



*Aseorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: AT1120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VIII

Número: Edición Especial.

Artículo no.:30

Período: Julio, 2021

TÍTULO: Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg.

AUTORES:

1. Lic. Anayeli Reyes Anacleto.
2. Dra. Jannet Delfina Salgado Guadarrama.

RESUMEN: Considerando al factor humano como la base para lograr la competitividad en las organizaciones, es importante contar con el personal más calificado, motivado y satisfecho posible. El diseño del estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal. Se puede destacar, que de los 117 encuestados, el 6.8 % ha tenido accidentes de trabajo y más de la mitad (93.2%) refirió no haber tenido ningún accidente. Los trabajadores coinciden una satisfacción mediana en cuanto a factores motivacionales tales como reconocimiento y crecimiento; un 80.3% ha tenido un logro alto dentro de la empresa así como del trabajo mismo, y la responsabilidad ha tenido una alta satisfacción; una tercera parte menciona tener un progreso bajo en la organización, por lo que se siente poco satisfecho.

PALABRAS CLAVES: motivación, satisfacción en el trabajo, prevención de accidentes, factor humano.

TITLE: Motivational factors in job satisfaction in a company for accident prevention from Herzberg's perspective.

AUTHORS:

1. Lic. Anayeli Reyes Anacleto.
2. PhD. Jannet Delfina Salgado Guadarrama.

ABSTRACT: Considering the human factor as the basis for achieving competitiveness in organizations, it is important to have the most qualified, motivated, and satisfied personnel possible. The study design was quantitative, descriptive, cross-sectional. It can be noted that of the 117 respondents, 6.8% have had work accidents and more than half (93.2%) reported not having had any accident. The workers agree a medium satisfaction regarding motivational factors such as recognition and growth; 80.3% have had a high achievement within the company as well as the job itself, and the responsibility has had high satisfaction; a third mentioned having a low progress in the organization, so they feel dissatisfied.

KEY WORDS: motivation, job satisfaction, accident prevention, human factor.

INTRODUCCIÓN.

Cada vez hay más evidencias de que la satisfacción en el trabajo en Estados Unidos disminuye. La Conference Board, que encuesta grandes números de trabajadores cada año, reporta los porcentajes siguientes de individuos que afirman estar al menos moderadamente satisfechos con sus empleos: 1987 el 61%, 1995 un 59%, 2000 el 51%, 2005 el 52%, 2006 un 47%.

Las tendencias más actuales en el campo empresarial tienen que estar basadas precisamente en la satisfacción laboral que experimentan los empleados en las organizaciones. En tal sentido, la organización debe conocer las necesidades que experimentan sus trabajadores y crear las vías necesarias para su satisfacción. Eso constituye el núcleo principal de su motivación en el trabajo y el interés parte del hecho de que la motivación y satisfacción laboral es la fuerza que mueve a las personas a realizar una acción o actividad humana (Zayas, 2015).

La satisfacción es un tema de interés destacado en el ámbito laboral, influye el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo y produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones desde su desempeño hasta la salud y la calidad de vida. Lo anterior expresa, que si el propósito de la organización es crecer estratégicamente, corresponde a la empresa conocer a las personas que laboran dentro de ella; lo que implica valorar los factores motivacionales y la satisfacción.

Cuando existe insatisfacción laboral en una organización, en ocasiones el capital humano puede manifestarlo en baja productividad, retardos, ausentismos, actos inseguros que conllevan a accidentes de trabajo, lo cual es una problemática que afecta a las organizaciones, ocasionando pérdida para las organizaciones y no solo para la organización sino también para el factor humano.

Frederick Herzberg distingue los factores motivacionales que pueden producir satisfacción e incrementar la productividad y los factores de higiene o mantenimiento que cuando no se cumplen pueden causar insatisfacción. Los primeros tienen relación con el éxito, crecimiento, responsabilidad, avance y reconocimiento en el trabajo mismo (Marriner, 2009).

Durante la prestación de servicios, se observó que en ocasiones el factor humano manifiesta inconformidad a algunos de los factores que se mencionaron con anterioridad, cuando alguno de estos se encuentra presente tiende a ver satisfacción o en su opuesto, insatisfacción laboral afectando la salud de los trabajadores así como también incrementando días de incapacidad, baja productividad y tiempo perdido; por lo que surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg.

