitativa realizada por García y Forero (2013) con el objetivo de determinar las condiciones de la satisfacción y motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional en diferentes empresas, obtuvo como resultado que los factores de motivación más relevantes en cuanto al cambio organizacional son el poder y el reconocimiento; adicional a ello, la cultura de cambio se relaciona de manera positiva con la motivación de logro.

Otro marco teórico de la motivación es la teoría de la valoración, más relacionada con la motivación económica, y sustentada por Van Eerde y Thierry en 1996, dicha teoría afirma que el trabajador se siente motivado a desempeñar bien su labor en función de la recompensa a obtener (citado en Marulanda, Montoya, & Vélez, 2014). Sin embargo, la motivación económica en sí misma es difícil de evaluar como algo objetivo, aun cuando esto se puede ver reflejado en montos remunerativos. Además, las empresas no siempre pueden satisfacer las expectativas económicas de sus trabajadores y; sin embargo, estos siguen permaneciendo en la empresa a manera de elección y no como última opción de una fuente que puede asegurar sus ingresos. En esos casos otros beneficios no económicos adquieren suma importancia. Los trabajadores suelen hacer una evaluación de lo que aporta a la empresa y de lo que recibe a cambio, no siempre lo que pesa más puede ser lo remunerativo, pero siempre estará presente como una parte importante de sus beneficios, es por ellos que se puede decir que la motivación económica no es la única motivación de los trabajadores de una empresa, pero si una muy importante (Elstein, 2013).

Otro aspecto que es importante para los trabajadores, en relación a la motivación laboral, son las capacitaciones que reciben. Esto lo sostienen Sánchez y García (2017) demostrando que los trabajadores de su muestra, manifestaron que la capacitación les ayuda

a hacer más eficientes y satisfechos en su trabajo y esto podía incidir en la motivación. Adicional a ello, otra investigación realizada por Hernández y Morales (2017) la cual tiene el objetivo de identificar los factores que determinan la motivación y satisfacción laboral, que impactan positivamente en la eficacia y eficiencia en el trabajo, aplicando un cuestionario estructurado, encontraron que existen cuatro dimensiones para la motivación laboral: la comunicación, el trabajo en equipo, el modelo de administración que quiere decir que las personas trabajen en función del estímulos para generar una respuesta, y la equidad que trata de explicar la justicia distribuida como la forma en la que las personas perciben la distribución y asignación de recompensas en la organización.

Marín y Placencia (2017) realizaron una investigación con el objetivo de establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de su muestra de características diferentes a la de esta investigación. Se encontró que los principales factores fueron: *Relación con el jefe* y *Relación con los compañeros de trabajo* (Medianamente motivado), por otro lado, se encontraron factores como: *Prestigio o status* y *Políticas y directrices de la organización* (Poca motivación).

Por otro lado, recientes investigaciones sobre la relación entre el ámbito familiar y el ámbito laboral han adquirido relevancia. Bailyn, Drago, y Kochan sostienen que a lo largo de los años han habido constantes cambios tanto en el trabajo, la organización y el concepto de familia; lo cual generó ciertas dificultades para encontrar una forma en la que se pueda afrontar el problema de la conciliación entre las demandas del ámbito laboral y del familiar, por lo que esto genera desequilibrio que produce tensión psicológica, ansiedad, depresión, estrés laboral, irritación, así como diversos problemas psicosomáticos (citado en García, 2016).

Existe conflicto inter-rol particular entre el trabajo y la familia, y este se desencadena cuando las presiones de los aspectos laborales y familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto, en este punto el factor tiempo es relevante cuando concurren exigencias del trabajo y la familia, en tal caso las demandas de tiempo son incompatibles, produciéndose un conflicto de rol. Eso quiere decir que se genera el conflicto cuando el tiempo dedicado en cumplir un rol hace imposible cumplir los requerimientos del otro. Es por ello que los conflictos de rol evidencian actitudes, comportamientos, falta de confianza, intención de

abandono, estrés, bajo rendimiento, absentismo, etc. En ese sentido, la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral ejerce una notable influencia en el performance de la empresa (García, 2016).

Una investigación cualitativa realizada por Orejuela y Ramírez (2011) con el objetivo de abordar la subjetividad en el trabajo desde la perspectiva del sentido atribuida al trabajo como actividad socioeconómica a partir del análisis de las representaciones asociadas al trabajo, pudieron obtener como resultados que los profesionales hacen una valoración positiva al trabajo y lo asumen como una actividad social con sentido de autoexpresión y de desarrollo personal que, en jerarquía social, es sólo superado por la familia y que es asumida con un sentido profundo de compromiso, la calidad y el mejoramiento profesional, del cual esperan un trato respetuoso y una remuneración equitativa.

Tras el escenario esbozado cabe plantearse la siguiente pregunta de investigación; ¿Cómo son las representaciones sociales sobre la motivación en trabajadores de puestos administrativos en una empresa minera ubicada en Cajamarca?

Para responder la pregunta planteada se establece como objetivo general de la presente investigación describir las representaciones sociales sobre la motivación en trabajadores administrativos en una empresa minera ubicada en Cajamarca.

Como objetivos específicos se establecen:

- Describir las representaciones sociales sobre motivación en el ámbito personal que tiene un grupo de trabajadores administrativos en una empresa minera ubicada en Cajamarca.
- Describir la vivencia de la motivación en el ámbito personal en términos de propósito, objeto y constancia que tiene un grupo de trabajadores administrativos en una empresa minera ubicada en Cajamarca.
- Describir las representaciones sociales sobre motivación en el ámbito laboral que tiene un grupo de trabajadores administrativos en una empresa minera ubicada en Cajamarca.

- Describir la vivencia de la motivación en el ámbito laboral en términos de propósito, objeto y constancia que tiene un grupo de trabajadores administrativos en una empresa minera ubicada en Cajamarca.

Los resultados de la presente investigación permitirían tener insumos para diseñar y proponer intervenciones que, considerando la perspectiva de los colaboradores, puedan ofrecer alternativas de solución ante problemas de baja productividad, clima organizacional y otros que puedan ser abordados desde la motivación laboral. Así, dado que los colaboradores son un actor esencial en cada empresa y que la motivación en el ámbito laboral adquiere vital importancia en su desempeño, dar respuesta a la pregunta de investigación es un intento por comprender la motivación desde el propio colaborador en un contexto escasamente abordado desde la investigación psicológica. En ese sentido, es conveniente señalar que desde la psicología organizacional se tiende a abordar la motivación de los trabajadores desde discursos científicos, y en ocasiones del sentido común, que podrían estar alejados del propio colaborador. Por otro lado, también existen empresas en las que, desde concepciones tradicionales del ámbito laboral, consideran que el colaborador es un empleado por lo que no buscan métodos o intervenciones que eleven su motivación ya que consideran que esos temas son irrelevantes.

Métodos

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de enfoque cualitativa; la cual se define como el proceso de llegar a soluciones fiables para los problemas planteados a través de la obtención, análisis e interpretación de datos a través de una metodología sensible a las diferencias, a los procesos singulares y anómalos, a los acontecimientos y a los significados latentes (Bergoña, 1992). En ese sentido, dado que el propósito se plantea en términos de comprender los problemas desde la perspectiva de los participantes a partir de la interacción con la investigadora para captar el significado de las acciones sociales, se reafirma la naturaleza cualitativa del presente trabajo.

Al respecto Krik y Miller señalan que “La investigación cualitativa es un fenómeno empírico localizado socialmente, definido por su propia historia, no simplemente una bolsa residual conteniendo las cosas que son no cuantitativas” (1986, p. 10).

Es de tipo empírica porque en la medida que intentan comprender e interpretar las imágenes sociales, significaciones y aspectos emocionales (Que orientan desde lo profundo los comportamientos) de los actores sociales que requieren diseños abiertos (Por el recorrido de la subjetividad es incierto cuando tiene que expresarse) y flexible (Cuenta con modificaciones que deben tener estrategias y tácticas metodológicas si se espera construir climas de desinhibición y de espontaneidad). Así, las herramientas cualitativas permiten el registro de varios planos de subjetividad (Lo verbal, gestual, tono de voz, los silencios, etc.) ampliando así la interpretación y comprensión de los sentidos circulantes en ciertos espacios sociales; esta perspectiva se orienta a la búsqueda de la comprensión de los pensamientos que los sujetos expresan en contextos espontáneos y es allí donde traslucen las creencias, deseos, y valores que subyacen a sus prácticas sociales (Serbia, 2007).

Para el diseño de esta investigación, se eligió el de Estudio de casos en el que Palomino (2015) sustenta que este diseño se caracteriza en ser un proceso de indagación de manera sistemática y en profundidad dependiendo de la particularidad de una situación, fenómeno social o únicamente educativo. Este diseño se distingue por ser descriptivo,

heurístico e inductivo. Palomino sustenta que es un estudio que acontece en un determinado contexto en la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes. La importancia de este diseño radica en la posibilidad de realizar razonamientos inductivos que se obtiene mediante un determinado caso; teniendo dos pasos, el primero consiste en explicar el contexto en el que se encuentra el caso, y el segundo en describir el caso en términos de características y unidades de análisis

Participantes.

Como se ha mencionado en el apartado previo, los estudios de caso requieren precisar o describir el contexto en el que se ubica la investigación y el caso que ha sido abordado y del cual surgen los participantes. Así, se describen a continuación dichos elementos.

El contexto.

El contexto se ubica en una empresa minera de oro a tajo abierto ubicada en Cajamarca, enfocándose en este caso en trabajadores con puestos administrativos. Se ubica en los distritos de Hualgayoc y Chugur, en la provincia de Hualgayoc, región Cajamarca a 3800m.s.n.m. e inició sus operaciones en 2011, teniendo al 2018 un total de 224 trabajadores.

Esta empresa cuenta con varias superintendencias, una de ellas es la de relaciones ambientales y sociales donde se encuentra la jefatura de Relaciones Comunitarias (RRCC). Esta jefatura tiene la finalidad de mantener un clima social estable utilizando la comunicación, la información y cumplir los compromisos que tiene la empresa con las comunidades, su campo de relacionamiento, considera la promoción de empleo y contratación de servicios locales, compra de tierras, etc. El trabajo en esta área que cuenta con puestos administrativos, marca una diferencia sustancial con el mismo tipo de puesto de cualquier otra empresa, además de estar en un escritorio, hacer informes, redactar documentos, manejo de presupuestos, capacidad de comunicación, etc., se ocupan del relacionamiento y las negociaciones con las comunidades fundamentalmente en campo.

RRCC es la oficina de entrada y de relacionamiento de las comunidades para con la empresa, es el primer campo de reconocimiento, es por ello la misma ubicación de las oficinas, ya que se encuentran en la entrada de la operación minera.

Para cumplir con el propósito de conocer cuáles son las representaciones sociales sobre la motivación, se hace mención a RRCC ya que la gran mayoría de los entrevistados trabajan directamente en esta área o tienen contacto frecuente con la misma.

El caso.

El caso lo constituye un grupo de trabajadores con puestos administrativos de la empresa en estudio. Stake sostiene que existe una clasificación por su finalidad, denominada *Instrumental* (Palomino, 2015). Es elegido por esta investigación ya que se propone describir los conceptos, vivencias, etc. De 6 trabajadores para conocer el constructor de sus representaciones sociales sobre la motivación

Stake diferencia el número de casos (Cantidad de entrevistas) y unidad de análisis (Características de los entrevistados), que son “Entrelazados” desde el inicio y se busca analizar y comparar las unidades de análisis tratando de encontrar sus semejanzas y diferencias; en este caso, son 6 los entrevistados para obtener la información (Palomino, 2015).

Se utilizó el muestreo por juicio, ya que es un procedimiento que selecciona las unidades a partir de sólo criterios conceptuales, ya que las variables que delimitan la composición estructural de la muestra son definidos de manera teórica por el investigador. Este tipo de muestreo consiste en una aproximación conceptual al universo de estudio, que como primer paso es el definir las características más importantes que delimitan sus niveles estructurales, por último, elegir los informantes según sus características (Mejía, 2000).

Los criterios para la selección de los participantes (Unidad de análisis), fueron los siguientes: Puesto administrativo en empresa minera, tipo de régimen laboral, tiempo en la empresa, estado civil y carga familiar.

Respecto al puesto administrativo en la empresa minera, este criterio es fundamental, por el objetivo de la investigación; como puestos administrativos primero la diferencia que en puesto administrativo de una minera, realizan las mismas actividades que un puesto administrativo en cualquier otra empresa, salvo la excepción de que cuentan con régimen laboral, sin embargo, el puesto administrativo del personal de RRCC, tiene actividades adicionales como salir a campo, negociar, tener contacto directo con los comuneros, alcaldías, etc.

El segundo criterio de selección es respecto al tipo de régimen laboral, este es otro criterio clave, ya que el objetivo de la investigación es sobre los trabajadores con régimen laboral, y para ello inicialmente se consideraron 3 grupos de diferentes jornadas: 5x2, 14x7 y 21x14; sin embargo, después de realizar las entrevistas, sólo se consideró las jornadas 5x2 y 14x7 como regímenes habituales en la empresa.

El tercer criterio de selección es el tiempo que labora en la empresa, dividido entre los que están poco tiempo menos de 2 años, y los que están mucho tiempo, más de 2 hasta más de 5 años.

Como cuarto criterio de selección está el estado civil, a pesar de que sabemos que existen varias opciones dentro del estado civil, para esta investigación se está dividiendo en dos grandes grupos, los soltero y los casados.

Como último criterio de selección está la carga familiar y hace referencia a los trabajadores que tengan hijos, sobre todo menores de edad; la cantidad de hijos se considera como el valor de carga familiar.

La siguiente tabla muestra la codificación y las características de los trabajadores seleccionados.

