



**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
IZTAPALAPA**

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**ACTITUD DE LOS OBREROS DE UNA EMPRESA
INDUSTRIAL
HACIA LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN E HIGIENE
DE SU TRABAJO**

T E S I N A

**PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADOS EN
PSICOLOGIA SOCIAL**

P r e s e n t a n

MA. ISABEL AVILES ARELLANO Matrícula: 98327209

MA. BLANCA ESTELA GARCÍA GARCÍA " 98330164

SAMUEL GONZÁLEZ PACHECO " 98330013

ASESOR: JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

LECTOR: JUAN ANTONIO BARRERA MENDEZ

México, D. F.

AGOSTO de 2002

INDICE

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO 1. LAS ORGANIZACIONES	
1.1 DEFINICIÓN	9
1.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES	10
1.3 COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO	11
1.4 FACTORES MOTIVACIONALES EN LAS ORGANIZACIONES	12
1.4.1 RESPONSABILIDAD	13
1.4.2 DESARROLLO	13
1.4.3 RECONOCIMIENTO	14
1.4.4 LOGRO	14
1.4.5 TRABAJO EN SI MISMO	14
1.4.6 POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO	14
1.5 FACTORES DE HIGIENE EN LAS ORGANIZACIONES	14
1.5.1 INTERACCIÓN	15
1.5.2 SUPERVISIÓN	15
1.5.3 CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO	15
1.5.4 REGLAS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN	15
1.5.5 ESTATUS	16
1.5.6 SEGURIDAD DEL EMPLEO	16
1.5.7 SALARIO	16
1.6 CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES	17

CAPITULO 2. LA ACTITUD

2.1 ORIGENES	18
2.2 DEFINICIÓN	19
2.3 COMPONENTES	22
2.4 ACTITUD Y CONDUCTA	23
2.5 FUNCION DE LA ACTITUD	25
2.6 MEDICIÓN	28
2.6.1 ESCALAMIENTO TIPO LIKERT	28
2.7 TEORÍA DE LA ACCIÓN RAZONADA	30

CAPITULO 3. METODOLOGIA

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	33
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	33
3.3 HIPÓTESIS GENERAL	34
3.4 HIPOTESIS ESTADÍSTICAS	35
3.5 VARIABLES	36
3.5.1 INDEPENDIENTES	36
3.5.2 DEPENDIENTE	36
3.5.3 DEMOGRÁFICAS	37

3.6 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA	37
3.7 TIPO DE ESTUDIO	37
3.8 INSTRUMENTO	38
CAPITULO 4. RESULTADOS	39
DISCUSIÓN	43
REFERENCIAS	46
ANEXOS	49

RESUMEN

El presente estudio analiza la actitud de los obreros de una empresa industrial hacia los factores de motivación e higiene (Herzberg, 1959, citado en Morales, G. V., 1989), retomando la teoría de la acción razonada de Fishbein y Azjen (Contreras, 2001).

Se realizaron 5 entrevistas en profundidad aplicándoles análisis de contenido (Krippendorff, 1997); se aplicó una escala piloto tipo Likert de 130 reactivos, se calcularon frecuencias generales, pruebas t student; sometiéndola a análisis de componentes y análisis factorial confirmatorio con rotación varimax y oblicua, obteniéndose una escala final (alfa = 0.9185) aplicada a una muestra de 208 sujetos (se obtuvo un nivel de confianza del 95% y un grado de error del $\pm 5\%$).

Los resultados confirmaron la presencia de ocho subfactores, de los trece de la escala original, tres del factor motivación y cinco del factor higiene, hacia los cuales los obreros muestran una intención de conducta ligeramente favorable.

Palabras clave: Actitud, factores de motivación e higiene, trabajo, intención de conducta.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una de las esferas que mayor peso tiene sobre nuestra vida (Gimeno y Salanova, 1998). Es considerado como una de las actividades más importantes que realiza el ser humano a lo largo de su existencia ya que a través de él obtiene satisfactores materiales y emocionales que influyen de manera determinante en su equilibrio y sitio dentro de la sociedad (González, 2000).

Se reconoce que es posible disfrutar de la actividad laboral, ya que el trabajo es considerado como una ocupación de índole social por medio del cual el ser humano obtiene satisfactores económicos, psicológicos y sociales (González, 2000). Por lo anterior, fue importante conocer cuál es la actitud de los obreros de una empresa industrial hacia los factores de motivación e higiene de su trabajo, esperando, de acuerdo a la teoría de la acción razonada propuesta por Fishbein y Azjen, que si los obreros de la empresa del ramo industrial tienen una intención de conducta positiva hacia los factores de motivación e higiene en su trabajo, entonces su actitud será positiva o viceversa.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) llevada a cabo en octubre de 2001 por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el 54.9% de la población en México está incorporada a alguna actividad laboral, siendo la actividad industrial la que aglutina el mayor número de trabajadores, pues el 28.6% de la Población Económicamente Activa (PEA) está concentrada en esta actividad. Al mismo tiempo el Banco de Información Económica (BIE) define a la industria como el segundo de los tres sectores básicos en los que se divide la actividad económica y que está integrado por todas las actividades relativas a la transformación de bienes y a la prestación de servicios industriales complementarios. Por lo tanto, incluye establecimientos que desarrollan todo tipo de procesos, que implican modificaciones y / o transformación de las materias primas insumidas.

Lo anterior nos indica que 5 de cada 10 personas pertenecen a la PEA y a la organización económica, entendiéndola como la aplicación de una forma instituida, definida, de actividades y de relaciones en una realidad social específica; por tanto, una empresa es una organización en la que la institución del trabajo se expresa y se ejerce con reglas propias (Fischer, 1992). Por lo tanto, están en contacto constante con otras personas (compañeros, jefes o subordinados), con mecanismos de supervisión y evaluación, con las condiciones físicas del lugar donde se trabaja, con reglas y políticas de la organización económica y, por supuesto, con un salario a cambio de la actividad laboral. Todos estos factores, de acuerdo con Herzberg (1959 citado en Morales, G. V., 1989) se denominan factores de higiene.