En las organizaciones cabe la posibilidad que de exista insatisfacción laboral del factor humano que puede llegar a influir tanto al factor humano como a la misma organización, por lo que es posible que afecte al individuo física, social y psicológicamente. Cuando al factor humano le gusta su trabajo,

hay consecuencias, y también cuando les disgusta. Es probable que los trabajadores felices sean productivos, aunque es difícil decidir cuál es la causalidad que opera; sin embargo, algunos investigadores creen que la relación entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño en éste era un mito de la administración.

Una revisión de 300 estudios sugirió que la correlación es muy intensa. Conforme se pase del nivel del individuo al de la organización, también se encontrarán razones que apoyan la relación entre la satisfacción y el desempeño. Cuando se reúnen datos sobre la satisfacción y la productividad para la organización como un todo, se encuentra que las empresas que tienen más empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellos que están poco satisfechos (Robbins, 2009).

La importancia del presente estudio radicó en analizar los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes de trabajo, detectando los factores que determinan la satisfacción laboral, y para con ello, se prevengan accidentes de trabajo dentro del área laboral. Es por ello que se considera importante realizar este tipo de estudio, y es de suma importancia no descuidar cómo se siente el factor humano dentro de sus actividades laborales, ya que puede repercutir en la salud del mismo.

Los beneficios que aportaron los resultados de dicho estudio fueron:

Sociedad: Tener un estudio de investigación para que dichas propuestas y sugerencias se puedan aplicar en otras empresas para poder ayudar a que el factor humano esté en un equilibrio tanto en su vida personal como laboral y se sienta seguro de realizar sus actividades con satisfacción.

Empresa: Actualmente, hay mucha competitividad en las empresas; por ende, obliga a mantener al factor humano satisfecho para poder lograr las metas individuales y organizacionales. Los resultados de este estudio otorgaron herramientas que facilitan la obtención de resultados como menor número de accidentes de trabajo, mayor productividad, menor ausentismo y mejores relaciones interpersonales.

Institucionalmente: Se cuenta con un trabajo de investigación de valor importante de consulta para docentes y alumnos, ayudando a resolver cuestionamientos de motivación y satisfacción laboral para la prevención de accidentes en una empresa.

Sujetos de estudio: El contribuir con esta investigación ayudó a la empresa a tener una percepción de cómo se encuentra y se siente su personal laborando en la misma y podrá realizar las medidas necesarias para que se encuentren motivados y satisfechos así mismo lograr cumplir las metas de ambos.

DESARROLLO.

Material y métodos.

El objetivo principal fue analizar los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. La pregunta de investigación fue ¿Cuáles son los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg? El diseño del estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal.

El universo de estudio fue el total de trabajadores que laboran en las diferentes áreas de la empresa de los turnos matutino, vespertino, nocturno y mixto. El tipo de muestreo fue probabilístico para la muestra se calculó con el 30 % del universo siendo 117 sujetos.

Para analizar los factores motivaciones en la satisfacción laboral la técnica fue una encuesta y el instrumento un cuestionario que se utilizó en la investigación que lleva como título Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Toluca Dr. Nicolás San Juan a través de la perspectiva de Herzberg y como autora la Lic. en Enf. María Xochitl Cerro de la Cruz. Dicho instrumento se sometió a validación mediante una prueba piloto con la intención de probar la

funcionalidad del instrumento. Se comprobó la confiabilidad del instrumento apoyándose en el paquete estadístico SPSS, versión 17, obteniendo un valor del Alpha de Cronbach de 0.855.

Se utilizó dicho cuestionario basado en los factores motivacionales y de higiene de Herzberg. El cuestionario cuenta con dos apartados. En la primera parte es conformado por preguntas de datos personales y laborales del personal. En el segundo apartado se utilizó un instrumento, tipo escala Likert, que cuenta con 31 ítems con una escala ordinal, y es establecida en cinco rangos; se evalúan de una escala del uno al cinco, dos de los cuales corresponden al grado de satisfacción, uno que es neutral y los otros dos que corresponden al grado de insatisfacción.

Resultados.

117 participantes del estudio de los cuales (93 son hombres y 24 mujeres), entre 20 a 25 años y más de 40 años de edad. Los resultados arrojaron que el 6.8 % ha tenido accidentes de trabajo y el 93.2% refirió no haber tenido ningún accidente. Los trabajadores coinciden satisfacción mediana en cuanto a factores motivacionales tales como reconocimiento y crecimiento, un 80.3% ha tenido un logro alto dentro de la empresa así como del trabajo mismo, y la responsabilidad ha tenido una alta satisfacción, una tercera parte menciona tener un progreso bajo en la organización por lo que se sienten poco satisfechos.