Tabla 1

Los participantes y sus características

ENTREVISTADOS	CARACTERÍSTICAS
EP1	Entrevistado n°5, con 55 años de edad, casado y con 2 hijos (16 y 21 años), egresado de la carrera de agronomía con una especialidad en Agricultura. Actualmente ocupa el cargo de “Coordinador local” dentro del área de RRCC, en la que se encarga del relacionamiento y coordinación en la población y en los procesos de empleo y desarrollo sostenible; hasta la fecha va laborando 5 años dentro de la empresa sin personas a cargo y con un régimen laboral de 14x7.
EP2	Entrevistado n°3, con 37 años de edad, casado y con 2 hijos (9 y 11 años), egresado de la carrera de derecho. Actualmente ocupa el cargo de “Asistente de RRCC - Tierras” dentro del área de RRCC, en la que se encarga de la compra de tierras y saneamiento legal de los predios adquiridos; y hasta la fecha va laborando 6 años dentro de la empresa, actualmente sin personas a cargo y con un régimen laboral de 5x2.
EP3	Entrevistado n°6, con 36 años de edad, recientemente casado y sin hijos, egresado de la carrera de Ing. Civil. Actualmente ocupa el cargo de “Ing. Residente” dentro del área de construcción, en la que se encarga de planeación y supervisión de construcciones; hasta la fecha va laborando 14 años dentro de la empresa y actualmente teniendo un total de 20 subordinados y con un régimen laboral de 5x2.
EP4	Entrevistado n°1, con 37 años de edad, soltera y sin hijos, egresada de la carrera de educación con una maestría en RRHH. Actualmente ocupa el cargo de “Administrador de base de datos”, dentro del área de RRCC en la que se encarga de las bolsas de trabajo, generar postulaciones para las personas de la comunidad; y hasta la fecha va laborando 8 meses dentro de la empresa y actualmente sin personas a cargo y con un régimen laboral de 5x2.
EP5	Entrevistado n°2, con 45 años de edad, casado y con 4 hijos (6,7,10 y 12 años), egresado de la carrera de agronomía con un diplomado. Actualmente ocupa el cargo de “Coordinador” dentro del área de RRCC, en la que se encarga de coordinar los trabajos y planes del área de RRCC, así como la negociación de tierras; y hasta la fecha va laborando 8 años dentro de la empresa y actualmente teniendo un total de 4 subordinados y con un régimen laboral de 5x2.
EP6	Entrevistado n°4, con 35 años de edad, casado y con 3 hijos (1, 8 y 10 años), licenciado en enfermería con una especialización en emergencias y desastres. Actualmente ocupa el cargo de “Auxiliar” dentro del área de RRCC, hasta la fecha va laborando 11 años dentro de la empresa y actualmente teniendo un total de 3 subordinados y con un régimen laboral de 14x7.

Instrumento

Como instrumento de recolección de datos, se empleó una guía de entrevista. En las investigaciones cualitativas, la entrevista es una herramienta de vital importancia ya que permite recabar, a través de las propias palabras de los participantes, sus perspectivas, situaciones y experiencias.

Así, se optó por la entrevista en profundidad porque permite conocer, entender y sobre todo reflexionar sobre los aspectos tanto del trabajador cómo el de su entorno laboral y personal. A su vez, brinda las facilidades de un trato directo y personal que permite crear una conexión con la persona entrevistada para adentrarse en la historia de los participantes (García, 2011).

Por otro lado, la característica semiestructurada de la entrevista permitió que, aun cuando puedan quedar dudas, se puedan replantear preguntas con el objetivo de lograr una mayor profundización. Además, este tipo de entrevistas permiten aclarar ciertas contradicciones y profundizar en contenidos específicos.

La entrevista semiestructurada es una conversación cara a cara entre el investigador y los participantes, donde el primero plantea una serie de preguntas que parten del tema de investigación y del conocimiento previo que pueda tener el investigador, de igual forma se realiza una guía de entrevista que sirve para ayudar al investigador y sirve para recordar y tener presente todos los temas que son relevantes sobre los que el investigador tiene que profundizar, aunque no es necesario mantener un orden en el desarrollo de la entrevista (Bergoña, 1992).

Por lo anterior mencionado, la base del guion de las entrevistas en profundidad se basó en la siguiente matriz:

Tabla 2

Tabla de categorías y sub categorías.

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
Representaciones sociales sobre la motivación personal	Conceptos generales sobre la motivación personal
	Representaciones sociales sobre cómo opera la motivación personal en la conducta
	Representaciones sociales sobre la importancia de la motivación personal
Vivencias/Experiencias sobre la motivación personal	Relación de las vivencias/experiencias de las motivaciones personales
	Vivencia del objeto de la motivación personal, jerarquización.
	Constancia de las motivaciones personales.
Representaciones sociales sobre las motivaciones laborales	Conceptos generales sobre la motivación laboral
	Representaciones sociales sobre la importancia de la motivación laboral
	Conceptos sobre la operatividad de la motivación laboral.
Vivencias/Experiencias sobre la motivación laboral	Relación de las vivencias/experiencias de las motivaciones laborales
	Sensación generada por la motivación laboral
	Percepción de la durabilidad y constancias de la motivación laboral
	Posibilidad de transmitir la motivación laboral
	Jerarquización entre las necesidades de McClelland
	Percepción sobre las actividades que realiza la empresa para motivar a tus trabajadores, su frecuencia e importancia
	Condiciones de trabajo que generan motivación

En el procedimiento de establecer las categorías para la investigación, se optó por dividir las en dos grandes grupos, cada una contiene dos categorías, la primera se enfoca en la motivación de manera general y la segunda, a la motivación específicamente laboral; a pesar de que ambas son motivacionales, la teoría abordada nos ha podido brindar información de que las experiencias, vivencias, los mismos conceptos son conducidos de diferente manera, y el interés del autor en hacer énfasis en poder diferenciarlas.

De esta manera se tiene una primera categoría denominada Representaciones sociales sobre la motivación personal, como anteriormente mencionado en el marco teórico, con el objetivo de identificar la particularidad del conocimiento con la función de elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los participantes respecto a la motivación. Como segunda categoría se estableció Vivencias sobre la motivación general, la cual se

enfoca en conocer las anécdotas, experiencias, momentos, etc. Sobre aquellos aspectos que los motivan de manera general

Como tercera categoría se estableció Representaciones sociales sobre las motivaciones laborales. Esta categoría es similar a la primera; sin embargo, en esta categoría asume que el contexto laboral imprime un matiz distintivo al ámbito personal. Como cuarta categoría se estableció Vivencias/Experiencias sobre la motivación laboral. Esta categoría es similar a la segunda enunciada líneas arriba; sin embargo, se delimita las respuestas del participante en un contexto laboral.

A continuación, se presenta la tabla 3 (Relación entre categorías y preguntas), en la que se encuentran las preguntas debidamente organizadas en el siguiente cuadro, la elección de cada pregunta, ayuda al autor a responder a las sub categorías establecidas con anterioridad, de igual forma, cada pregunta está diseñada para que las respuestas sean abiertas, para asegurar que los participantes se expresen y puedan sacar sus conceptos de manera natural.

Tabla 3

Relación entre categorías y preguntas

CATEGORÍAS	PREGUNTAS
Representaciones sociales sobre la motivación personal	1. En tus propias palabras ¿Cómo definirías la motivación?
	2. ¿Cómo funciona u opera en las personas? Es decir, ¿cómo alguien se motiva o no se motiva con algo?
	3. ¿Cuán importante es la motivación en la vida de las personas? ¿Puedes darme un ejemplo de ello?
Vivencias/Experiencias sobre la motivación personal	4. A ti, ¿Qué cosas te motivan?
	5. ¿Puedes hacer una jerarquía de las cosas que te motivan?
	6. ¿Qué es lo que te motiva más? ¿Cómo así te motiva eso?
	7. ¿Qué es lo que te motiva menos?
Representaciones sociales sobre las motivaciones laborales	8. ¿La forma como te motivan las diversas cosas que has mencionado siempre fue así o ha cambiado? ¿Cómo así cambió? ¿Cómo era antes?
	9. Cuando definiste motivación en general dijiste: (Citar). Si te preguntara sobre la motivación en el ámbito laboral ¿Qué me dirías? ¿Le añadirías o le quitarías algo a esa definición? ¿Algo cambiaría por ser del ámbito laboral?

	10. ¿Crees que la motivación en el ámbito laboral es importante o no? ¿Cuán importante o no importante es?
	11. Si reconoce algún grado de importancia de la motivación laboral preguntar: ¿Cómo funciona la motivación en el ámbito laboral?
	12. Cuando te pregunté sobre qué cosas te motivan dijiste esto: (Citar). ¿En el ámbito laboral todo eso te motiva de la misma forma o cambiarías algo? ¿Por qué? ¿Cuáles serían tus motivaciones laborales?
	13. ¿Cuál es la sensación que te genera esa motivación?
	14. ¿Cuánto crees que dura esa sensación?
	15. ¿Consideras que esa sensación se queda contigo o la puedes transmitir?
	16. ¿A quién o quienes sientes que se la has transmitido? ¿Por qué lo crees así?
	<i>Caso/Dinámica 1</i>
	17. ¿Si tuvieras que elegir una situación entre ellos tres, a cuál elegirías? ¿Por qué?
	18. ¿Has pasado por una situación similar? ¿Me podrías contar sobre eso? ¿Con qué frecuencia sucede eso?
	19. ¿Cuál situación escogerías como segunda opción? ¿Por qué?
	20. ¿Has pasado por una situación similar? ¿Me podrías contar sobre eso? ¿Con qué frecuencia sucede eso?
Vivencias/Experiencias sobre la motivación laboral	21. ¿Por qué dejas como última opción a _____? ¿Consideras que no te generaría mucha motivación? ¿Por qué?
	22. ¿Me puedes contar situaciones en las que lo sentiste así?
	23. ¿Con qué frecuencia ocurre eso?
	24. ¿Cómo te hace sentir? ¿Es más como un sentimiento... una experiencia... un recuerdo?
	25. Desde tu punto de vista, ¿Qué cosas hace la empresa para motivar a sus colaboradores?
	26. ¿Con qué frecuencia ves que realiza eso? ¿Crees que está bien esa frecuencia? ¿Por qué?
	27. ¿Lo consideras importante?
	28. ¿Cuán importante crees que es para la empresa el motivar a sus colaboradores?
	29. ¿Por qué lo consideras así?
	30. ¿Qué consejo le darías a la empresa sobre motivar a sus colaboradores?
	31. Con las condiciones de trabajo en las que te encuentras, ¿Qué cosas hace la empresa para que te sientas más motivado? ¿Con qué frecuencia sucede?
	32. ¿Me podrías contar alguna situación en la que eso sucedió? ¿Cómo te sentiste con eso? ¿Por cuánto tiempo te sentiste así?

33. Con las condiciones de trabajo en las que te encuentras, ¿Qué cosas hace la empresa para que te sientas menos motivado? ¿Con qué frecuencia sucede? ¿Me podrías contar alguna situación en la que eso sucedió? ¿Cómo te sentiste con eso? ¿Por cuánto tiempo te sentiste así?

La duración de cada entrevista fue de aproximadamente 40 minutos, las mismas que se realizaron en las oficinas de la minera en Cajamarca, en el horario que los trabajadores tenían disponible dentro de su régimen laboral.

Validez

Para la presente investigación, el tipo de validez es denominado Credibilidad, ya que se logró en el momento en el que la autora, utilizando la observación, las entrevistas, la comunicación constante con los participantes, pudo recolectar información de lo que verdaderamente ellos piensan, sienten y vivieron. En este tipo de validez es de suma importancia captar y reconocer el “mundo” del participante, por lo que es indispensable el estar en constante escucha, reflexionar, hacer preguntas y mantener la comunicación en constante empatía. Es este tipo de validez, el objetivo es introducirse en el mundo en el que vive el participante, por lo que la paciencia, reflexión, y re preguntar constantemente para que no haya duda del concepto que se está obteniendo (Hidalgo, 2005).

Procesos éticos

Para poder asegurar los aspectos éticos de la presente investigación, se realizó y solicitó un consentimiento informado a todos los trabajadores que pasarían la entrevista; desde un primer momento se les explico a todos los trabajadores, el propósito de las entrevistas y la investigación, así como el compromiso de mantener el anonimato y la confidencialidad, por lo que se les otorgó un tiempo prudente en el que pudieron leer el documento y den su aprobación a través de su firma.

Procedimiento

Para poder realizar esta investigación, primero se tuvo que asegurar que iba a tener acceso a las personas que serían entrevistadas, ya que, al ser una muestra con características

definidas, era indispensable tener un contacto directo que facilitara las entrevistas. En ese caso, la autora contactó con un ex Jefe de Relaciones Comunitarias de la empresa minera, quien realizó las coordinaciones para que la autora/Evaluadora, pueda ir a la misma mina, y poder realizar las entrevistas del personal.

Al momento que la persona en contacto aseguró la posibilidad de realizar las entrevistas, se empezó con la estructuración de la investigación, con todas sus partes, la introducción, el marco teórico, definir los métodos y, sobre todo, la estructura de la investigación, los principales temas a profundizar y las características de los participantes.

Al tener la guía de indagación lista, y al comprender que al momento de realizar el viaje se tenía que conseguir la información que se tenía, se realizó una entrevista de prueba a un joven ex trabajador de otra minera en Lima, por lo mismo que la formación y experiencia eran básicas para la evaluadora, se logró obtener la información que se quería, se ajustó el formato de la entrevista y se realizó el viaje.

Teniendo toda la información se programó el viaje ya que la minera se encontraba en el departamento de Cajamarca. Al subir a la mina, se identificaron los factores en los que el personal vivía, a 3950 msnm, el frío constante, lluvias, las oficinas en las que estaban laborando las personas que serían entrevistas, etc.

Se empezó con explicarles el propósito de la entrevista y agradecerles por su colaboración, se les pidió autorización de grabar la entrevista para que puedan ser transcritas, así como asegurarles que sus datos no serían divulgados y que el propósito de la información sería únicamente para el objetivo de la investigación; junto con eso se les entregó una ficha de datos y un consentimiento informado para que pueda ser formal la solicitud. Después de eso, se empezó con la entrevista, primero unas preguntas para “Romper el hielo” y posterior a eso con el objetivo principal de la investigación.

Se plantearon principalmente 3 aspectos a tener en cuenta para poder llevar las entrevistas en un buen entorno:

El lugar: Se optó por ir directamente a la mina, ya que se quería observar el ambiente y las condiciones de trabajo, además de salvar el inconveniente de ansiedad en los trabajadores por llegar a sus hogares lo más pronto posible terminada su jornada laboral. Fue la amabilidad de la empresa facilitar una oficina, para realizar las entrevistas.

El momento: No existía una hora exacta para hacer las entrevistas, ya que tenía que estar a disposición de que se desocupen para poder empezar, es por ello que se optó por ir desde muy temprano hasta las 5pm.

La frecuencia: Cada entrevista tenía que tener un espacio de descanso, ya que la información obtenida tenía que ser procesada y borrada momentáneamente para así poder empezar con una persona diferente; por otro lado, resulta agotador realizar entrevistas en profundidad por la cantidad de concentración y retención de información que se realiza.