Existe otro conjunto de factores que el mismo Herzberg (1959 citado en Morales, G. V., 1989) denominó factores de motivación, los cuales son: reconocimiento, logro, responsabilidad, desarrollo, trabajo en sí mismo y posibilidad de crecimiento. Estos factores de motivación también forman parte de la visión que el trabajador tiene de la organización económica a la que pertenece. Por tanto en una empresa industrial tienen lugar dos tipos de factores: los de motivación y los de higiene.

Para entender la significación que tiene el trabajo para el ser humano es necesario considerar el ambiente en que se realiza y las condiciones físicas que le rodean. La significación del trabajo y la actitud hacia lo que gira en torno a él, es objeto de estudio para la psicología social, puesto que ésta se orienta hacia el estudio del comportamiento de los grupos humanos y de las organizaciones (González, 2000).

La presente investigación se llevó a cabo desde una perspectiva cognitiva, cuyas teorías están sobre todo orientadas hacia el estudio de los procesos mentales; su papel consiste en analizar el efecto de los conocimientos

(pensamiento) y de sus significados (interpretación) sobre la actividad social. La teoría cognitiva se propone describir y explicar cómo los procesos interiores imponen una forma al mundo exterior (Fischer, 1990) analizando, para el caso, la actitud, como: una predisposición aprendida para responder ante un objeto, de un modo considerablemente favorable o desfavorable; un juicio evaluativo bipolar acerca de un objeto de actitud, un juicio subjetivo de agrado – desagrado (Fishbein 1976, (Citado en, Salazar, M, 1982). Para lo cual se utilizó la teoría de la acción razonada de Fishbein y Azjen, la cual plantea que la conducta de las personas está condicionada por su intención. Para entender una conducta primero hay que saber cual es la intención de las personas, si desean o no hacerlo. Y la intención es una especie de balance entre dos cosas. Por un lado, nuestra actitud, es decir, lo que creemos que debemos hacer y por otro lado, lo que los autores llaman la Norma Subjetiva, que es algo parecido a lo que se podría llamar “la presión del grupo”, esto es, la percepción que tenemos de lo que los otros piensan que nosotros debemos hacer (Contreras, 2001).

CAPITULO I

LAS ORGANIZACIONES

1.1 DEFINICIÓN

Un buen número de autores han definido lo qué es una organización. Así, una organización es la aplicación de una forma instituida, definida, de actividades y de relaciones en una realidad social específica; por tanto, una empresa es una organización en la que la institución del trabajo se expresa y se ejerce con reglas propias. (Fischer, 1992)

Se entiende al trabajo como institución puesto que una institución económica es la configuración de los modelos por los que una sociedad produce sus bienes materiales y sus servicios; comporta la producción, la distribución, el intercambio y el consumo de bienes. (Fischer, 1992)

De esta forma una organización viene a ser como un fragmento de institución que se ubica en un lugar determinado, que posee reglas y normas, que tiene uno o varios objetivos definidos y cuya acción coordinada está dirigida a la realización de tales objetivos.

Dentro de la organización tiene lugar la idea de un marco social que pone de manifiesto una estructura de posiciones jerárquicas esenciales para el logro de unos objetivos específicos; la misma organización designa las conductas sociales que se habrán de ejercer hacia el interior de la organización, al mismo tiempo que reparte el trabajo, define los procedimientos, fija objetivos, en breve, determina la manera en la que hay que comportarse en el trabajo.

Finalmente, la organización establece y asigna una serie de roles que habrán de ser interpretados y puestos en acción por los elementos humanos, para que de esta forma la organización se torne eficaz. La organización representa una

unidad social delimitada con unos objetivos definidos en un campo de la vida social. (Fischer, 1992)

1.2 CARACTERISTICAS DE LAS ORGANIZACIONES

Tenemos que, una organización es una unidad social instituida que realiza un conjunto de actividades a través de un sistema de medios orientados hacia objetivos definidos, y que las organizaciones poseen varias características propias (Enríquez, 1971, citado en Fischer, 1992):

1. Carecen de sistema de valor único y rigurosamente formulado y cuentan más bien con una filosofía general;
2. Funcionan conforme a reglas impersonales que fijan el proceso de producción y a una estructura de autoridad basada en la competencia;
3. Escogen a los individuos que pueden ser miembros sobre la base de criterios de selección que determinan las aptitudes de cada uno para el puesto deseado.

Por otro lado, toda organización engloba un cierto número de aspectos que se pueden reagrupar bajo los siguientes puntos:

Un sistema de actividades: Toda organización se caracteriza por una división de tareas. Dichas tareas se pueden categorizar en tres dimensiones: la especialización o división de las actividades en tareas distintas; la estandarización que indica los procedimientos a los cuales están sometidas; y la formalización que revela el carácter más o menos rígido de las reglas.

Una estructura de interdependencia: Una organización es un sistema que reúne a unos individuos cuyos objetivos, preferencias y valores son rara vez los mismos que los de la empresa; además, los individuos se hallan distribuidos en el

interior de una pirámide que les separa, al tiempo que les obliga a comunicarse entre ellos.

Una estructura de autoridad: La organización hace surgir un modo de ejercicio de la autoridad. Esta se manifiesta especialmente por la existencia de niveles jerárquicos variados a los cuales se encuentra ligada la noción de abanico de subordinación que designa el número de subordinados dependientes de un mismo nivel jerárquico.

Un sistema de control: Se trata de un conjunto de elementos que permiten regular el funcionamiento de una organización; se basa en la disposición de mecanismos más o menos sofisticados que hacen posible evaluar en qué medida han sido realizados los objetivos fijados.

1.3 COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO

El propósito de organizar es conseguir las máximas economías y ventajas de la división y, especialización de los esfuerzos, a la vez que tratamos de retener la unidad de empuje y coordinación. Por esto, organizar es dividir todas las actividades que se necesitan para un fin y aglutinarlas formando grupos de misiones, que son los que entregamos a cada individuo, diciéndole. He aquí tu "TAREA". (Lucas, 1969).

El comportamiento organizativo se refiere al conjunto de las conductas adoptadas por los individuos en el interior de una organización. Además, diversas investigaciones han puesto de manifiesto el hecho de que bajo estas conductas organizativas se encuentran latentes unas motivaciones psicológicas; los individuos tienden además a buscar formas de satisfacción referidas a la actividad que realizan; y expresan ciertas expectativas definidas en el seno de la organización en la que se ubican. (Fischer, 1992).