Tabla 1. Datos sociodemográficos del factor humano: Empresa. Toluca, México.

| n=117 | | |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
| Edad | | |
| < DE 20 | 9 | 7.7 |
| 20 - 25 | 26 | 22.1 |
| 26 - 30 | 10 | 8.7 |
| 31 - 35 | 8 | 6.9 |
| 36 - 40 | 14 | 12 |
| > DE 40 | 50 | 43 |
| Sexo | | |
| Femenino | 24 | 20.5 |
| Masculino | 93 | 79.5 |

| | | |
|--------------|----|------|
| Estado civil | | |
| Casado | 52 | 44.4 |
| Soltero | 60 | 51.3 |
| Unión libre | 5 | 4.3 |
| Escolaridad | | |
| Primaria | 16 | 13.7 |
| Secundaria | 74 | 63.2 |
| Preparatoria | 25 | 21.4 |
| Licenciatura | 2 | 1.7 |
| | | |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Datos laborales del factor humano: Empresa. Toluca, México.

| | n=117 | |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
| Número de empleos | | |
| Uno | 111 | 94.9 |
| Dos | 5 | 4.3 |
| Tres | 1 | 0.9 |
| Antigüedad | | |
| Menos de un año | 43 | 36.4 |
| 1 - 3 años | 47 | 40.4 |
| Más de 3 años | 27 | 23.2 |
| Turno | | |
| Matutino | 39 | 33.3 |
| Vespertino | 37 | 31.6 |
| Nocturno | 40 | 34.2 |
| Mixto | 1 | 0.9 |
| Accidentes de trabajo | | |
| Si | 8 | 6.8 |
| No | 109 | 93.2 |

Fuente: Elaboración propia.

El 94.9 % del factor humano tiene solo un empleo, el 4.3% tiene 2 empleos y un 0.9% refirió que tiene 3 empleos, más de la mitad solo labora en la empresa. El 40.4% tiene de 1 a 3 años laborando en la empresa, el 36.4% tiene trabajando menos de un año por lo que el 23.2% tiene más de 3 años de antigüedad. El 33.3% del factor humano tiene el turno matutino, el 34.5 % se encuentra en el turno nocturno, el 31.6% en el vespertino y el 0.9% en un turno mixto. El 93.2% del factor humano mencionó que no ha tenido accidentes de trabajo en la empresa, por lo que el 6.8 % si ha tenido accidentes de trabajo, menos de la mitad del personal ha sufrido un accidente de trabajo (Tabla 2).

Tabla 3. Factores motivacionales del factor humano: Empresa Toluca, México.

| n=117 | | | |
|-----------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| Variabes Dimensiones | Satisfacción | Frecuencia | Porcentaje |
| Factor motivacional | Alta | 94 | 80.3 |
| | Mediana | 19 | 16.2 |
| Logro | Baja | 4 | 3.4 |
| Factor motivacional | Alta | 51 | 43.6 |
| | Mediana | 58 | 49.6 |
| Reconocimiento | Baja | 8 | 6.8 |
| Factor motivacional | Alta | 81 | 69.2 |
| | Mediana | 31 | 26.5 |
| El trabajo mismo | Baja | 5 | 4.3 |
| Factor motivacional | Alta | 86 | 73.5 |
| | Mediana | 27 | 23.1 |
| Responsabilidad | Baja | 5 | 3.4 |
| Factor motivacional | Alta | 54 | 46.2 |
| | Mediana | 54 | 46.2 |
| Crecimiento | Baja | 9 | 7.7 |
| Factor motivacional | Alta | 40 | 34.2 |
| | Mediana | 38 | 32.5 |
| Progreso | Baja | 37 | 31.6 |

Fuente: Elaboración propia.

El 80.3% del factor humano ha tenido un logro alto dentro de la empresa, un 16.2 % mencionó logro mediano, por lo que 3.4 % refiere un bajo logro, un poco más de la mitad del factor humano se siente satisfecho por lo que ha logrado hasta el momento en la organización. El 49.6% del capital humano mencionó que ha tenido un reconocimiento mediano en la organización, el 43.6% un alto reconocimiento y el 6.8% un reconocimiento bajo, menos de la mitad del factor humano no se siente satisfecho porque no lo reconocen por su labor en la empresa. El 69.2% del factor humano refirió del trabajo mismo es alto, el 26.7% mediano y el 4.3% bajo, poco más de la mitad del factor humano refiere que el trabajo es rutinario. El 73.5% refirió una buena responsabilidad, el 23.1% mediana y el 3.4% una baja responsabilidad, más de la mitad del factor humano tiene una alta responsabilidad. El

46.2 % ha tenido un alto crecimiento dentro de la empresa, el 46.2% un crecimiento mediano y el 7.7% un bajo crecimiento, por lo que la mitad del personal se siente con alto crecimiento. El 34.5% tiene un buen progreso laborando en la empresa, el 32.5% un mediano progreso y el 31.6% un bajo progreso, casi una tercera parte menciona tener un progreso bajo en la organización por lo que se siente poco satisfecho (Tabla 3).