Las entrevistas duraron 3 días, ya que la autora/investigadora prefirió realizar las entrevistas con largos plazos de tiempo para no cruzar o confundir la entrevista con una nueva entrevista y evitar así una mala praxis. Después de tener todos los audios de las entrevistas, se hicieron las transcripciones de manera íntegra y literal, lo que implicó una cantidad de días, con las entrevistas transcritas, las anotaciones adicionales de la evaluadora, se empezó con el análisis de datos.

Análisis de datos

Para esta investigación, el promedio de duración para cada entrevista osciló los 40 minutos, posterior a realizar todas las entrevistas, se hicieron las transcripciones a texto, con la finalidad de repasar la información obtenida y poder citarla al momento de hacer la discusión. Adicionalmente a las entrevistas transcritas, se toman en cuenta las observaciones que tuvo la investigadora al momento de hacer las entrevistas, aspectos que le parecieron relevantes, como tonos, silencios, gestos, etc.

Es importante resaltar la importancia de tener muy estudiados todos los conceptos de esta investigación, no solo es escuchar varias veces los audios, ni leer las transcripciones,

sino toda la parte teórica, leer varias veces todo el trabajo, tener claras las teorías estudiadas y mencionadas para poder llevar a cabo el análisis.

Para analizar los datos de la presente investigación, se ha optado por el método de comparaciones constantes, cuya principal función es realizar al mismo tiempo comparaciones y análisis. El método de comparaciones constantes ha sido diseñado para ayudar al analista a generar una teoría que sea integrada, consistente, cercana a los datos, y al mismo tiempo que tenga una forma, lo suficientemente clara para ser testeada en investigación cuantitativa; este método depende de la habilidad y sensibilidad del analista. El método de comparación constante está diseñado para permitir, de manera disciplinaria, la generación creativa de la teoría, existen etapas en este método: La codificación de la información, la integración de la información y la construcción de modelos conceptuales (Llanos, 1967).

Para la investigación, se asignaron etiquetas o códigos a los datos que se iban obteniendo, con base teórica, se logró reducir el total de la información en unidades que se puedan analizar para que nos facilite el paso del dato al concepto, sin embargo, términos nuevos aparecían al momento de codificar, lo que conllevaba a regresar al marco teórico y agregar información relevante para esta investigación.

Se empezó por crear diferentes códigos leyendo cada entrevista, por párrafos, oraciones, palabra por palabra para poder denominarle un código. Inicialmente se obtuvieron cerca de 400 códigos, posterior a eso se volvieron a leer las entrevistas, se revisó el marco teórico y se hicieron nuevas codificaciones teniendo un total de 71 códigos. Todo este procedimiento se realizó mediante el Software Atlas Ti, ese mismo programa facilita la elaboración de redes, obteniendo así, para la presente investigación, 11 redes, que se muestran en gráficas para entender mejor la relación, las gráficas también es una herramienta que aporta el programa Atlas Ti.

Análisis y discusión de resultados

Para esta sección, se analizan y discuten los datos obtenidos a través de las entrevistas realizadas, que tienen como objetivo dar cuenta de las representaciones sociales sobre la motivación en los trabajadores de puestos administrativos, para ello se han dividido en 4 partes que responden nuestros objetivos específicos y para cada parte, una serie de preguntas dan respuesta a lo que se quiere investigar.

Representaciones sociales sobre la motivación personal

Para el análisis de esta categoría, se realizaron preguntas que respondan a las sub categorías, las que ayudarán describir las representaciones sociales sobre motivación en el ámbito personal que tiene el grupo de participantes, se comienza con solicitar que los participantes conceptualicen o describan el término “Motivación”, su forma de operar en las personas, su condición, importancia, etc.

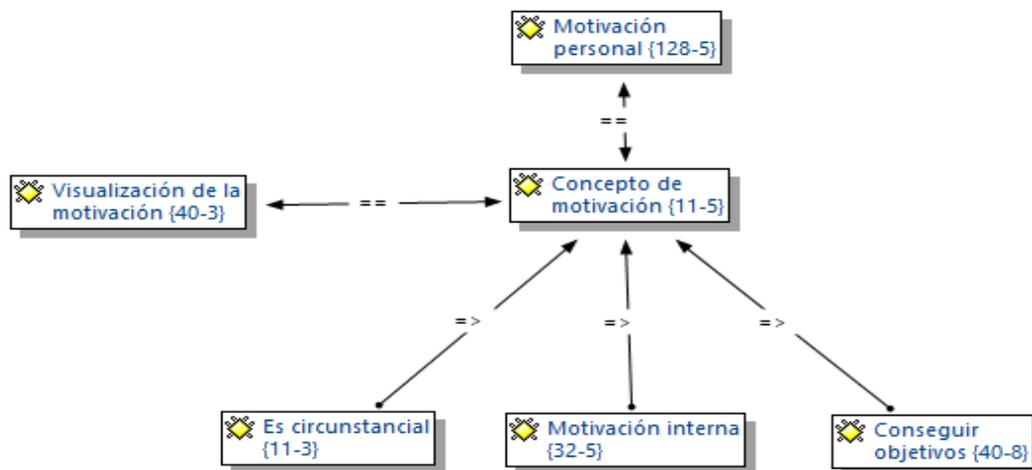


Figura 1. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas – Concepto de motivación personal.

Elaboración propia.

Cuando los participantes definen la motivación personal, lo hacen en términos de una fuerza que los lleva o los dirige hacia sus metas; aquí ya resaltan al menos dos características fundamentales que serán abordadas en esta sección: La condición intrínseca y el propósito de la motivación.

“...Sigue siendo un empuje, una energía y para mi va de acuerdo a la maduración personal que tienes...” **EP5**

“... Una energía...” **EP6**

“...Ese combustible que te va a permitir que logres algo...” **EP2**

En relación a ello, Perret (2016), utiliza como motor, fuerza, combustible, para describir la motivación y resaltar el impulso al comportamiento de una persona para lograr un objetivo. Esta definición también incide en los aspectos que los participantes han reconocido como fundamentales.

Al momento de construir sus propias representaciones de la motivación personal, los participantes identifican que la motivación es un medio para poder conseguir o plantearse nuevos objetivos, es aquello que los conduce para lograr lo que se plantean; y al no tener motivación no tienen a donde ir o propósitos que lograr.

“...te permite desplazarse de un lugar a otro o realizar actividades que nacen de ti y poder ejecutarlas... te permite hacer ciertas actividades, ciertos objetivos, que si no tuvieras esa motivación de repente no lo podrías hacer...” **EP1**

“...si no tienes motivación no tienes algo que te impulse a crecer en lo que uno quiere en realidad, tanto en el trabajo, en casa con la familia...” **EP3**

Esto coincide con algunos autores afirmando que la motivación es un proceso que genera, activa, orienta y mantiene el comportamiento de las personas a fin de conseguir los objetivos propuestos (Ramírez et al., 2008).

Otro de los aspectos que los participantes asocian con la motivación, es su condición intrínseca, el cual es descrito como algo nato de las personas y que viene desde el interior de cada uno, así mismo, ya que las características de las personas son distintas, puede influenciar en la forma como se activa la motivación, la personalidad, el carácter, la madurez, etc.

“...Yo creo que más que eso como un don que tengo, un don de relacionarte, que tú mismo te tienes que motivar...” **EP1**

“...Yo creo que viene de adentro porque no sé si es un cliché, pero se dice que primero debe uno querer para poder querer a los demás, respecto a la motivación creo que es similar, si tú mismo no te motivas, aunque hacia afuera tengas el mejor incentivo, no vas a poder lograr motivarte...” EP2

“...Yo creo que cada persona es un ser distinto... depende también mucho hasta del mismo estado emocional con el que estas...” EP1

Al respecto, Sum (2015) sostiene que la motivación es un proceso propio e interno de cada persona, en la que se refleja la interacción que se genera entre el individuo y el mundo (vivir). También Ramírez et al. (2008) sostiene que los patrones en cada persona varían, así mismo, lo que impulsa, los deseos y necesidades y la forma particular como es vivido implican niveles de complejidad y singularidad

Hay un tercer aspecto que los participantes consideran está vinculado a la motivación en un ámbito personal, y es su carácter circunstancia, es decir, la motivación depende del momento, el contexto y las personas que les rodean.

“...depende mucho de las circunstancias y el espacio dónde te ubiques... Depende de los escenarios en los que te encuentras...” EP1

“...porque sin querer también cosas familiares o cosas personales...” EP4

Este es un elemento que no ha sido recogido por los autores revisados en la introducción en esta investigación, y tiene que ver con lo circunstancial que puede llegar a ser la motivación en el contexto externo.

Cuando los participantes explican la forma en la que funciona la motivación personal, lo hacen en términos de que la familia se constituye como un factor motivacional.

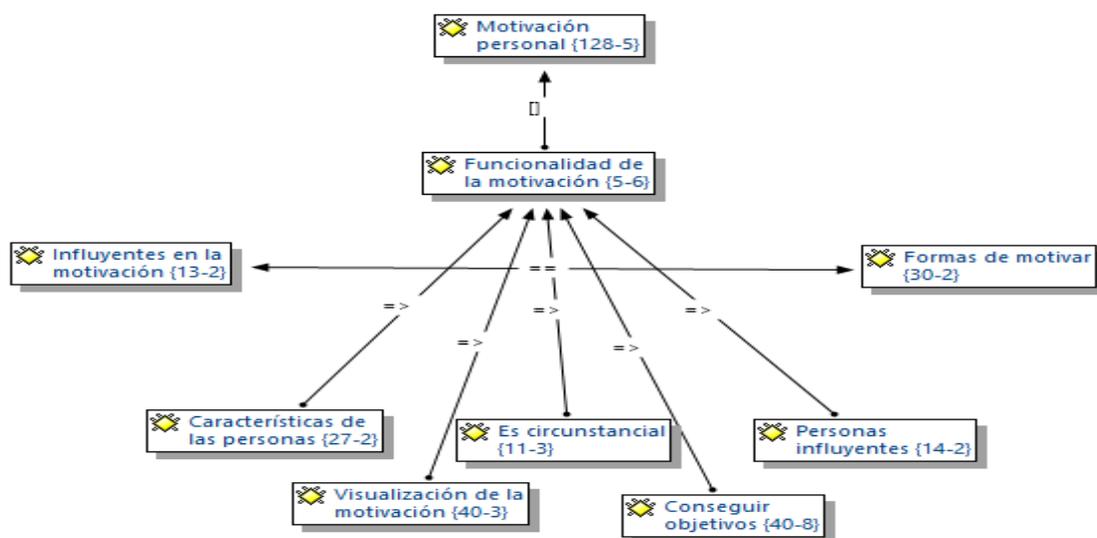


Figura 2. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Funcionabilidad de la motivación personal. Elaboración propia.

“... mi familia, mi esposa, mis padres...” EP3

A partir de estas respuestas, surge un elemento novedoso, en la investigación, ya que es un aspecto que no se ha identificado por los autores revisados en la introducción.

Los participantes, tanto en el concepto de motivación personal como en la descripción de cómo funciona la motivación, coinciden al señalar que depende de los objetivos que tengan planteados, ya que esto pueden influir en la motivación, ya los objetivos que quieran conseguir, son aspectos que consideran ser parte fundamental para activar su motivación, es así, que se obtienen dos datos obtenidos en esta sección, que supone que la motivación sirve para focalizar la atención y se utilizan recursos.

“...Haciendo que pongas todo para hacer lo que estás haciendo...” EP3

“...Dependiendo de sus intereses, o sea si tú tienes un interés de desarrollo propio no vas a basarte mucho en tu alrededor sino en tus propios deseos...” EP4

Y al respecto, Ramírez et al. (2008) sostiene que las personas tienen alguna expectativa, motivo, un estado de privación o el conseguir una meta determinada la cual es

parte del proceso motivacional. Y Sum (2015) afirma que sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un objetivo y meta que la persona considera necesario y deseable obtener.

Son explicaciones que dan los participantes al responder cómo funciona u opera la motivación en las personas, considerando las características anteriormente mencionadas, adicional a ello, consideran que hay actividades que ellos mismos pueden realizar para activar su motivación en caso sientan la necesidad de hacerlo.

“...Si, la verdad que sí, hasta mira después que me levanto, antes de meterme a la ducha, un poco de algunos ejercicios como de relajamiento y luego de eso como que ya te despiertas bien y entras a la ducha...” EP1

Al respecto, Perret (2016) sostiene que hay procesos o rituales que sirven para activar o potencializar la motivación en las personas, aplican rituales específicos con el fin de poder detonar su motivación para poder conseguir sus objetivos, estos rituales permiten incorporar nuevos y mejores beneficios, considerando que con el ritual, bien realizado y aplicado, la motivación puede aumentar considerablemente.

Con todo lo anterior mencionado, resalta la importancia que es la motivación personal para los participantes, adicional a ello, la población a la que nos dirigimos en las entrevistas, tiene las características particulares de laborar bajo un régimen laboral, por lo que la autora lo conecta con percibir a la motivación con más importancia.

“...Creo que eso es como rezarte una oración en la mañana porque si no estás motivado no vas a conseguir casi nada...” EP1

“...Es muy importante porque te permite levantarte día a día y cumplir tus objetivos y metas hacia adelante...” EP2

“...Es importante si una persona que no está motivada, no ha salido de su trabajo, no vives bien la vida, es eso...” EP3

En relación a ello, no hay bibliografía que realizada a trabajadores con régimen laboral y demuestre su importancia, sin embargo, autores como Herrera, Ramírez y Roa

hacen énfasis en la importancia de la motivación ya que es clave para explicar lo más importante de la conducta humana, en relación al porqué de su comportamiento (Naranjo, 2009).

Vivencias sobre la motivación personal

Para el análisis de esta categoría, se realizaron preguntas que respondan las sub categorías que ayudarán a describir la vivencia de la motivación en el ámbito personal en términos de propósito, objeto y constancia que tiene el grupo de participantes.