1.4 FACTORES MOTIVACIONALES EN LAS ORGANIZACIONES:

La motivación se refiere al conjunto de fuerzas internas y tendencias que impulsan al ser humano a actuar en un sentido definido; estas fuerzas han sido designadas, a veces como necesidad y a veces como instinto e incluso como deseo. (Fischer, 1992)

Cuando el sujeto encuentra respuestas apropiadas a sus necesidades o instintos, se dice que ha podido satisfacerlos. La idea de satisfacción fue elaborada por Herzberg (1959, citado en Fischer, 1992) quien postula la existencia de dos fuentes o causas, determinantes tanto de la satisfacción como de la insatisfacción de los individuos en las organizaciones.

La motivación del trabajador sólo puede entenderse en relación con dos clases de necesidades. A un grupo se los denominó factores de higiene o mantenimiento, ya que su papel consiste en mantener un equilibrio entre el individuo y su ambiente. Son factores de higiene porque prevén la insatisfacción laboral. Sin embargo, la verdadera motivación surge a partir de la satisfacción de las necesidades humanas que son las que propician el crecimiento psicológico del individuo, a los factores que intervienen en este grupo se los denominó motivadores. (Herzberg, F. 1961)

Los factores de motivación e higiene se han extendido al campo de las actitudes en el trabajo y al concepto general de salud mental. Se pone de manifiesto que sólo hay dos clases de necesidades en el trabajo: las necesidades de higiene y las necesidades motivacionales. Las implicaciones para la salud mental son inducidas por el recuerdo de reacciones subjetivas de los empleados, las cuales estaban ligadas a alguno de los factores de motivación o higiene. (Herzberg, 1969)

En uno de los estudios llevado a cabo por el mismo Herzberg (1974) se encontró que los sujetos que reportaban insatisfacción en el trabajo, lo hacían con respecto a los factores de higiene y por otro lado, el común denominador de las actitudes positivas en el trabajo giraban en torno a la disertación de sentimientos de crecimiento psicológico y la ejecución de necesidades de autorrealización, lo cual conllevaba satisfacción con el trabajo. Un ambiente de higiene previene descontento con una tarea, pero tal ambiente no puede conducir a sentirse satisfecho con su trabajo, lo que le crea felicidad es aquello que se relaciona con los factores motivadores.

De esta manera, se tiene que los factores de motivación, también conocidos como factores intrínsecos y que están ligados al contenido del trabajo propiamente dicho, son: las realizaciones, el reconocimiento a las realizaciones, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, la promoción o avance y las posibilidades de desarrollo. (Herzberg, 1971, citado en Paquin, 1993).

Diversos estudios en México (p. e. Morales, G. V., 1989) han demostrado que para nuestro país los principales factores de motivación en el trabajo son seis. A continuación daremos una definición de cada uno de estos factores:

1.4.1 RESPONSABILIDAD

Ésta se manifiesta cuando las personas llegan a sentirse responsables de su propio trabajo o el de otros y cuando se les otorgan nuevas responsabilidades.

1.4.2 DESARROLLO

Se refiere al cambio real que puede sufrir una persona en cuanto a su posición en la organización, es decir, cuando existe algún ascenso de puesto.

1.4.3 RECONOCIMIENTO

Se refiere a alguna alabanza o elogio que se le hace al trabajador por parte de algún jefe, supervisor o compañero de trabajo. En un sentido negativo también puede incluir algún regaño o llamada de atención por parte del jefe, supervisor o compañero de trabajo.

1.4.4 LOGRO

Se refiere a algún éxito alcanzado, tal como terminar alguna encomienda de manera exitosa, resolver algún problema o ver los resultados del trabajo.

1.4.5 TRABAJO EN SI MISMO

Se refiere al trabajo en sí, y está íntimamente ligado con el agrado o desagrado por la actividad que se desempeña, puesto que el trabajo puede resultar variado, creativo o poco creativo, fácil o difícil.

1.4.6 POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO

Se refiere a las posibilidades del trabajador para lograr cambios en su trabajo, tales como situaciones en las que se puedan aprender y desarrollar habilidades o bien aplicar aquellas que no han sido aprovechadas.

1.5 FACTORES DE HIGIENE EN LAS ORGANIZACIONES

Se trata de los factores extrínsecos y reagrupan lo que caracteriza el contexto en el que se realiza el trabajo, estos serían: la supervisión, las relaciones con el supervisor, las relaciones con los compañeros, las condiciones de trabajo,

el salario, la política y los modos de gestión de la empresa, las relaciones con los subalternos, el rango y el prestigio, y la seguridad del empleo. Siguiendo a Morales, G. V. (1989) estos factores se definen de la manera siguiente:

1.5.1 INTERACCIÓN

Se refiere a las relaciones interpersonales ya sea con el jefe o supervisor, algún subalterno o algún compañero de trabajo. Las relaciones interpersonales son aquellas relaciones que se dan entre las personas y que se establecen con motivo del desempeño de su trabajo y las relaciones interpersonales sociales que tienen lugar, por ejemplo, a la hora de la comida. (Brown, J. A. C., 1958, citado en Morales, G. V., 1989)

1.5.2 SUPERVISIÓN

Se refiere a las características del supervisor, tales como competencia e incompetencia, si se percibe como justo o injusto, o bien se refiere a su mala o buena disposición para delegar responsabilidad y para enseñar, además incluye las maneras en las que se evalúa al trabajador, siendo el supervisor el evaluador principal.

1.5.3 CONDICIONES FÍSICAS DEL LUGAR DE TRABAJO

Se refiere a las condiciones físicas del lugar donde se realiza el trabajo, tales como ventilación, luz, espacio, herramientas del trabajo, entre otras.

1.5.4 REGLAS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Este factor se refiere a la organización adecuada o inadecuada de la empresa o compañía, es decir, al hecho de que todas las acciones están bien encaminadas o bien algunas de ellas no queda clara, como por ejemplo el hecho

de no saber quién es realmente el jefe o supervisor directo; además tiene que ver con las políticas que la empresa aplica a sus empleados.