CONCLUSIONES.

Recordando la finalidad del presente trabajo que es analizar los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa desde la perspectiva de Herzberg, se puede concluir que:

1. La mayor parte de los trabajadores encuestados es mayor de 40 años, las tres cuartas partes es del sexo masculino, más de la mitad en estado civil soltero, la mayoría solo tiene la secundaria terminada, y poco menos de la mitad tiene de uno a 3 años de antigüedad en la empresa; más de la mitad de los trabajadores refirió no haber tenido algún accidente de trabajo.
2. Dentro de los factores motivacionales, el que más presenta insatisfacción fue el progreso, ya que la empresa no los apoya para tomar cursos impartidos por otras dependencias o instituciones.
3. El no reconocimiento que la empresa otorga al logro alcanzado por las actividades realizadas representa insatisfacción en su minoría, por lo que más de la mitad se siente satisfecho cuando realiza su trabajo correctamente, aunque no se lo reconozcan.
4. Representa mínima insatisfacción el crecimiento, ya que refieren que se sienten estancados en su puesto y no tienen oportunidad de ascender y progresar en esta empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Abrajan Castro, M., & Contreras Padilla, J., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1), 105-118.

2. Andrade Jaramillo, V. y Gómez, I. (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), pp.9-25.
3. Balderas Pedrero, Ma. De la Luz. (2014). *Administración de los servicios de enfermería*, México: McGraw Hill
4. Bernal C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
5. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1970) “Ley Federal del Trabajo” *Diario Oficial de la Federación*, Última reforma publicada DOF 22-06-2018, pp 83-84.
6. Castillo R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Edo. De México: Red Tercer Milenio.
7. Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México, D.F: Mac Graw Hill.
8. Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México, D.F: Mac Graw Hill
9. Farías Arizpe (2011). *Dirección de capital humano*. México: Trillas.
10. Franco C., Sergio A., & Serrano, Lourdes P., & Vázquez G., Juan M., & García P., Luis J. (2012). *Riesgo de trabajo ocurridos con personal de un hospital en el estado de jalisco 2009*.
11. Hellriegel, Don. (2008). *Administración un enfoque basado en competencias*. México, D.F: Latinoamérica.
12. Hernández S. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
13. H. Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje*. México: Pearson educación
14. Keith, D. (2014) *Administración de Recursos Humanos Gestión del Capital Humano*. México: Mc Graw Hill.
15. Keith, D. (2008) *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano en las empresas*. México: Mc Graw Hill.

16. Luthans F. (2008) Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill
17. Marriner, A. (2009). Guía de gestión y dirección de enfermería. México: Elsevier.
18. Robbins, S. P. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Prentice Hall.
19. Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Prentice.
20. Romeral Hernández, j. (2012). Gestión de la Seguridad y Salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. el modelo español. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, XLV (135), pp.1325-1339.
21. Sánchez Trujillo, M., & García Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22 (2), 161-166.
22. Soto, M. y Mogollón, E. (2005). Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica. Salud de los Trabajadores, 13 (2), pp.119-123.
23. Zayas Agüero, Pedro Manuel; Báez Santana, Rafael Antonio; Zayas Feria, Josué; & Hernández Lobaina, Marianela (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XXIII (2), 35-51. [Fecha de Consulta 1 de Abril de 2021]. ISSN: 0121-6805. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90943601004>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Anayeli Reyes Anacleto.** Estudiante de Maestría en Enfermería opción terminal Gestión en Enfermería. Universidad Autónoma del Estado de México. México. Correo electrónico: anayeli20_reyes@hotmail.com
2. **Jannet Delfina Salgado Guadarrama.** Doctora en Alta Dirección por el Centro de Posgraduados del Estado de México. Profesora de tiempo completo de la Facultad de Enfermería y Obstetricia

de la Universidad Autónoma del Estado de México. México. Correo electrónico:
salgado_guadarramajannet@hotmail.com

RECIBIDO: 9 de mayo del 2021.

APROBADO: 1 de junio del 2021.