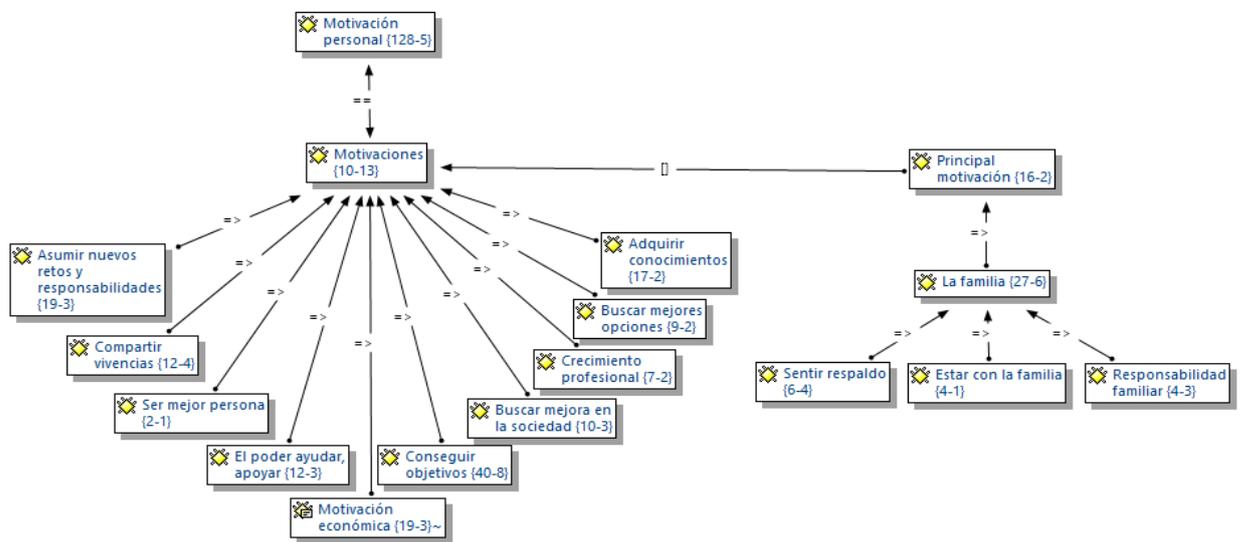


Figura 3. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Relación de motivaciones personales y su jerarquización. Elaboración propia.

Los participantes mencionaron a la familia como primera y la más importante motivación, después de eso describieron a todas sus demás motivaciones, comentando que algunas de ellas tienen relación con su principal motivación, ya que los consideran relacionados, sin embargo, el beneficiario y la motivación principal sigue siendo la familia.

“...mira lo que me motiva más en la vida es que tengo yo una familia muy consolidada...” EP1

“...mi principal motivación ahorita es mi familia, mi esposa y esta ilusión, este sentimiento, te estoy hablando de la necesidad de tener un hijo, o sea formar una familia. EP3

“...de repente mi mejor motivación es mi familia, la mayor motivación...” EP4

Dentro del contexto de la familia existen aspectos motivacionales, como:

El sentir respaldo

“...todos estamos pendientes los unos de los otros...” EP1

“...El apoyo, o sea si quiero hacer algo están ahí para respaldarme...” EP4

Estar con la familia

“...me motiva estar cerca de mi familia...” EP4

“...En este caso sería el tiempo de estar con tu familia...” EP6

La responsabilidad familiar

“...Primero mi familia, porque uno sale adelante a cumplir un objetivo porque tiene personas que dependen de ti...” EP2

A partir de esas respuestas, la autora tiene presente el hecho de que los participantes, están bajo un régimen laboral, que genera un alejamiento físico constante de su familia, por lo que podría generar esa principal motivación personal. Es por ello que surge otro elemento novedoso en esta investigación, así mismo, hay estudios relacionados a la familia con respecto al trabajo, que llevará a lugar más adelante. Este tipo de respuestas que son unánimes entre los entrevistados genera enriquecimiento a la investigación al ser una respuesta constante entre ellos, la familia, su principal y más importante motivación.

Después de responder que su principal motivación es la familia, mencionan otras motivaciones que tienen en su vida personal, como: Asumir nuevos retos y responsabilidades, compartir vivencias, ser mejor persona, el poder ayudar, lo económico, conseguir objetivos, buscar mejora en la sociedad, tener crecimiento profesional, buscar mejores opciones y adquirir conocimientos. Y como varios autores lo mencionan, las

motivaciones varían en relación a las personas y a lo que quieran lograr, por ello la variación entre las motivaciones que tienen los participantes.

La constancia que tienen las diferentes motivaciones antes mencionadas; con respecto a su principal motivación, que es la familia, responden que, a su parecer, siempre fue así, ha sido constante que su motivación siempre sea la familia, en algún punto ha ido cambiando a darle más énfasis a la familia que han formado, sin dejar de lado su familia original (padres, hermanos, primos, etc).

“...No, yo siempre he sido así...” EP1

“...pero creo que la mayor parte del tiempo ha sido así...” EP4

Por otro lado, con respecto al resto de sus motivaciones, consideran que también ha sido permanente, pero que similar al caso de la familia los objetivos iban cambiando, por ejemplo, la motivación de adquirir nuevos conocimientos, iba pasando del colegio, a la universidad, al trabajo, etc. Pero sigue siendo la misma motivación de adquirir nuevos conocimientos.

“...Bueno, siempre me ha motivado seguir adquiriendo conocimiento, seguir escalando puestos si es una motivación... como en el colegio que buscas motivarte porque quieres salir en los primeros puestos, eso sí me ha motivado desde que estudié la primaria...” EP5

También comentaron que depende de la madurez de la persona y las circunstancias que tengan que atravesar.

“...bueno son etapas también de la vida no es cierto, creo que conforme vas madurando esa motivación ya también va madurando, o sea te hace responsable frente a las cosas y tienes que hacerlo porque es tu madurez personal, profesional...” EP5

A partir de lo mencionado por los participantes, surge otro elemento novedoso en esta investigación, ya que no se han encontrado estudios acerca de que una motivación sea

constante o vaya cambiando a través del tiempo, a través de factores como la edad, la maduración.

Representaciones sociales sobre las motivaciones laborales

Para el análisis de esta categoría, se realizaron preguntas que respondan las sub categorías que ayudarán a describir las representaciones sociales sobre motivación en el ámbito laboral que tiene el grupo de participantes.

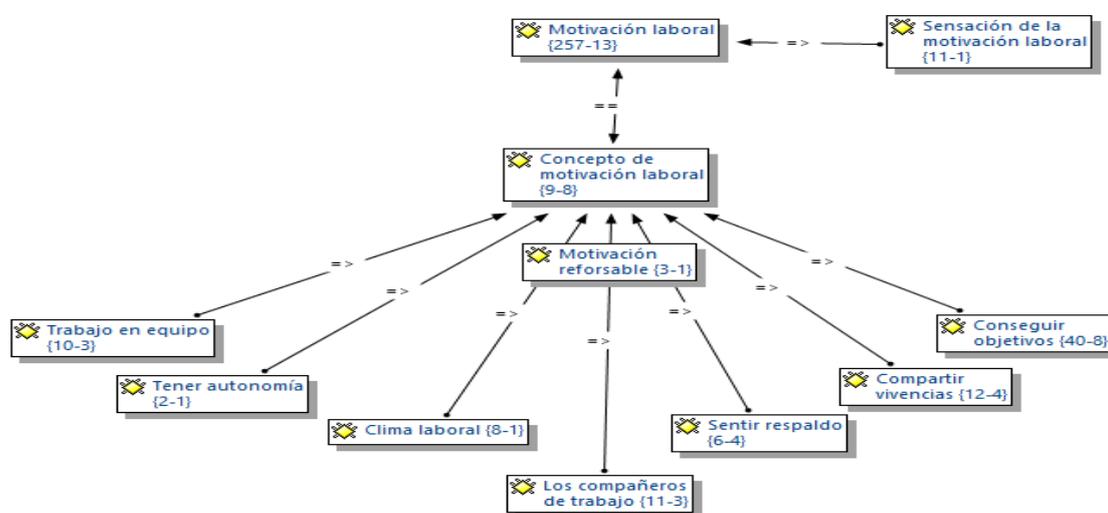


Figura 4. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Concepto de motivación laboral.

Elaboración propia.

A partir de los datos recabados, se han podido identificar varias características que definen el concepto sobre la motivación laboral, es preciso recalcar, que el concepto que los participantes sostienen es muy similar al de la motivación personal.

“...Yo pienso que es lo mismo...” EP3

“...igual sería la energía, o sea igual una motivación para mí sigue siendo la energía, que me ayude a hacer las cosas...” EP4

Estas afirmaciones por los participantes, son generalizadas por autores como Kanfer, Chen, y Pritchard afirmando que la motivación laboral sigue siendo un proceso psicológico (como la motivación personal) en el que influye en el esfuerzo personal y los recursos que se le sean asignados para acciones (citado en Benavides, 2017).

Sin embargo, los participantes identifican que la motivación laboral es reforzada por otros factores importantes como: Clima laboral, los compañeros de trabajo, la autonomía y el respaldo que reciben, concluyendo así que para ellos la motivación laboral es interna sin embargo factores externos sirven como un refuerzo.

“...O sea todo va a venir de ti, va a nacer de ti, pero nosotros no estamos solos, necesitamos recursos, personas, que nos puedan apoyar a cumplir nuestros objetivos...” EP2

“...que trabajamos todos en un solo horizonte, de mantener un clima laboral favorable...” EP1

“...para mí la motivación tiene que ver también con el clima laboral...” EP2

“...También, o sea si yo me voy a sentir motivada laboralmente es porque también necesito sentir un respaldo de las personas que me rodean, especialmente del jefe...” EP4

“...tú puedes tener la mejor intención, pero de ti muchas veces no dependen ciertas decisiones y vas a necesitar no solamente tu ímpetu o tus ganas, sino también el apoyo de los demás para poder cumplir...” EP2

En base a esto, en la investigación realizada por (García D. , 2011) encontró que elementos claves que identificaban dichos trabajadores eran la responsabilidad, el orgullo de realizar bien el trabajo, sentirse piezas claves para los procesos y el reconocimiento de los demás, resultados acorde a lo que mencionan los participantes en esta investigación.

Algunos participantes, consideran que su motivación laboral es la búsqueda de mejora en la sociedad

“...Ser diferente, cada vez mejor en la sociedad... por ejemplo yo congreo en un grupo evangélico donde buscamos sembrar valores, nuevas actitudes, pensamientos...” EP5

“...De ver cómo empieza a desarrollarse el pueblo o la misma gente, ver que tiene algo, ya va superándose...” EP6

Al respecto no se han encontrado investigaciones que soporten lo mencionado por los participantes.

Así mismo, consideran en su concepto de motivación laboral, que es necesario el trabajo en equipo, las vivencias que comparten, y el logro de objetivos que tienen a nivel de área y personal (Desarrollo profesional).

“...todos apuntamos a lo mismo, nadie lucha en contra...” EP1

“...Bueno, si lo laboral, esas son metas y objetivos que busca lograr alcanzar y para ello, tienes que ponerle fuerza interna, energía interna, pero realmente lo que te mueve es los objetivos que tienes...” EP5

“...no solamente se trata de trabajo pro el trabajo, sino compartes también la vida con los demás compañeros...” EP1

A partir de todas estas afirmaciones de los participantes, autores como Lévy-Leboye (1998) sostiene, a grandes rasgos, que la motivación laboral es el resultado de procesos complejos que ponen en juego, las características individuales relacionadas con el funcionamiento afectivo, cognitivo y social, las condiciones propias del entorno de trabajo, así como las interacciones del individuo con el entorno. Sin embargo, no se han encontrado investigaciones que recabe la información brindada por los participantes de manera separada, detallada y mucho menos de manera conjunta. Esta afirmación es respaldada por Marin y Placencia (2017). En la que encontraron que el nivel de motivación laboral fue Medianamente motivado en el cual, una de sus principales factores fue la relación que tienen con sus compañeros de trabajo.

Al igual que la motivación personal, los participantes consideran que es mucha la importancia que tiene la motivación laboral para las personas, ya que existen consecuencias positivas el estar motivado laboralmente, que, a raíz de eso, aumenta la importancia de la motivación, identificando 3 características principales: conseguir objetivos, mejorar el clima laboral y asumir nuevos retos/responsabilidades.

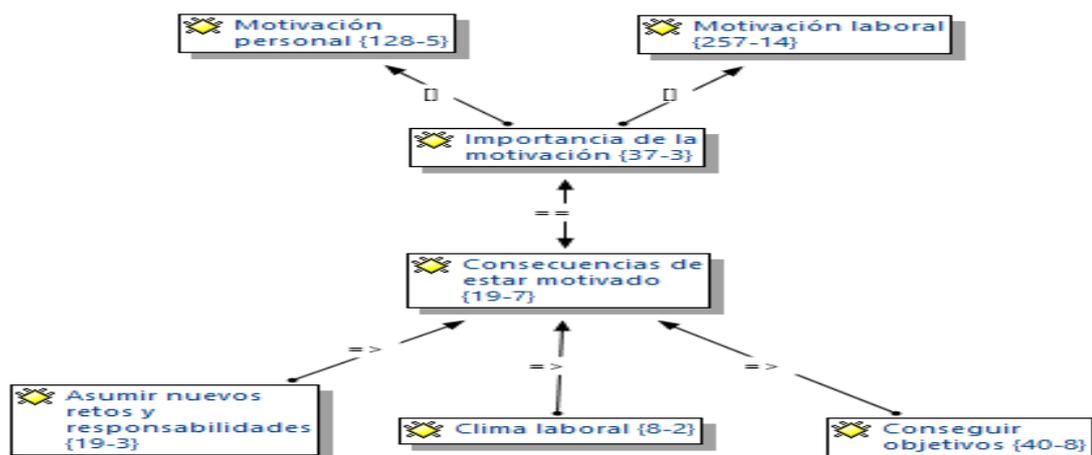


Figura 5: Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Consecuencias positivas de la motivación laboral. Elaboración propia.

“...se hace esto como una pequeña familia, que trabajamos todos en un solo horizonte, de mantener un clima laboral favorable...” **EP1**

“...es que, si no estás motivado no hay receptividad y no hay eficiencia en dedicarse en los trabajos, estas por cumplir nada más, no ayuda en el trabajo en realidad...”

EP3

“...mira te ayuda incluso a mantener un clima laboral bueno...” **EP4**

“... Porque si no tienes motivación vas a estar esperando que alguien te diga, alguien te oriente, alguien te lleve a hacer las cosas buenas cuando estas iniciando...” **EP5**

“...Te va a ayudar si te motivan en cumplir tus metas o tus objetivos...” **EP6**

Adicional a ello, los participantes mencionaron que la sensación que genera la motivación o el estar motivado laboralmente, son todos aspectos positivos para las personas, considerando así la importancia que es sentirse motivado laboralmente.