1.5.5 ESTATUS

Se refiere directamente a la posición jerárquica que el trabajador tiene dentro de la organización, así como al hecho de tener personal bajo su mando o para apoyo, por ejemplo, alguna secretaria, algún asistente personal o incluso un ayudante.

1.5.6 SEGURIDAD DEL EMPLEO

Se refiere al hecho de que el trabajador tenga un sentimiento de pertenencia con la compañía y a la presencia o ausencia de estabilidad o seguridad con el trabajo, es decir a qué tan seguro está el trabajador de que puede mantenerse laborando en esa empresa, también incluye la estabilidad de la empresa.

1.5.7 SALARIO

Se refiere a la remuneración económica que se percibe a cambio de la actividad laboral e incluye todo aquello que puede ser conseguido mediante la remuneración económica.

1.6 CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES DEL RAMO INDUSTRIAL Y LA INDUSTRIA COMO ACTIVIDAD.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) llevada a cabo en octubre de 2001 por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el 54.9% de la población en México está incorporada a alguna actividad laboral, siendo la actividad industrial la que aglutina el mayor número de trabajadores, pues el 28.6% de la Población Económicamente Activa (PEA) está concentrada en esta actividad.

Al mismo tiempo el Banco de Información Económica (BIE) define a la industria como el segundo de los tres sectores básicos en los que se divide la actividad económica y que está integrado por todas las actividades relativas a la transformación de bienes y a la prestación de servicios industriales complementarios. Por lo tanto, incluye establecimientos que desarrollan todo tipo de procesos, que implican modificaciones y / o transformación de las materias primas insumidas.

CAPITULO 2

LA ACTITUD

2.1 ORIGENES

En general, las personas tienen - como todos nosotros - posiciones firmes sobre cierto número de problemas de la sociedad contemporánea. Igualmente la gente puede tener sentimientos o juicios favorables respecto a ciertas personas o grupos sociales. Y son estas opciones individuales, pero también compartidas, las que se estudian en Psicología Social bajo el término de actitudes. (Moscovici, S., 1991)

El interés y el desarrollo del concepto de actitud, como objeto de estudio de la psicología social, surge porque ésta constituye un elemento valioso para la comprensión y la predicción de la conducta. La actitud no sólo explica y permite predecir la conducta, sino que también puede ayudar a modificarla. (Marín, 1979, citado en Cacho, 1998)

La noción de la actitud sirve a psicólogos y sociólogos para explicar que la conducta del individuo no esté regulada directamente desde el exterior por el medio físico o el medio social y que los efectos del mundo exterior sean mediatizados por la manera con que el individuo organiza, codifica e interpreta los elementos exteriores. (Moscovici, S., 1991)

Pero en Psicología, el uso y empleo de esta noción de una forma tan general conlleva el riesgo de minimizar el papel de las condiciones externas.

Las actitudes inscriben en la historia del individuo y, debido a ello se deben cambiar en función de sus experiencias personales.

El estudio de las actitudes tuvo gran importancia en la década de los treinta del siglo pasado, durante la Segunda Guerra Mundial; fue objeto de estudio por parte de los investigadores que trabajaban para el ejército de los Estados Unidos de América, quienes llegaron a la conclusión de que la relación entre actitudes y conducta era importante tanto para estudiar la política general del ejército, como para casos específicos como la moral de la tropa y las conductas manifestadas en la línea de fuego. (Marín, 1979, citado en Cacho, 1998)

En su momento, Gordon W. Allport (1968, citado en Lindgren, 1978) consideró el concepto de actitud como el más distintivo e indispensable en la Psicología Social.

2.2 DEFINICIÓN

Teniendo en cuenta el sin número de definiciones que tienen la actitud nos parece conveniente destacar algunas definiciones clásicas del concepto en cuestión:

Allport (1935, citado en Rodríguez., A. 1987) definió la actitud como un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia y capaz de ejercer una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado.

Krech y Crutchfield (1948, citado en Rodríguez, A. 1987)) definieron la actitud como una organización duradera de procesos motivadores, emocionales, perceptivos y cognoscitivos, en relación con el mundo en que se mueve la persona.

Smith, Bruner y White (1956, citado en Rodríguez, A. 1987), utilizaron las expresiones opinión y actitud como sinónimos para definir la actitud como una predisposición a experimentar de ciertas formas a una determinada clase de

objetos con un afecto característico: ser motivado en diversas formas por una clase de objetos y actuar en forma característica en relación con dichos objetos.

Siguiendo a Myers, D. (1995) se tiene que la actitud es la reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien, y que dicha actitud se manifiesta en nuestras creencias, sentimientos o conductas proyectadas. Por otro lado Newcomb (1943, citado por Padua y Ahman, 1982), estableció que la actitud es la tendencia a actuar con respecto a una entidad especificable.

Mervin E. Shaw y Jack M. Wright (1967, citado en Reyes, I 1982) quienes afirman que una actitud es un sistema relativamente duradero de reacciones evaluativas y afectivas, basado en conceptos evaluativos o creencias que han sido aprendidas acerca de las características de un objeto o clase de objetos sociales.

Por su parte, Fazio (1989, citado en Morales, J. F., 1994), considera que la actitud es una asociación entre un objeto dado y una evaluación dada. En la fuerza de asociación influyen tres procesos diferentes, aunque lo normal es que no lo hagan los tres con la misma intensidad. Si la persona asocia el objeto con la evaluación por medio de un conocimiento amplio y detallado de las propiedades y características del objeto, nos encontramos ante un proceso cognitivo. Si la evaluación surge más bien de experiencias intensas, de carácter positivo o negativo, con el objeto de la actitud, el proceso es afectivo. Finalmente, es conductual si la evaluación surge de manera gradual de la implicación conductual de la persona con el objeto.

Siguiendo a Davis y Newstrom (1991) tenemos que la actitud la forman los sentimientos y creencias que determinan en gran medida la manera en que los empleados percibirán su ambiente de trabajo. La actitud negativa de los empleados es una causa probable que determina las condiciones en una organización. Cuando la actitud se torna adversa podría producir huelgas irracionales, paros o reducciones en la productividad, ausentismo y rotación de

personal, un pobre desempeño, mala calidad del producto, robo por parte de los trabajadores y problemas disciplinarios.