“...Si, te hace sentir bien...” **EP1**

“...el sentirte importante es decir que tu trabajo vale...” **EP2**

“...Ganas de hacer las cosas, dar todo... realmente sentirte feliz cuando cumples tus objetivos cuando sale bien el trabajo...Como te digo el factor motivante, perenne es esto de la pasión que te tengo por mi trabajo...” **EP3**

“...Con ganas de hacer las cosas, o sea digo: Hoy día tengo que hacer tal y tal cosa. me programo...” EP4

“...Te genera entusiasmo, ganas, alegría, te da ganas, o sea cuando algo cumples te sientes bien...” EP5

“...Te diría que para mí es una alegría, me siento bien por lo que estoy haciendo...” EP6

Al respecto, se han encontrado autores que investigan los beneficios que trae para las organizaciones el que sus colaboradores estén motivados, bastante información sobre ello, ya que demuestran la mejora de la productividad, sin embargo, la autora ha realizado bastantes búsquedas sobre investigaciones de motivación laboral, pero desde la perspectiva de las sensaciones que tienen los mismos trabajadores, se encuentran blog, o páginas web, mas no investigaciones que demuestren lo comentado por los participantes.

Se han podido identificar características en torno a cómo opera la motivación laboral, aludiendo que existen aspectos que influyen.

De igual forma, al conceptualizar la motivación laboral similar a la motivación personal, hay aspectos que se repiten como, la circunstancia, los participantes, coinciden que al igual que en la motivación personal, el cómo funciona la motivación laboral se basa en circunstancias.

“...también depende del trabajo que hagas...” EP4

En este sentido, autores como Kanfer, Chen, y Pritchard sostienen que la motivación no es uniforme en todos los contextos, y por lo tanto su estudio debe estar enfocado en cada caso particular (Benavides, 2017).

Los participantes consideran, que al igual que la motivación personal, en la motivación laboral, para todos no funciona de la misma manera, ya que las distintas características de las personas, puede influenciar en la forma como se activa la motivación, la personalidad, el carácter, la madurez, etc.

“...Lo que pasa es que una organización tampoco no puede tener toda la gente 100% motivada porque no todos somos iguales...” EP4

“...no es una receta que puedas aplicar en todos los casos, depende de los espacios y con las personas con quién estás tratando...” EP1

En este sentido, autores como Lévy-Leboyer (1998) afirma que la motivación resulta de procesos complejos que ponen en juego, de forma indisociable, las características individuales relacionadas con el funcionamiento afectivo, cognitivo y social.

Así mismo, los participantes están de acuerdo en que hay ciertas personas que pueden lograr influenciar la motivación, siendo en la mayoría de los casos, que personas, logran incrementar el proceso en el que funciona la motivación, estas personas influyentes, pueden ser familiares cercanos o que tienen contacto directo con la persona, así mismo, se observa bastante empatía cuando hacen referencia a sus amigos o colegas de trabajo.

“...hay algunos que tenemos algunas otras dificultades que al estar un poco retirados de la familia como que andas pensando también en ellos... yo tengo compañeros que tienen hijas más pequeñas... los cuidados también son diferentes...” EP1

“...también hay los factores, por ejemplo, cómo te tratan, tú mismo ambiente de trabajo, tus mismos compañeros de trabajo...” EP3

A partir de estas respuestas, no se han encontrado investigaciones que sustenten lo mencionado por los participantes, específicamente sobre las personas que influyen en el ambiente laboral, a grandes rasgos encontramos que autores como Ramírez et al. (2008) afirman que el factor motivacional, está íntimamente relacionado con las interacciones entre los miembros de una empresa, los procesos y actividades que realizan.

Tanto en la descripción de cómo funciona la motivación personal como en la motivación laboral, repiten que depende de los objetivos que tengan planteados, ya que esto pueden influir en la motivación, y a objetivos que quieran conseguir, son aspectos que consideran ser parte fundamental para activar su motivación.

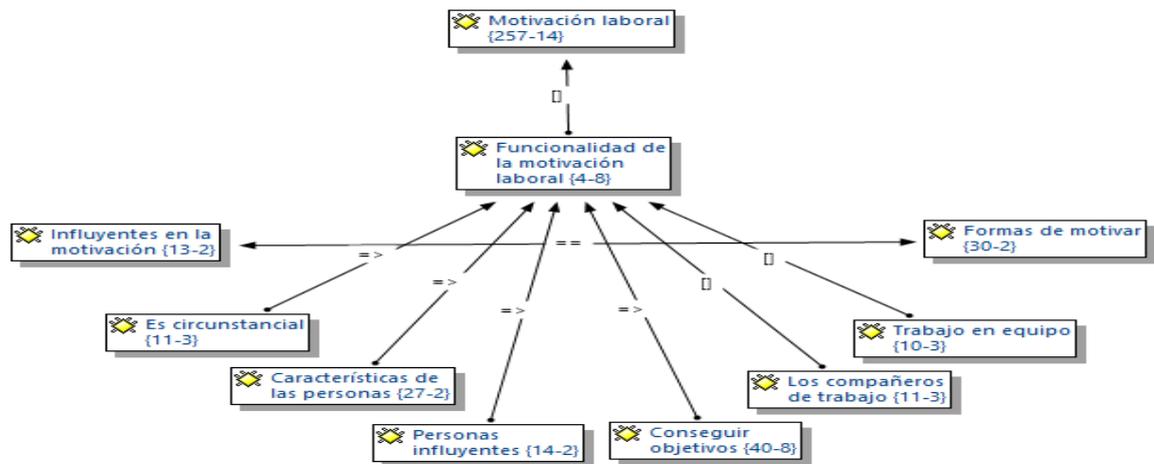


Figura 6. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Funcionalidad de la motivación laboral. Elaboración propia.

“...esto también se debe a que tú le tienes que hacer llegar los objetivos específicos de lo que tienes que hacer, si no les indicas la tarea a realizar tampoco no saben para dónde ir...” EP4

“...entonces el objetivo y la responsabilidad te lleva, te mueve a tomar acción a la fuerza interna para que hagas eso, para que cumplas con eso...” EP5

Para este apartado, autores como García (2012) resalta que la conducta de las personas está orientada a alcanzar los objetivos, una forma de comprender los factores que favorecen la motivación en el trabajo, es que el trabajador motivado empleará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos que tiene la empresa, de esta forma, estos objetivos pasarán a ser parte de los objetivos de los colaboradores. Sin embargo, autores como García, hablan de objetivos relacionados con el trabajo, y algunos de los participantes sostienen que tienen objetivos personales dentro de su motivación laboral. Esto lo refuerzan y demuestran Hernández y Morales (2017) en su investigación, obteniendo encontró que existen cuatro dimensiones para la motivación laboral, en la cual una de ellas es el modelo de administración, que quiere decir que las personas trabajen en función de los estímulos para generar una respuesta.

Al responder cómo funciona u opera la motivación en las personas, considerando que estas características anteriormente mencionadas son influyentes dentro del proceso en el que funciona u opera la motivación laboral, así mismo, mencionan que el poder ayudar, apoyar a otras personas, es parte del cómo funciona. Adicional a ello, consideran que hay actividades que ellos mismos pueden realizar para activar su motivación en caso sientan la necesidad de hacerlo.

“...El de apoyar a otras personas que dependen de ti...” EP1

“...Claro, o sea ver por ejemplo que trabajan mil personas, 1500 personas o 2 mil personas, es algo que dices: Toda esta gente tiene alguna oportunidad, tiene cómo llevar algo para su familia para educar a sus hijos...” EP5

“...Bien, ayudar con la gente, ellos venir acá a pedirte apoyo y tú puedas a veces personalmente y a veces por la empresa...” EP6

“...les bromeo y le digo que si entre nosotros no tratamos de hacer la vida placentera por acá sería muy complicado también...” EP1

“...entonces dentro de la comunicación que tienes que haber entre el trabajador y el jefe está en que te empodera y eso es lo que me gusta...” EP4

Este tipo de actividades ya han sido respaldadas por autores anteriormente en el apartado de motivación personal.

Los participantes consideran que los compañeros de trabajo y el trabajo en equipo, también son aspectos influyentes en el funcionamiento de la motivación ya que tienen constante relación, sobre todo este grupo de participantes que cuentan con régimen laboral, tienen que convivir con sus compañeros.

“...Mira, nosotros somos 7 trabajadores y tratamos de ayudarnos los unos a los otros...” EP1

“...o sea tú puedes tener la mejor intención, pero de ti muchas veces no dependen ciertas decisiones y vas a necesitar no solamente tu ímpetu o tus ganas, sino también el apoyo de los demás para poder cumplir...” EP2

“...no solamente se trata de trabajo por el trabajo, sino compartes también la vida con los demás compañeros...” EP1

“...y eso no depende de uno, depende de un conjunto de personas y que eso es también la suma de la motivación de todos...” EP1

“...si el grupo de trabajo no está motivado empiezan a haber riñas y también discrepancias en lo que tú haces...” EP2

Se ha mencionado con anterioridad investigaciones que respaldan que los compañeros de trabajo, la relación con el jefe, son aspectos importantes en relación a la motivación laboral, aspectos que en esta investigación los participantes también lo mencionan.

Vivencias sobre la motivación laboral

Para el análisis de esta categoría, se realizaron preguntas que respondan las sub categorías que ayudarán a describir la vivencia de la motivación en el ámbito laboral en términos de propósito, objeto y constancia que tiene el grupo de participantes.

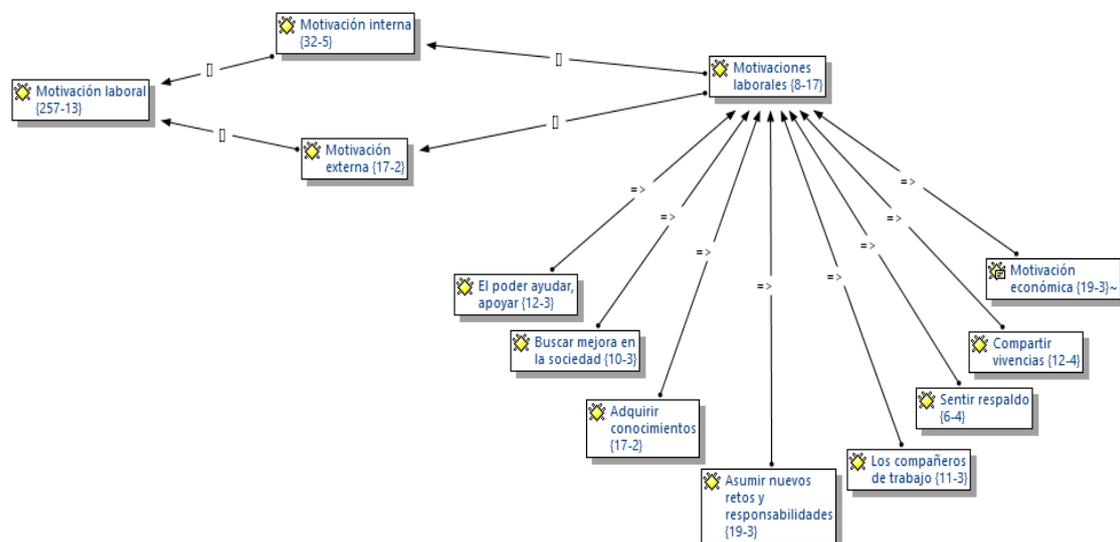


Figura 7. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Relación de motivaciones laborales y su jerarquización. Elaboración propia.

Un grupo de participantes consideran que el adquirir conocimientos es parte de su motivación laboral.

“...me motivaba a tener mayor conocimiento...” EP4

“...esto es un proceso de inter-aprendizaje que todos los días aprendes...” EP1

Algunos participantes consideran que el asumir nuevos retos y responsabilidades les genera motivación laboral

“...Porque te pones un reto, te motivas tú mismo...” EP6

“...si yo tengo una responsabilidad adicional a lo que normalmente hago, me ayuda obviamente a ponerle esfuerzo de sacar el resultado que esa persona quiere porque está confiando de que yo pueda hacer ese trabajo y me motiva y me reta...”

EP4

Por otro lado, algunos participantes sostienen que los compañeros de trabajo, con los que se relacionan día a día, son parte de su motivación laboral.

“...tú mismo ambiente de trabajo, tus mismos compañeros de trabajo... es un área que se lleva muy bien, que somos buenos compañeros de trabajo, grandes amigos, diría yo...” EP3

El sentir respaldo, para algunos de los participantes, es parte de su motivación laboral.

“...El apoyo, o sea si quiero hacer algo están ahí para respaldarme...” EP4

Así como para otros el compartir vivencias y experiencias con los compañeros de trabajo, les genera motivación laboral.

“...No solamente se trata de trabajo por el trabajo, sino compartes también la vida con los demás compañeros... es un trabajo bonito porque trabajas con personas...”

EP3

Sin embargo, algunos consideran la motivación económica, parte importante de su motivación laboral.

“...darles una mejor calidad de vida a mis hijos...” **EP2**

“...por mejorar tu nivel de vida...” **EP3**

Una investigación que abarca algunos factores similares y respalda la información brindada por los participantes, es de Orejuela y Ramírez (2011) en la que pudieron obtener como resultados que los profesionales hacen una valoración positiva al trabajo y lo asumen como una actividad social con sentido de desarrollo personal que, la calidad y el mejoramiento profesional, del cual esperan un trato respetuoso y una remuneración equitativa.

Adicional a ello se han encontrado investigaciones sobre el tema de motivación económica denominada teoría de la valoración, en la que autores como Van Eerde y Thierry afirman que el trabajador se siente motivado a desempeñar bien su labor en función de la recompensa a obtener (citado en Marulanda et al., 2014). A la vez, García (2011) sostiene que el salario es un elemento fundamental en la motivación en un grupo de trabajadores en su investigación, así como otros elementos claves que identificaban dichos trabajadores eran la responsabilidad, el orgullo de realizar bien el trabajo, sentirse piezas claves para los procesos y el reconocimiento de los demás.

Al describir como los participantes perciben el tiempo que puede durar su motivación laboral, y respecto a la constancia de sus motivaciones laborales, se han encontrado que, a diferencia de sus motivaciones personales, en la motivación laboral sí han identificado variaciones o cambios respecto a sus motivaciones.