Una actitud tiene algo que ver con todo lo que evoca el objeto: efectos, juicios, intenciones de acción y acciones. (Moscovici, S, 1991).

Aún cuando existe una gran cantidad de definiciones de actitud en las ciencias sociales contemporáneas, se evidencia cierto consenso particularmente en relación a las características o propiedades que ellas poseen. La mayoría de los autores están de acuerdo en que las dimensiones de las actitudes se resumen de la siguiente manera según Reyes, I. (1982):

1. Se basan en conceptos evaluativos con respecto a las características del objeto referente y producen conducta motivada;
2. Varían en cualidad e intensidad sobre un continuo desde un extremo positivo o uno negativo pasando por uno neutral;
3. Son aprendidas;
4. Tienen referentes sociales específicos;
5. Poseen diversos grados de interrelación;
6. Son relativamente estables y duraderas;
7. Tienen la capacidad de poder ser medidas.
8. Nacen, se transforman y desaparecen.
9. Son una disposición interna del individuo respecto a un objeto.

En base a estas características consideramos adecuado adoptar la definición de actitud de Fishbein 1976, (Citado en, Salazar, M, 1982) quien plantea que la actitud no es más que una predisposición aprendida para responder ante un objeto, de un modo considerablemente favorable o desfavorable; un juicio evaluativo bipolar acerca de un objeto de actitud, un juicio subjetivo de agrado - desagrado.

2.3 COMPONENTES

Una actitud tiene tres componentes: cognitivo, afectivo y conativo-conductual (Morales, J. F., 1994). El primero consta de las percepciones de la persona sobre el objeto de la actitud y de la información que posee sobre él, este componente consiste en las percepciones del individuo, sus creencias y estereotipos, es decir, sus ideas sobre el objeto. De acuerdo con Mann, L. (1975) el término "opinión" se usa a menudo como sustituto del componente cognoscitivo de una actitud, especialmente cuando dicha opinión es de importancia con respecto a alguna cuestión o problema.

El segundo componente, el afectivo, está compuesto por los sentimientos que dicho objeto despierta y éste aspecto emocional de la actitud es a menudo el componente más profundamente enraizado y el más resistente al cambio.

Por último, el componente conativo-conductual incluye las tendencias, disposiciones e intenciones hacia el objeto, así como las acciones dirigidas hacia él, éste componente comportamental de la actitud consiste en la tendencia a actuar o a reaccionar de un cierto modo con respecto al objeto.

Los tres componentes de la actitud no son independientes uno del otro, y de hecho coinciden en un punto: en que todos ellos son evaluaciones del objeto de la actitud. Las percepciones o la información pueden ser favorables o desfavorables, los sentimientos positivos o negativos y la conducta o intenciones de conducta de apoyo u hostiles.

Así, tenemos que la actitud no es directamente observable, es más bien una variable latente que ha de ser inferida de ciertas respuestas y que refleja una evaluación global positiva o negativa del objeto de la actitud (Azjen, 1989, citado en Morales, J. F., 1994). Conocer una actitud implica conocer con detalle cada uno de sus tres componentes. (Morales, J. F., 1994)

2.4 ACTITUD Y CONDUCTA

El análisis de una actitud en sus componentes conduce a un cierto número de preguntas acerca de la estructura de las actitudes, ¿son los componentes congruentes unos con otros?, es decir, ¿Es congruente la relación entre actitud y conducta? Es razonable suponer que los componentes sean congruentes porque los tres se refieren al mismo objeto y que éste debe ser tratado de un modo uniforme. La coherencia entre componentes se encuentra usualmente cuando la persona tienen una actitud extrema, sea esta positiva o negativa. Las creencias firmemente sostenidas se acompañan usualmente de afecto positivo considerable. Los afectos fuertes se acompañan por lo común, de hábitos y respuestas sólidamente establecidas en la conducta. (Mann, L., 1975).

Otro problema lo constituye el nivel de diferenciación y de complejidad de los tres componentes de la actitud. En un nivel poco profundo, el componente afectivo de la actitud de una persona puede implicar simplemente gusto o disgusto a propósito de la idea. De modo similar respecto al componente cognoscitivo, una persona puede, en un nivel poco profundo, carecer de conocimientos respecto al hecho, mientras que otra puede tener un sistema de creencias amplio y detallado, producto de un contacto con los argumentos en pro y en contra.

La complejidad y la fuerza de los componentes tienen importantes implicaciones para el desarrollo y para la modificación de una actitud. Las actitudes que tienen un componente cognoscitivo débil, en las que se dan escasos conocimientos sobre el objeto, tienen mucha probabilidad de ser inestables. En estos casos, una campaña de información que proporcione nuevos conocimientos sobre el objeto será muy eficaz. Durante la niñez especialmente cuando se están aprendiendo las actitudes, los tres componentes son muy importantes. Más tarde, cuando el niño ha llegado a una mejor integración de sus actitudes, al mismo tiempo que estas se vuelven más extremas, tiende a practicar una selectividad en lo que ve y aprende y el componente cognoscitivo se hace más importante. Las

actitudes de un alto contenido emocional o fuerte componente afectivo, tienen menos tendencia a ser influenciadas por informaciones nuevas y conocimientos intelectuales puros. Los sentimientos de intensa aversión con respecto a una minoría, en particular en los que subyace un fuerte prejuicio, son extremadamente resistentes a las llamadas de la razón y de la información.

Se supone de ordinario que, puesto que las actitudes son predisposiciones evaluativas, determinarán y dirigirán la conducta de la persona. Pero la gente no siempre actúa de acuerdo con lo que cree; las actitudes y la conducta muestran a menudo grandes discrepancias. (LaPiere, 1934, citado en Mann, L. 1975)

Otro autor, Rokeach (1966, citado en Mann, L. 1975) expone que tanto las actitudes con respecto al objeto como las actitudes con respecto a la situación en la que se encuentra el objeto determinan la conducta del individuo. El objeto de una actitud se encuentra siempre en una cierta situación con respecto a la cual se pide que haya actitudes fuertes. En consecuencia, la incoherencia entre la conducta y la actitud puede ser función de una orientación hacia la situación.

La discrepancia entre la actitud y la acción es particularmente importante en el terreno del cambio de actitud. Mientras que es relativamente fácil cambiar las creencias mediante comunicaciones e informaciones persuasivas, como en el caso de las creencias muy extendidas de que el fumar es dañino, las acciones son muy resistentes al cambio y la gente sigue fumando tanto como siempre. La modificación de la acción es ordinariamente un problema más difícil que la modificación de las creencias, porque los hábitos adquiridos son difíciles de cambiar. Se necesita tomar en cuenta el área de actitud y los recursos sociales para modificar la conducta. Ciertas conductas, como la discriminación, pueden modificarse por la fuerza mediante la legislación, mientras que las actitudes relacionadas con ellas (prejuicios) se mantienen firmemente en contra de los intentos racionales para modificarlas. (Mann, L., 1975)

Se ha logrado establecer que el conjunto de creencias que posee un individuo acerca de un objeto determina la actitud que él tendrá respecto a ese mismo objeto y, una vez que se tiene una actitud, podemos decir que está predispuesto o no para realizar una variedad de conductas con respecto o en presencia del objeto. (Salazar, M, 1982).

Un conjunto de creencias, determina la actitud, el grado de agrado o desagrado. Mientras más favorable sea una actitud, mayor será el número de conductas positivas o de acercamiento que los sujetos tendrán intenciones de realizar respecto del objeto. (Salazar, M, 1982).

2.5 FUNCION DE LA ACTITUD

Las actitudes tienen una base funcional en el sentido de que una opinión específica puede desarrollarse y mantenerse para satisfacer una necesidad social importante para la persona.

Las actitudes constituyen el fundamento de los modos de conducta constantes con respecto a objetos sociales, sucesos y problemas durante un periodo de tiempo. El individuo que tiene la actitud gana con ello en términos de economía de adaptación, puesto que el tener una actitud le permite ordenar y dotar de significado a ciertos aspectos del medio social en el que se mueve. Los psicólogos se interesan particularmente en las funciones que tienen las actitudes en la personalidad, como fuentes de motivación que permiten la adaptación al medio. Por su función adaptativa, las actitudes proporcionan gratificaciones y alejan de los castigos. Las siguientes funciones son dignas de destacarse (Mann, L., 1975):

- a) Función instrumental o utilitaria: se refiere a la motivación sobre la cual Bentham y los filósofos utilitarios construyen su modelo del hombre. El

individuo trata de hacer máxima la recompensa o gratificación y mínimo el sufrimiento o castigo. En consecuencia, está motivado para adoptar las actitudes que le proporcionen la aprobación y la estima de su familia, de sus amigos y de sus compañeros. Se desarrollan también actitudes favorables con respecto a objetos que, en sí mismos, proporcionan gratificación o satisfacción de necesidades; se adoptan actitudes desfavorables sobre los objetos que llevan intrínsecamente al castigo o impiden y frustran la satisfacción de necesidades.

La utilidad puede ser también su valor de adaptación (Smith, Bruner, White, 1956) más que su valor instrumental para la obtención de la meta. De acuerdo a Kelman las actitudes se adoptan por identificación, se hace para ayudarse a mantener una relación a nivel de rol, recompensante con alguien significativo. (Salazar, M, 1982).

b) Función expresiva de valores: el individuo obtiene satisfacción mediante la expresión de actitudes apropiadas a sus valores personales y a su concepto de sí mismo. Estos valores personales y este autoconcepto son sistemas integrados de actitudes que se aprenden en la niñez a partir de identificaciones con los padres y otras figuras significativas y constituyen el núcleo central de la personalidad. Las creencias religiosas, patrióticas e ideológicas se basan usualmente en esta función.

c) Función de conocimiento: se basa en la necesidad de comprender, de dar sentido y de dotar de una estructura adecuada al universo. Se mantienen las actitudes que cuadran adecuadamente con las situaciones y que estructuran de un modo significativo la experiencia. Las actitudes que se revelan inadecuadas para enfrentarse a situaciones nuevas y cambiantes se descartan porque llevan a la contradicción y a la incoherencia. Las creencias acerca de la conveniencia de hacer ejercicios después de un ataque al corazón acerca de la posibilidad de vida en la luna y sobre las limitaciones

de las computadoras electrónicas, se modifican a medida que llega a las manos del individuo información más significativa. Un aspecto muy importante de la función de conocimiento es la necesidad de una organización cognoscitiva que tenga sentido y la necesidad de coherencia y de claridad cognoscitiva.

Se entiende a la actitud como mediatizadora entre estímulo y respuesta, entonces forma parte de un sistema que codifica, selecciona o interpreta, tanto los estímulos como las respuestas. Esta función se refiere a los conocimientos con los cuales enfrentamos la realidad social; las contribuciones de D. Katz y E. Stotlan (1959), sugieren que la actitud desempeña una serie de funciones en el nivel cognoscitivo, entienden las funciones como dependiendo de una base motivacional. (Salazar, M, 1982).

d) Las actitudes pueden también tener una función de ego-defensa: ésta proporciona protección impidiendo el conocimiento de verdades básicas, pero desagradables, acerca de la vulnerabilidad a la enfermedad y a la muerte, de las debilidades, inseguridades y sobre realidades terribles del mundo exterior, tales como la enfermedad, el desempleo, el crimen y la guerra. Según Mann, L. (1975) estos son mecanismos mediante los cuales el individuo se protege a sí mismo de las tensiones y angustias asociadas a motivos inaceptables y amenazas atemorizantes, se conoce como mecanismo de defensa del yo.

e) Función Económica. Es proveer una guía práctica y simplificada de las conductas apropiadas frente a algunos objetos. Esta función fue aparentemente sugerida por Lipmann (1922), cuando afirmaba que la opinión pública, como fenómeno social era una simplificación económica del mundo y una realidad muy compleja. Sin duda, los seres humanos buscan estructurar sus experiencias y categorizarlas, de modo que esto les permita una economía cognoscitiva. (Salazar, M, 1982).