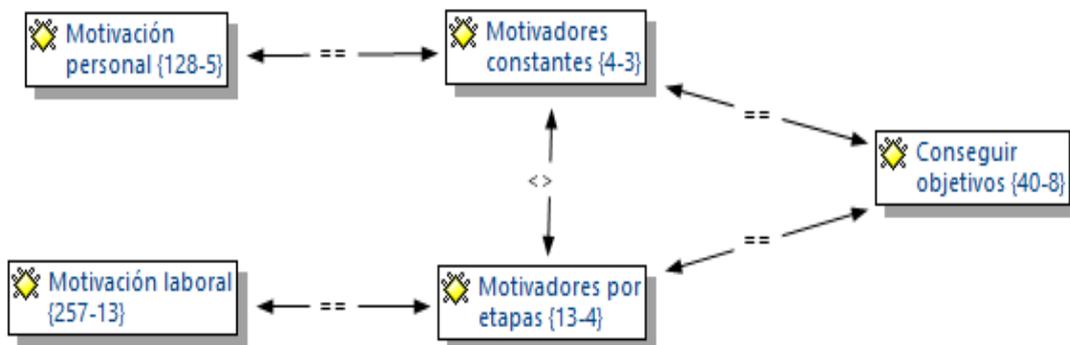


Figura 8. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Diferencias y similitudes de motivación personal y laboral. Elaboración propia.

Al respecto, los participantes consideran que sentirse motivado laboralmente no es algo constante, siempre hay subidas y bajadas como todo estado de ánimo, también afirman que no se han percatado de la duración de sentirse motivado en el trabajo, solo lo sienten, sin embargo, alguna circunstancia externa como por ejemplo, el que venga el jefe o un compañero de trabajo y grite o no tenga tino con algo, puede generar una decadencia considerable de la motivación y esa motivación pasa a ser fastidio, enojo, frustración, estrés, etc.

“...Mientras vas viendo que la gente se siente bien tú también te sientes bien con ellos...”. **EP1**

“...Es que como te decía no es una etapa fija... no es estándar, de hecho que hay cosas que te motivan más y hay cosas que te motivan menos o retos que te dan más gusto tratar de conseguirlos...o sea es variable, igual que los sentimientos, igual que la felicidad, todo es variable, nada es continuo, es como el cardiograma que sube y baja...” **EP2**

“...O sea digamos en la mañana diría que estás motivado, por el mismo transcurrir del día baja...” **EP3**

“...No sé, si durante toda la mañana estoy bien la felicidad me dura, pero si digo que de verdad las cosas me están saliendo bien y estoy motivada a seguir haciendo cosas, a no perder el tiempo, pero si al final de la tarde vino alguien que gritó o hizo cosas que no me gustaron o qué se yo, o sea no es que me baje totalmente pero ya me molesta, ya siento el fastidio...” **EP4**

Al respecto no hay investigaciones que intenten medir la durabilidad de la motivación en las personas, considerando esto comprensible ya que todas las personas son distintas y la manera de identificar un promedio de esta durabilidad sería algo improbable, sin embargo, los participantes sostienen que hay aspectos que pueden hacer que esta motivación se alargue o se acorte, como lo explicado líneas arriba en factores influyentes de la motivación laboral.

Con respecto a la constancia acerca de las motivaciones laborales, se han encontrado diferencias respecto a la motivación personal, siendo esta última algo constante y la motivación laboral algo que va modificándose por etapas.

“...Yo creo que tú vas ganando cosas en el sentido de que vas viendo que vas cumpliendo ciertos retos y te gustaría ir avanzando...” **EP1**

“...Creo que son etapas las que debemos vivir...” **EP2**

“...Ha ido cambiando yo creo porque antes bueno he tenido una etapa en la que no tenía objetivos claros...” **EP3**

“...Son épocas, por ejemplo, cuando era universitario me motivaba salir de la universidad, sustentar mi tesis, colegiarme...” **EP5**

García V. (2012) afirma que los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando en el pasar del tiempo, mientras el trabajador va completando sus necesidades y deseos; es por ello que, para tener a los trabajadores motivados, se deben tener en cuenta sus características personales.

Con respecto a la percepción que tienen los participantes sobre la posibilidad de que la motivación laboral pueda ser transmitida o hayan sentido que se les ha transmitido, se ha encontrado que para todos la motivación se puede transmitir, ya que como lo mencionamos anteriormente, en el concepto que sostienen los participantes, la motivación laboral es interna, pero a diferencia de la motivación persona, ésta se puede reforzar de diferentes maneras, una de ellas es la sensación de que les transmite la motivación.

“...No, si se transmite... Por ejemplo, tenía un compañero que decía: No, ya no quiero más el cargo, voy a renunciar. Le decía: Vamos a ver ¿Cuáles son tus tareas? ¿En qué te podemos ayudar?, esto se puede hacer de esta forma o de otra forma...” **EP1**

“...Si se pude transmitir... Con los compañeros donde dicen: Si lo vamos a poder hacer, y todos nos comprometemos con eso...” **EP2**

“...Se puede transmitir, creo que no soy muy bueno transmitiendo, es mi percepción, pero yo creo que se puedes transmitir... Claro, ves a alguien motivado y te da ganas de seguirlo...” **EP3**

“...Si se transmite... En algún momento sí, no puedo decirte que todo el tiempo...” **EP4**

“...Claro, para mí sí, o sea ese es el objetivo hoy, cómo trasmitirlo, cómo hacer que sientan lo mismo que siento yo... Por ejemplo, cuando logramos la compra de

unos terrenos que era muy difícil hacerlo porque esos terrenos, significaba ampliar nuestra frontera de trabajo, abrir otro proyecto, entonces lo logramos y felicitaciones...” **EP5**

“...Yo creo que he transmitido...” **EP6**

Al respecto, no se han encontrado investigaciones que sustenten la información brindada por los participantes, desde su propia percepción, desde su propia experiencia, afirmar que la motivación laboral se puede transmitir; es así, que resulta otro aspecto novedoso en la presente investigación.

Con el objetivo de describir cuál es la percepción que tienen los participantes con respecto a sus características personales enfocadas en las necesidades de McClelland, se les presentó un caso en las que los participantes dan prioridad a cada una de ellas, la dinámica consistía en narrarles 3 diferentes acciones de 3 diferentes personas las cuales eran: José, Pedro y Julio, en la que José tiene una tendencia a la necesidad de *Logro*, Pedro una tendencia a la necesidad de *Poder* y Julio una tendencia a la necesidad de *Afiliación*.

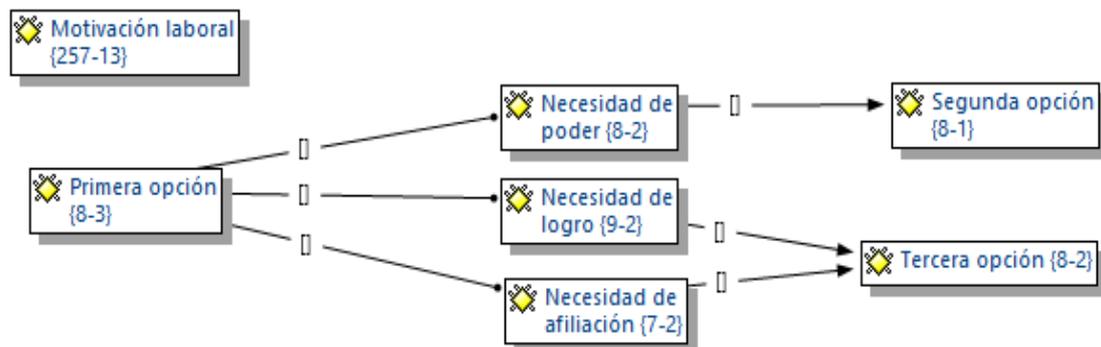


Figura 9. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Motivación en escala de McClelland. Elaboración propia.

Al respecto, como primera opción, todos los participantes escogieron diferentes necesidades como prioridad, 2 participantes escogieron la necesidad de poder, otros 2 la necesidad de logro, y otros 2 la necesidad de afiliación. Al ser un resultado parejo no se identifica una preferencia en alguna de estas necesidades, esto nos da a entender que no hay

una forma general de motivar a las personas ya que todos tienen distintas prioridades y preferencias.

Necesidad de logro – Primera opción

“...Porque los reconocimientos son momentáneos, van pasando, no son constantes, la segunda está vinculado a las responsabilidades que creo que van a nacer en virtud de tu capacidad que puedas tener, mientras mayor conocimiento tienes los encargos van a poder llegar solos, pero necesitas estar capacitado para tener estos encargos...” EP2

“...Pero lo tomo diferente, lo tomo por ejemplo cada vez que solucionamos cosas es como un aprendizaje. Aprendí de los errores, los he solucionado, que muchas veces la capacitación secular...” EP5

Araya-Castillo y Pedrejos-Gajardo (2013) afirman que la necesidad de logro lleva a la persona a distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan en las situaciones en las que pueden tomar responsabilidades. Esto quiere decir, tener impulso por sobresalir y alcanzar el éxito.

Necesidad de poder – Primera opción

“...me gusta el reto, me gusta tomar decisiones, tener la oportunidad de poder mejorar, de hacer algo diferente, yo creo que por eso...” EP3

“pero el sentir que me retan a hacer algo... me ayuda obviamente a ponerle esfuerzo de sacar el resultado que esa persona quiere porque está confiando de que yo pueda hacer ese trabajo y me motiva y me reta...” EP4

Al respecto no se han encontrado investigaciones que demuestren que haya una relevancia o inclinación hacia una necesidad en específico, sin embargo, Benavides (2017) afirma que algunas características de las personas orientadas a este tipo de necesidad es que suelen asumir riesgos y generalmente desean influir en las organizaciones; asumiendo actitudes y posiciones de liderazgo; gozando de estar a cargo de los proyectos, tareas, funciones y disfrutando las ocasiones en las que debe competir con alguien más.

Necesidad de afiliación – Primera opción

“...Bueno ¿A quién no le gusta que lo reconozcan por el trabajo que hace?...” EP1

“...Porque te toman en cuenta tu trabajo, o sea te van a decir que esta persona es así, de rente hay que esperarlo, ver que tus decisiones también valen, es igual con la familia...” EP6

Araya-Castillo y Pedrejos-Gajardo (2013) sostienen que la necesidad predominante de afiliación hace que las personas tiendan a acercarse a personas, establecer vínculos de cooperación y amistad con el resto y trabajan de mejor manera cuando son felicitados por su buena actitud y por cooperar.

Con respecto a la segunda opción, hay una prevalencia en escoger la necesidad de poder

“...está vinculado a las responsabilidades que creo que van a nacer en virtud de tu capacidad que puedas tener...” EP2

“...no soy de la persona que me guste que me reconozcan...” EP5

“...por lo que tuve a cargo lo que es la brigada de emergencia, manejar gente, brigadistas, el tomar decisiones en las emergencias, tomar decisiones...” EP6

“...Si, una vez que vas asumiendo nuevos retos como te decía...” EP1

Y finalmente como última opción dejan de forma equitativa a la necesidad de logro y afiliación.

“...Que es importante también, o sea uno se siente motivado igual, como te digo es algo más temporal digamos...” EP3

“...el reconocimiento público no me agrada...” EP4

En relación a esto, Tito y Vargas (2013) realizaron una investigación en la que obtuvieron que los niveles de motivación respecto a la orientación a la necesidad de logro como de afiliación han sido promedio, mientras que, el resultado del nivel de motivación de poder fue alto. Concluyendo que existe una tendencia a tener el manejo sobre los demás.

Sobre la percepción que tienen los participantes respecto a las actividades que realiza la empresa para poder motivar a sus trabajadores, la frecuencia en la que realizan y su percepción si es que es importante realizar estas actividades. En este apartado resalta una característica importante, que es el régimen laboral el cual será descrito al final de esta etapa.

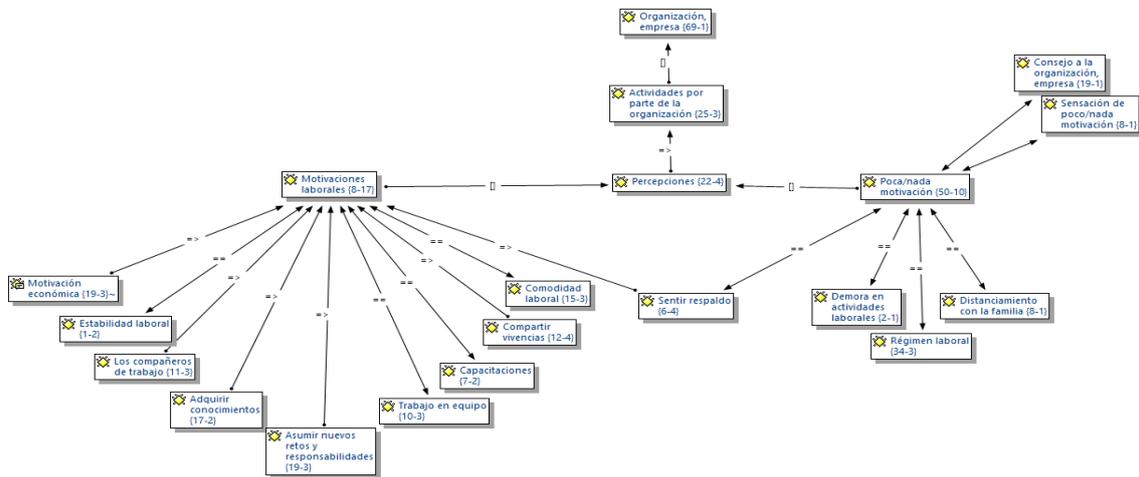


Figura 10. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Actividades por parte de la empresa en relación a la motivación. Elaboración propia.

En su perspectiva, sobre qué hace la empresa para motivar a sus colaboradores, se observa que consideran que no hace mucho, que la empresa podría hacer más, que tienen áreas encargadas pero que no les parece hagan algo adicional para motivar a sus trabajadores.

“...Un poco como que te da posibilidades para que vayas estudiando, como que vayas participando en algunas reuniones...” **EP1**

“...Muy poco, tenemos un área de recursos humanos, pero que no cumple como tal su función... Son cosas muy superficiales, noches de karaoke o cosas así, que lo que hace es mantenerte distraído en campamento, pero no se involucra directamente en tu propia actividad...” **EP2**

“...Yo creo que sí, está dentro de la política, pero falta hacer más esfuerzo para eso...” **EP3**

“...Bueno, ese si es un tema bastante delicado, porque no siento que haya una motivación...” **EP4**

“...Hay varias cosas sociales, de bienestar social, comodidades...” **EP5**

“...Bueno, la motivación acá yo creo que es económico, porque a través de tus utilidades, porque capacitaciones no hacen...” EP6

Este apartado no será respaldado con ningún autor, ya que son particularidades de la misma empresa, como acciones o medidas que toman para motivar a sus colaboradores.

En relación a sus puntos de vista, la importancia que debe tener la empresa en motivar a sus trabajadores, todos están de acuerdo que debería ser muy importante para la empresa motivar a sus colaboradores, esta respuesta está acorde a su concepto de motivación laboral, ya que si los participantes consideran que es importante la motivación laboral. En este tipo de preguntas se esperaban respuestas semejantes, sin embargo, sigue siendo el régimen laboral un factor influenciado para los trabajadores, ya que este tipo de jornada genera que la necesidad de tener motivación sea más grande, comentaron algunos buscar mejores opciones, contar los días para ir a casa, etc. Ideas que podrían disminuir al momento en que la empresa le tome más importancia al tema motivacional.

“...Claro, para mantener el clima laboral...” EP1

“...Es importantísimo porque te mimetiza y te vincula con la empresa, sientes que tú eres parte integrante de la empresa...” EP2

“...Si, definitivamente, porque no soy solo yo, o sea varios colaboradores y para muchos tal vez es más importante y te ayuda...” EP3

“...Muy importante... Porque realmente una empresa lo hace la gente, si tú tienes un personal motivado, con objetivos, cosas claras, vas a hacer que funcione muy bien...” EP5

“...Tiene que ser importante para que bueno su producción salga más...” EP6

Sobre la importancia que es para las empresas motivar a sus colaboradores, es que el trabajador motivado empleará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos que tiene la empresa, de esta forma, estos objetivos pasarán a ser parte de los objetivos de los colaboradores, por lo que sería un aspecto fundamental para las empresas (García, 2012).

Sobre los consejos que le daría a la empresa para mejorar la motivación laboral, ya que a su percepción debería mejorar, los participantes aconsejan a la empresa involucrarse más con el personal.

“...Yo creo que debe vincularse más respecto a nuestra área el conocimiento de nuestro entorno social... cada área de repente se maneja de manera independiente a otra y debemos más bien buscar sinergias...” EP2

“...Que busque eso, que busque motivar a su gente, que valore a la gente, que valore a sus colaboradores...” EP5

“...el que se involucre más con los colaboradores, el tema de los regímenes y las capacitaciones...” EP6

“...Que nos hagan más parte de su corporación, sentir que nuestro trabajo es valorado y ese valor genera que la empresa pueda seguir avanzando...” EP2

Al respecto, García (2012) encontró que la responsabilidad, el orgullo de realizar bien el trabajo, sentirse piezas claves para los procesos y el reconocimiento de los demás generaba motivación en los trabajadores en su investigación. Así mismo, Navarro y Roche (2012) en sus resultados obtuvieron que, los trabajadores de esa muestra, afirman estar satisfechos con su trabajo, resaltando que el sentirse valorados es el principal factor que lo causa. Por otro lado.

Sobre aspectos dentro de las particularidades de la empresa que generan poca/nada motivación dentro de la empresa se observaron algunos aspectos resaltantes, pero sobre todo resalta el hecho de estar bajo un régimen laboral, este aspecto se va a profundizar más a detalle líneas abajo.

“...hay algunos que tenemos algunas otras dificultades que al estar un poco retirados de la familia...” EP1

“...cuando un poco que te demora, un tiempo para que te aprueben algún proyecto o esas cosas...” EP1

“...Por ejemplo capacitaciones nosotros no tenemos como área...” EP3

“...Como te digo el trato desigual... Eso y también el tema de remuneración, por ejemplo, que a mi parecer no es igual o equitativo como te digo...” EP3

“...porque pienso que de repente no voy a encontrar la ayuda adecuada... yo los puedo motivar en muchas cosas, pero literalmente las actividades que ellos hacen no siento que se sientan motivados... el respaldo del jefe no está, literal, no está, es más el jefe ni siquiera está, físicamente te hablo, entonces sí he necesitado un respaldo en algo que estoy haciendo... eso me frustra...” EP4

“...Valoración del personal mayormente...” EP5

“...El tema de la jerarquía de cargos... en lo que es recursos humanos en la jerarquía ahorita estoy como auxiliar de relaciones comunitarias y ese cargo no había, lo crearon para poder ingresar y hoy mis compañeros están más arriba...”

EP6

Para este apartado, autores como García (2011) encontró que, en oposición, los aspectos que identificaban como desmotivadores eran la mala relación entre los compañeros, los accidentes laborales, los aspectos atmosféricos, la presión laboral y el estrés. Si bien es cierto, no son características idénticas con los participantes de esta investigación, sin embargo, tienen relación. Adicional a ello, Navarro-Astor y Roche-Aparisi (2012) obtuvieron que, los trabajadores de esa muestra, afirman que les genera más insatisfacción laboral es tener compañeros de trabajo poco profesionales, conflictivos y la falta de valoración por sus superiores. Así mismo, en relación a la motivación laboral es las capacitaciones que reciben, esto lo abala Sánchez y García (2017) en la que en su investigación, encontró que los trabajadores de su muestra, manifestaron que la capacitación les ayuda a hacer más eficientes y satisfechos en su trabajo y esto podía incidir en la motivación.

El régimen laboral es un aspecto particular de trabajo, en la que los participantes están presentes, sobre los aspectos que les generan poco o nada de motivación es este aspecto el que resalta aún más. El principal desmotivador dentro del régimen laboral es que se separan de su entorno familiar; esto tiene concordancia, ya que, al inicio de la investigación, los participantes mencionan enfáticamente que su principal motivación es su familia, y al estar bajo un régimen laboral, significa un alejamiento a esta motivación.

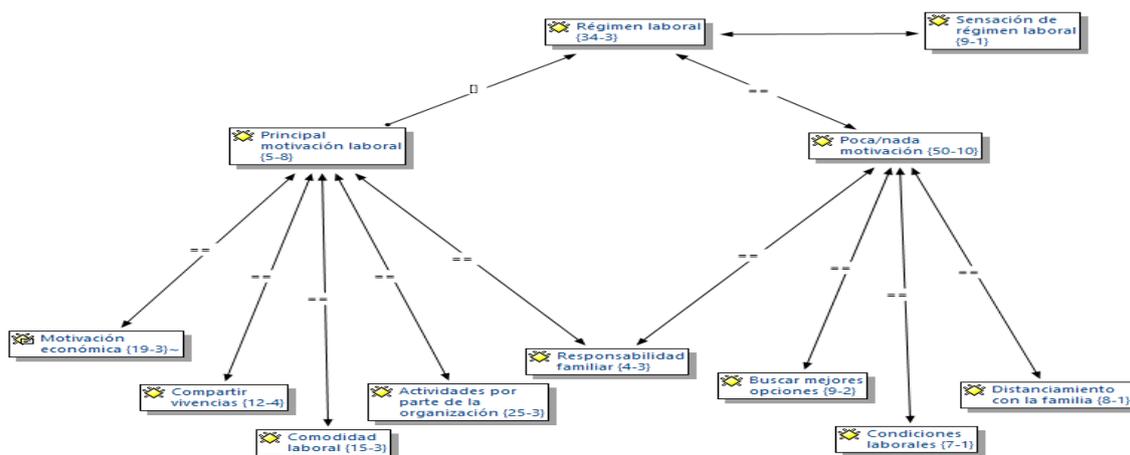


Figura 11. Muestra la codificación axial elaborada a partir de los códigos recogidos en las entrevistas realizadas: Percepción de régimen laboral. Elaboración propia.

“... indudablemente hay mucha diferencia...” **EP1**

“...te alejas de tu entorno familiar que es el espacio donde te sientes cómodo... he viajado bastante, continúo viajando bastante por este trabajo, eso no me desmotiva, lo que me desmotiva es alejarme de, eso sobre todo...” **EP2**

“...Mira, yo creo que en el 5 por 2 llega el viernes, salimos medio día, la gente está más pensando en su salida que en realizar su trabajo, yo creo que si nosotros en 4 días podemos generar mejor eficacia y eficiencia...” **EP2**

“...Entonces ahí tu único desmotivante podría ser el alejamiento de tu zona de confort que es tu casa, de tu esposa...” **EP3**

“...pero por supuesto, la pareja te dice: ¿Sabes qué? 5 por 2 es muy poco tiempo, no le dedicamos a los hijos, los hijos necesitan estar ahí, que compartas con tus hijos...” **EP5**

No se han encontrado investigaciones sobre la motivación laboral en trabajadores con régimen laboral, por lo que no hay información relevante con la que se puedan comparar estos resultado, sin embargo, autores como Bailyn, Drago, y Kochan sostienen que hay ciertas dificultades para encontrar una forma en la que se pueda afrontar el problema de la conciliación entre las demandas del ámbito laboral y del familiar, por lo que esto genera desequilibrio que produce tensión psicológica, ansiedad, depresión, estrés laboral, irritación, así como diversos problemas psicossomáticos (García, 2016). Así mismo, Orejuela y Ramírez

(2011) pudieron obtener como resultados que los profesionales hacen una valoración positiva al trabajo y lo asumen como una actividad social con sentido de autoexpresión y de desarrollo personal que, en jerarquía social, es sólo superado por la familia y que es asumida con un sentido profundo de compromiso;

Al respecto, los participantes comentan que parte del régimen laboral genera que vayan buscando mejores opciones de trabajo, para que así disminuya este “problema” de distanciamiento con la familia. Por otro lado, el tema de régimen laboral va de la mano con el último apartado en esta investigación, que son las condiciones de trabajo, en la que se trata de identificar la percepción que tienen los participantes con las condiciones que les brinda la empresa para que este genere motivación a sus trabajadores.

Al respecto, consideran que los ambientes de trabajo, las facilidades de comunicación, etc. son aspectos que es necesario tener para que puedan laborar bien, por otro lado, consideran que estar bajo un régimen laboral también es una condición que deben asumir, y esa condición trae consigo, la infraestructura de los campamentos, señal de TV internet, el comedor, etc.

“...Nosotros tenemos qué te digo algunos espacios que nos motivan para seguir avanzando... tenemos algunos espacios también de recreación...” EP1

“...Sí, o sea más que motivar el ambiente de trabajo. A ver, primero yo pienso que tenemos unas instalaciones adecuadas, la comodidad...” EP3

“...Las condiciones del trabajo son adecuadas, respecto a servicios son los necesarios, por ahí no nos podemos quejar...” EP2

Al respecto, autores como Martínez et al. (2013) afirman que el ambiente físico, la seguridad laboral, los procedimientos de higiene laboral son condiciones de trabajo concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, económicas, organizacionales apropiadas para los trabajadores, a través de las cuales pueden establecer una adecuada relación laboral y también son parte de su retribución.

Conclusiones

Como principales limitantes para la presente investigación se puede detallar que:

- No existen investigaciones similares al presente estudio, por lo que fue muy dificultoso conseguir antecedentes, por lo que se obtuvo por recopilar información de investigaciones cualitativas relacionadas a la motivación de manera general, lo cual, aun así, no se obtuvo gran información.
- La población se encuentra en otra provincia del Perú, por lo que generó bastante organización programar los viajes para poder acceder a la población.
- La población al encontrarse bajo un régimen laboral, era dificultoso programar las visitas para las entrevistas en la misma ciudad, por lo que se tuvo que programar la visita a la misma mina, lo que adicionaba aspectos como: Estar a gran altura, el clima muy frío, el estar en mina, el organizar las entrevistas en sus espacios de trabajo, el tener largas esperas o seguidas entrevistas.

En base a los resultados del estudio se puede concluir que:

- Las representaciones sociales sobre la motivación laboral se van elaborando en base a las percepciones que tiene un grupo de participantes respecto a cómo se van formando los conceptos, las vivencias que tienen, la importancia y características que les genera.
- El concepto de motivación personal y motivación laboral, para los participantes es la misma, siendo ambas internas, salvo el hecho de que a la motivación laboral le agregan que es reforzada por factores externos.
- Consideran a la motivación un aspecto muy importante en la vida de las personas tanto para el trabajo como para cualquier ambiente, ya que la principal característica de estar motivado es para poder conseguir objetivos, y la vida está llena de objetivos que seguir.
- La familia es el principal motivador de los participantes, tanto para la motivación personal como para la laboral, esta resulta intrigante por ser una población con características particulares (régimen laboral).

- El régimen laboral es el principal factor des motivante, ya que “separa” de manera física a los participantes de su familia (su mayor motivación).
- Consideran que, para la empresa, debería de ser muy importante motivar a sus trabajadores, sin embargo, consideran que hace falta más esfuerzo por parte de la empresa, ya que no lo consideran suficiente, repitiendo el hecho, de que, al estar bajo un régimen laboral, es aún más indispensable.
- Consideran las condiciones laborales también importantes, ya que, al pernotar en los campamentos por varios días seguidos, necesitan cubrir sus necesidades, sentirse cómodos y así poder extrañar menos la casa.
- Los participantes se sintieron “desfogados” al termino de las entrevistas, considerando que era algo que necesitaban, abrirse mentalmente, expresar sus ideas, hacerse preguntas que antes no se las había hecho, por lo que se puede concluir que el simple hecho de demostrarle al participante, colaborador que “nos interesa lo que piensa, opina y quiere” los motiva y les genera entusiasmo.
- Tras la búsqueda de información sobre investigaciones similares, la autora se ha podido dar cuenta que muchos aspectos motivacionales se mantienen para este grupo de participantes en relación a otras investigaciones, sin embargo, es claro el hecho de que al ser personas todas diferentes, hay ciertas cosas que predominan más o menos, por lo que hacer un estudio general agrupándolos a todos en un mismo saco, no genera rica información.
- La psicología es una carrera especialista en tratar directamente con el comportamiento humano, esta investigación hace recordar a los colegas que la mejor forma de conocer los constructos, pensamientos, comportamientos, etc. De una persona es indagando directamente con ella, usando todas las herramientas que nuestra carrera nos ha brindado.

Recomendaciones

Como recomendaciones por los mismos resultados de la presente investigación:

- A partir de esta investigación, se abren diferentes campos de estudio, y no solo para la psicología, ya que se han identificado varios puntos y aspectos que profundizar.
- Al parecer, las empresas están dejando de lado al trabajador, en relación a sus características personales, sus motivaciones, sus necesidades, sus anhelos, se invita a las empresas a tomar más en cuenta a sus colaboradores.
- Se invita a realizar más investigaciones de tipo cualitativa, este tipo de investigaciones de tan gran cantidad de información, que al procesarla de manera adecuada nutre mucho los campos interesados.