2.6 MEDICIÓN

En la investigación del comportamiento disponemos de diversos tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos pueden ser combinados varios métodos de recolección de los datos. De esta forma, si lo que nos interesa es medir la actitud que tienen ciertos sujetos hacia un objeto determinado, podemos hacerlo mediante algunas técnicas o instrumentos. (Hernández, et.al., 1991)

La actitud sólo es un indicador de la conducta, pero no la conducta en sí, por lo tanto las mediciones de actitud deben interpretarse como síntomas y no como hechos. La actitud tienen diversas propiedades, entre las que destacan: dirección: positiva o negativa; intensidad: alta o baja, y estas propiedades forman parte de la medición. Los métodos más conocidos para medir por escalas las variables que constituyen actitudes son: el método de escalamiento Likert, el diferencial semántico y la escala de Guttman (Hernández, et.al., 1991). A continuación daremos una breve explicación de cada uno de ellos.

2.6.1 ESCALAMIENTO TIPO LIKERT

Este método fue desarrollado por Rensis Likert a principios de los treinta del siglo pasado; sin embargo, se trata de un enfoque muy vigente y popular. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto tiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones.

Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo y deben expresar sólo una relación lógica, además es recomendable que no excedan de veinte palabras.

Las afirmaciones puedan tener dirección: favorable o positiva y desfavorable o negativa. Y esta dirección es muy importante para saber cómo se codificarán las alternativas de respuesta.

Si la afirmación es positiva significa que califica favorablemente al objeto de actitud, y cuando los sujetos estén más de acuerdo con la afirmación, su actitud será más favorable. En cambio, si la afirmación es negativa significa que califica desfavorablemente al objeto de actitud, y cuando los sujetos estén más de acuerdo con la afirmación, su actitud será menos favorable.

Las puntuaciones de las escalas Likert se obtienen sumando los valores obtenidos respecto a cada frase. Por ello se denomina escala aditiva. La escala Likert es, en estricto sentido, una medición ordinal, sin embargo, es común que se le trabaje como si fuera de intervalo.

Por otro lado, en las escalas tipo Likert se puede aumentar el número de categorías o bien disminuirlo, sobre todo cuando los respondientes potenciales pueden tener una capacidad muy limitada de discriminación o bien muy amplia.

Un aspecto muy importante de la escala Likert es que asume que los ítems o afirmaciones miden la actitud hacia un único concepto subyacente, por lo que si se quiere medir actitud hacia diversos objetos, entonces se tendrá que construir una escala para cada uno de ellos, aunque se presenten de manera conjunta, y además se les habrá de calificar por separado.

Una escala Likert se construye generando un elevado número de afirmaciones que califiquen al objeto de la actitud y se administran a un grupo

piloto para obtener las puntuaciones del grupo en cada afirmación. Estas puntuaciones se correlacionan con las puntuaciones del grupo a toda la escala, y las afirmaciones cuyas puntuaciones se correlacionen significativamente con las puntuaciones de toda la escala, se seleccionan para integrar el instrumento final de medición. Al mismo tiempo, es necesario calcular la confiabilidad y validez de la escala.

2.7 TEORÍA DE LA ACCIÓN RAZONADA

En su formulación básica este modelo parte de los tres componentes fundamentales del concepto de actitud y los vincula en una cadena causal. La teoría sostiene que la mayor parte de la conducta humana está bajo control del sujeto y que, por tanto, puede ser pronosticada a partir de la intención conductual de ejecutar un comportamiento determinado. Por su parte, la intención conductual depende directamente de las actitudes, las cuales, a su vez, son función de las creencias acerca de las consecuencias de la conducta en cuestión. (Morales, J. F., 1994)

El concepto central de la teoría es la intención conductual, concebida como la causa primera o inmediata de la conducta y operacionalizada como el juicio probabilístico que emite un sujeto acerca de ejecutar o no un comportamiento. Sin embargo, como sucede con frecuencia que las personas ocultan celosamente sus intenciones y es realmente difícil descubrirlas por medios directos, el modelo contempla la posibilidad de obtener información por medios indirectos a partir de las estimaciones de dos factores de naturaleza diferente: un factor personal y un factor que refleja la influencia social. El factor personal o actitud hacia la conducta es la evaluación individual positiva o negativa de llevar a cabo una acción, el segundo factor o norma subjetiva es la percepción individual de las presiones sociales que fuerzan a realizar o no esa acción.

En consecuencia, el modelo postula que la conducta está determinada por la intención conductual y que ésta, a su vez, se expresa por medio de las actitudes hacia la conducta y de la norma subjetiva. Estos dos componentes, por su parte, se explican atendiendo a la base informativa o creencias. Puesto que las creencias representan la información poseída acerca de los objetos, lo que se defiende, en definitiva, es que la conducta está en última instancia determinada por la información del sujeto.

Según la Teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen, la conducta de las personas está condicionada por su intención. Para entender una conducta primero hay que saber cual es la intención de las personas, si desean o no hacerlo. Y la intención es una especie de balance entre dos cosas. Por un lado, nuestra actitud, es decir, lo que creemos que debemos hacer. Y por otro lado, lo que los autores llaman la Norma Subjetiva, que es algo parecido a lo que se podría llamar "la presión del grupo", esto es, la percepción que tenemos de lo que los otros piensan que nosotros debemos hacer. (Contreras, A. 2001)

En síntesis, la teoría de la acción razonada establece que la intención de realizar o no realizar una conducta es una especie de balance entre lo que uno cree que debe hacer y la percepción que tiene de lo que los otros creen que uno debe de hacer. (Contreras, A. 2001)

La teoría de la acción razonada observa la intención como influencia principal sobre el comportamiento. Las intenciones son una combinación de actitudes personales con respecto a la conducta a como lo son las opiniones de las personas que le rodean, ambas influenciadas por el círculo social en el que se desenvuelven. (Herlocher, et.al., 1996)

La teoría de Fishbein y Ajzen integra un grupo de variables que se encuentran relacionadas con la toma de decisiones a nivel conductual. Estos autores entienden al ser humano como un animal racional que procesa la

información o la utiliza sistemáticamente, en consecuencia proponen un modelo para entender la relación entre creencias, actitudes, intenciones y comportamientos de los individuos. La teoría permite mostrar cómo esta información puede ser empleada para el desarrollo de programas con un objetivo determinado. (Ríos, C. T. y Vargas, T. E., 1999)

Para Fishbein y Ajzen las actitudes hacia un comportamiento determinado son un factor de tipo personal que comprende los sentimientos afectivos del individuo, sean de tipo positivo o negativo con respecto a la ejecución de una conducta en cuestión. Sostienen que muchos de los comportamientos de los seres humanos se encuentran bajo control voluntario, por lo que la mejor manera de predecir un comportamiento dado es la intención que se tenga de realizar o no realizar dicho comportamiento. Se destaca también que los individuos realizan un comportamiento cuando tienen una actitud positiva hacia su ejecución y cuando creen que es importante lo que los otros piensan acerca de lo que él debe realizar.