Como recomendaciones hacia futuros investigadores que quieran abarcar algún estudio similar, o continuar con la presente investigación:

- Las investigaciones sobre la motivación laboral son bastante extensas, sin embargo, sobre el tema que se trata en la presente investigación son escasas, casi nulas, lo que genera mayor importancia abarcar sobre el tema, sin embargo, genera problemas al buscar antecedentes. Se recomienda ampliar la base de búsqueda hacia otros campos relacionados con motivación y sobre todo que sean investigaciones cualitativas.
- Si la población se encuentra fuera de la ciudad, fuera del departamento, es importante tener un contacto sobre la población que se investigará, ya que, al laborar con régimen laboral, es importante que la muestra que se esté buscando esté disponible las fechas en las que se programe el viaje, ya que genera recursos económicos y tiempo.
- Si se realiza una investigación en una empresa minera, es importante tener un contacto que haga los trámites para que el investigador pueda entrar a sus sedes, ya que este tipo de empresas solicitan bastantes requisitos, sobre todo por la seguridad y rubro de la empresa; adicional a ello, se debe preguntar bien por los aspectos demográficos, para poder ir preparados y tener los 5 sentidos dentro de las entrevistas a realizar.

Referencias

- Araya-Castillo, L., & Pedrejos-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Ciencias Sociales*, 4 (142), 45-61.
- Arias, X. (17 de mayo de 2017). ¿Cuántos puestos de empleo genera el sector minero en el país? . *Mercados y Regiones*. Recuperado de <http://mercadosyregiones.com/2017/05/cuantos-puestos-de-empleo-genera-el-sector-minero-en-el-pais/>
- Benavides Paz, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. *Tendencias*, 18 (1), 41-54.
- Bergoña, M. (abril, 1991). *Técnicas y métodos en investigación cualitativa*. Trabajo presentado en Metodología educativa I. Jornadas de Metodología de Investigación Educativa. La Coruña. Resumen recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/61903317.pdf>
- Bernuy, O. (2015). Régimen laboral minero. *Actualidad Empresarial*, 331 (2), VI-1 - VI-3.
- Cáceres-Mejía, B. (2015). Desarrollo de neumoconiosis y trabajo bajo la modalidad de tercerización en trabajadores peruanos del sector minero. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 32 (4), 673-679.
- Caravaca Morena, J. A. (2017). Las representaciones sociales y la cognición social: Contribuciones para la investigación en enfermería y salud. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 26(4), e1500017. Recuperado 21 de noviembre de 2017. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017001500017>
- Compañía Minera Antamina S.A. (06 de julio de 2017). Antamina elegida como la empresa más atractiva del sector minero y la tercera Marca Empleadora en el Perú. *Compañía Minera Antamina*. Recuperado de <http://www.antamina.com/noticias/antamina-elegida-empresa-mas-atractiva-sector-minero-tercera-marca-empleadora-peru/>
- Diario Gestión. (09 de agosto de 2014). Antamina y la mejor jornada laboral del sector minero nacional. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/antamina-mejor-jornada-laboral-sector-minero-nacional-67776>
- Diario Gestión. (07 de enero de 2018). MEM: Empleo en sector minero crece 3.98% en noviembre. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/mem-sector-minero-crece-3-98-noviembre-224349>
- Elstein, D. (2013). La importancia de la motivación económica. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*. 45, 189-202.

- García, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre de edificación a través de un método cualitativo*. (Tesis de Grado). Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de Repositorio Institucional de la Universitat Politècnica de València de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ%20C%20DEBORAH.pdf?sequence=2>
- García, E. (2016). *La interfaz familia - trabajo El efecto del enriquecimiento de rol sobre la intención de abandono de los trabajadores a través de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Vigo. Recuperado de Repositorio institucional de la Universidad de Vigo de http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/619/La_intenfaz_familia_trabajo.pdf?sequence=1
- García, M., & Forero, C. (2013). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142.
- García, V. (2012). *Motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. (Tesis de Grado). Universidad de Valladolid. Recuperado de Repositorio Documental de la Universidad de Valladolid de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gonzales-Montegudo, J. (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: Nuevas respuestas para viejos interrogantes. *Cuestiones Pedagógicas*, 15, 227-246.
- Hernández, J., & Morales, L. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107-147.
- Hidalgo, L. (2005). Confiabilidad y validez en el contexto de la investigación y evaluación cualitativas. *Sinopsis Educativa*, 5 (1-2), 225-243.
- Kirk, J., & Miller, M. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. New Delhi: Editorial Sage Publications, Inc.
- Levy-Leboyer, C. (1998). *La motivación en la empresa: modelos y estrategias*. Paris: Editorial Éditions d'Organisation
- Llanos, M. (1967). El método de comparación constante de análisis cualitativo. En B. Glaser, & A. Straus (Eds.), *The discovery of grounded theory; Strategies for qualitative research* (pp. 101-115). Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires
- López, G. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua*. (Tesis de Grado). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado Repositorio digital de la Universidad Técnica de Ambato de

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13915/1/Tesis%20-%20L%C3%B3pez%20Arias%20Giovanna%20Betzab%C3%A9.pdf>

- MACROCONSULT. (2012). *Impacto Económico de la Minería en el Perú*. Material Inedito. Sociedad Nacional de Minería, Petróleo, Energía.
- Marin , H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Mededico*, 17(4), 42-52.
- Márquez, D. (2004). *Representaciones sociales del trabajo y relaciones sociales de trabajadores independientes pertenecientes al sector informal urbano*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile. Recuperado de Repositorio de la Universidad de Chile de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/marquez_d/sources/marquez_d.pdf
- Martinez, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud uninorte*, 29(3), 542-560.
- Marulanda , F., Montoya , I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 36, 206-238.
- Materán, A. (2008). Las representaciones sociales: un referente teórico para la investigación educativa. *Geoenseñanza*, 13(2), 243-248.
- Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 4(5),165-180.
- Mendoza, C. (30 de junio de 2012). Los trabajos con los sueldos que todos quieren. *La Republica*. Recuperado de <https://larepublica.pe/archivo/642105-los-trabajos-con-los-sueldos-que-todos-quieren>
- Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Athenea Digital*, (2), 1-25.
- Nahid, A., Saeid , M., Mahdi, A., Hassan, E., & Hadi , E. (2015). The mental health and social support in Bafq's miners. *American Association for Science and Technology*, 2(5), 39-44.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista de Educación - Universidad de Costa Rica*, 33(2),153-170.
- Navarro-Astor, E., & Roche-Aparisi, H. (julio, 2012). *¿Sabemos con quién trabajamos?: Estudio cualitativo sobre el trabajo y la satisfacción laboral de los oficiales de la edificación*. Trabajo presentado en el XVI Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos. Valencia. Recuperado de https://www.aepro.com/files/congresos/2012valencia/CIIP12_0368_0378.3721.pdf

- Orejuela, J., & Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 125-144.
- Palomino, C. (2015). *Concepciones de los docentes acerca de la enseñanza de la metacognición en el aprendizaje en una I.E de secundaria del distrito de el Agustino*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8492/Palomino_Cecilia_Concepciones.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. (Tesis de Grado). Univrsdiad Pontificia Comillas Recuperada de el Repositorio de la Universidad Pontificia de Comillas de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*. (2) Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-167.
- Santana, J., Alfano, T., & Escobal-Machado, A. (2014). Turnos de trabajo: ¿Un factor de riesgo cardiovascular? *Medicina y seguridad del trabajo*, 60 (234), 179-197.
- Serbia, J. M. (2007). Diseño, muestreo y análisis en la investigación cualitativa. *HOLOGRAMÁTICA – Facultad de Ciencias Sociales - UNLZ*, 3(7), 123-146.
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. (Tesis de maestría). Universidad nacional mayor de San Marcos. Recuperado de cybertesis de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de Recursos bibliograficos de la Universidad Rafael Landívar de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tito, P., & Vargas, S. (2013). Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral de una empresa de servicios de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación de la Fac. de CC. Administrativas, UNMSM*, 16(32), 77- 88.

Utria, O. (2007). La importancia del concepto de la motivación en la psicología. *Revista digital de Psicología*, 2, 55-78.

Vargas, J. (15 de junio de 2015). ¿Porqué es tan importante la Minería para el Perú? . *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/importante-mineria-peru-192754>

Vega, P. (2011). Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura. Chile: Andros Impresores.

Anexos

Anexo 1: Guía de indagación

GUÍA DE INDAGACIÓN

Romper el Hielo: ¿Me puedes contar cómo empezaste a trabajar aquí? Y ¿Cómo te proyectas hacia el futuro? ¿Te ves trabajando en la misma empresa o te ves en otra?

En tus propias palabras ¿Cómo definirías la motivación?
¿Cómo funciona u opera en las personas? Es decir, ¿cómo alguien se motiva o no se motiva con algo?
¿Cuán importante es la motivación en la vida de las personas? Puedes darme un ejemplo de ello
A ti, ¿Qué cosas te motivan?
¿Puedes hacer una jerarquía de las cosas que te motivan? ¿Qué es lo que te motiva más? ¿Cómo así te motiva eso? ¿Qué es lo que te motiva menos? ¿Cómo así te motiva eso?
¿La forma como te motivan las diversas cosas que has mencionado siempre fue así o ha cambiado? ¿Cómo así cambió? ¿Cómo era antes?
Te voy a describir a José, Pedro y Julio... José es plenamente feliz cuando lo capacitan, aumenta de grado de estudio, o cuando es ascendido en el trabajo, por otro lado, Pedro se siente igual de feliz pero cuando le dan la autoridad de manejar un área en la oficina, cuando le dan la responsabilidad de tomar decisiones, y por último Julio, que se siente igual de feliz cuando le hacen reconocimiento público por sus actos frente en el trabajo o en su familia. ¿Si tuvieras que elegir una situación entre ellos tres, a cuál elegirías? ¿Por qué?
¿Has pasado por una situación similar? ¿Me podrías contar sobre eso?
¿Con qué frecuencia sucede eso?
¿Cuál situación escogerías como segunda opción? ¿Por qué?
¿Has pasado por una situación similar? ¿Me podrías contar sobre eso?
¿Con qué frecuencia sucede eso?
¿Por qué dejas como última opción a _____?
¿Consideras que no te generaría mucha motivación? ¿Por qué?
Cuando definiste motivación en general dijiste: XXXX (Citar lo que dijo). Si te preguntara sobre la motivación en el ámbito laboral ¿Qué me dirías? ¿Le añadirías o le quitarías algo a esa definición? ¿Algo cambiaría por ser del ámbito laboral?
¿Crees que la motivación en el ámbito laboral es importante o no? ¿Cuán importante o no importante es?
Si reconoce algún grado de importancia de la motivación laboral preguntar: ¿Cómo funciona la motivación en el ámbito laboral?
Cuando te pregunté sobre qué cosas te motivan dijiste esto: (Citar). ¿En el ámbito laboral todo eso te motiva de la misma forma o cambiarías algo? ¿Por qué?
¿Cuál es la sensación que te genera esa motivación?
¿Cuánto crees que dura esa sensación?
¿Consideras que esa sensación se queda contigo o la puedes transmitir?
¿A quién o quienes sientes que se la has transmitido? ¿Por qué lo crees así?
¿Crees que la motivación viene más de afuera o de adentro?
¿Por qué crees eso?
¿Me puedes contar situaciones en las que lo sentiste así?
¿Con qué frecuencia ocurre eso?
¿Cómo te hace sentir?
Es más como un sentimiento... una experiencia... un recuerdo?
Desde tu punto de vista, ¿Qué cosas hace la empresa para motivar a sus colaboradores?
¿Con qué frecuencia ves que realiza eso? ¿Crees que está bien esa frecuencia? ¿Por qué?
¿Lo consideras importante?
¿Cuán importante crees que es para la empresa el motivar a sus colaboradores?
¿Por qué lo consideras así?
¿Qué consejo le darías a la empresa sobre motivar a sus colaboradores?
Con las condiciones de trabajo en las que te encuentras, ¿Qué cosas hace la empresa para que te sientas más motivado?
¿Con qué frecuencia sucede?
¿Me podrías contar alguna situación en la que eso sucedió?
¿Cómo te sentiste con eso?
¿Por cuánto tiempo te sentiste así?

Con las condiciones de trabajo en las que te encuentras, ¿Qué cosas hace la empresa para que te sientas menos motivado?
¿Con qué frecuencia sucede?
¿Me podrías contar alguna situación en la que eso sucedió?
¿Cómo te sentiste con eso?
¿Por cuánto tiempo te sentiste así?
AGRADECIMIENTO Y CIERRE DE LA ENTREVISTA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado, _____ por medio del presente documento le solicito su participación VOLUNTARIA en la realización, en audio y apuntes, de una entrevista, que yo **Alejandra Zamora Fernández** procederé a realizar, como parte de una investigación sólo con fines académicos, que tiene como objetivo conocer ***las características personales relacionadas al entorno laboral.***

También se le entregará una ficha de datos para que sirvan de guía al momento de realizar la entrevista.

La información obtenida a partir de la grabación en audio de la entrevista a desarrollarse, los apuntes y la ficha de datos, tendrá un carácter eminentemente CONFIDENCIAL, de tal manera que su nombre no se hará público por ningún medio, y se procederá a grabar la sesión, guardando su identidad y la de su familia.

En consideración a lo anterior, se agradece su participación voluntaria en la realización de esta entrevista (grabada en audio). Si desea participar, coloque su firma señalando así su aprobación en la parte inferior de la hoja.

Después de leer atentamente el párrafo anterior, expreso voluntariamente mi deseo a participar de esta entrevista grabada, en la fecha y lugar previstos para su realización.

En constancia firma

Fecha

____de_____ del 2018

Anexo 3: Ficha de datos

FICHA DE DATOS

Todos los datos se manejarán estrictamente CONFIDENCIAL, por lo cual no se pide nombres o información que revele su identidad; la ficha de datos es para preparar una mejor entrevista ya que el objetivo es UNICAMENTE ACADÉMICA. Agradezco de antemano su tiempo y sinceridad.

Fecha: ____ de _____ del 2016

DATOS PERSONALES

Sexo: () Masculino () Femenino Edad: ____

Pareja actual: () Sí () No

Estado civil: _____ N° de hijos: _____ Edades: _____

Lugar de nacimiento: _____

Ciudad/provincia: _____ Distrito: _____

DATOS ACADÉMICOS

Nivel de estudios

() Secundaria completa () Técnico incompleto () Técnico en curso () Técnico completo

() Universitario incompleto () Universitario en curso () Universitario completo

() Post Grado Otros: _____

Ciclo/grado/título	Especialidad	Institución
--------------------	--------------	-------------

TRABAJO ACTUAL

Puesto actual: _____

Labor realizada (A grandes rasgos):

Subordinados a cargo: () Sí () No

N° de subordinados: _____

N° de compañeros en el área: _____

Remuneración aproximada: _____

Tiempo en la empresa _____

Régimen laboral:

() 5x2 () 14x7 () 21x14 Otro: _____