De acuerdo con la teoría, cuando se han identificado la conducta, las actitudes y la norma, el mayor predictor de ellas es la intención correspondiente de la persona para realizar un comportamiento, en términos de acción, objeto, contexto y tiempo. (Ríos, C. T. y Vargas, T. E., 1999)

En suma, la teoría de la acción razonada define al ser humano como un animal racional que procesa y utiliza permanente y sistemáticamente la información de que dispone a fin de juzgar, evaluar y llegar a la toma de decisiones frente a un objeto. Esta información son sus creencias y actitudes en torno al objeto. Explica el comportamiento humano como resultado de: creencias, actitudes e intenciones.

CAPITULO 3

METODOLOGÍA

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Conocer ¿Cuál es la actitud de los obreros de una empresa industrial hacia los factores de motivación e higiene de su trabajo?. El cual es el objetivo general de este estudio.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Construir un instrumento valido y confiable que permita medir la actitud de los obreros de una empresa industrial hacia los factores de motivación e higiene de su trabajo.
- Medir la actitud de los obreros de una empresa industrial hacia los factores de motivación e higiene de su trabajo.
- Conocer si las variables de motivación están presentes en el factor de Motivación propuesto por Herzberg
- Conocer si las variables de motivación intervienen en la explicación del factor motivacional.
- Conocer si las variables de higiene están presentes en el factor de Higiene propuesto por Herzberg
- Conocer si las variables de higiene intervienen en la explicación del factor de higiene.
- Conocer ¿cuál de los factores (motivación e higiene) tiene mayor peso estadístico?
- Conocer ¿cuáles de las variables de motivación y de higiene tienen mayor peso factorial?
- Detectar si existe diferencia entre la actitud de los obreros hacia los factores de motivación y la actitud hacia los factores de higiene.

- Detectar si existen diferencias significativas entre la actitud de los obreros, tomando en cuenta las variables demográficas (sexo, edad, antigüedad y área de trabajo).

Preguntas de investigación:

- ¿Las variables de motivación están presentes en el factor de Motivación propuesto por Herzberg?
- ¿Las variables de higiene están presentes en el factor de Higiene propuesto por Herzberg?
- ¿Cuál de los factores (motivación e higiene) tiene mayor peso estadístico?
- ¿Cuáles de las variables de motivación y de higiene tiene mayor peso factorial?
- ¿Habrá diferencias significativas entre la actitud de los obreros hacia los factores de motivación y la actitud hacia los factores de higiene?
- ¿En base a las variables demográficas (sexo, edad, antigüedad y área de trabajo), habrá diferencias en la actitud hacia los factores de motivación e higiene?

3.3 HIPÓTESIS GENERAL

Dado que el objetivo de la investigación es conocer cuál es la actitud de los obreros de una empresa industrial hacia los factores de motivación e higiene de su trabajo, se espera, de acuerdo con la teoría de la acción razonada, que si los obreros de la empresa tienen una intención de conducta favorable hacia los factores de motivación e higiene en su trabajo, entonces su actitud será positiva y viceversa.

3.4 HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS

H1o: Las variables de motivación no están presentes en el factor de Motivación propuesto por Herzberg.

H1a: Las variables de motivación están presentes en el factor de Motivación propuesto por Herzberg.

H2o: Las variables de higiene no están presentes en el factor de Higiene propuesto por Herzberg.

H2a: Las variables de higiene están presentes en el factor de Higiene propuesto por Herzberg.

H3o: El factor de higiene tiene mayor peso estadístico.

H3a: El factor de motivación tiene mayor peso estadístico.

H4o: No hay diferencias significativas entre la actitud de los obreros hacia los factores de motivación y la actitud hacia los factores de higiene.

H4a: Hay diferencias significativas entre la actitud de los obreros hacia los factores de motivación y la actitud hacia los factores de higiene.

H5o: No hay diferencias en la actitud hacia los factores de motivación e higiene, en base a las variables demográficas.

H5a: Hay diferencias en la actitud hacia los factores de motivación e higiene, en base a las variables demográficas.

3.5 VARIABLES

3.5.1 INDEPENDIENTES

En esta investigación se pretende estudiar dos factores (Motivación e Higiene) que a su vez engloban diversas variables independientes. Dentro del factor de Motivación se engloban las siguientes:

- ❖ responsabilidad,
- ❖ desarrollo,
- ❖ reconocimiento
- ❖ logro
- ❖ trabajo en sí mismo
- ❖ posibilidades de crecimiento

Dentro del factor de Higiene se engloban las siguientes variables:

- ❖ interacción
- ❖ supervisión
- ❖ condiciones físicas del lugar de trabajo
- ❖ reglas y políticas de la empresa
- ❖ estatus
- ❖ seguridad del empleo
- ❖ salario

3.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

- ❖ Actitud

3.5.3 VARIABLES DEMOGRÁFICAS

- ❖ Edad
- ❖ Antigüedad
- ❖ Sexo
- ❖ Área de trabajo

3.6 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Sujetos. La muestra estuvo constituida por 208 sujetos (61 mujeres y 147 hombres), con un rango de 19 a 58 años ($x = 31$ años) de edad, con dicha muestra se obtiene un grado de error de $\pm 5\%$ y un nivel de confianza del 95%. El muestreo fue probabilístico aleatorio (Hernández, Fernández y Baptista, 1998). Los sujetos fueron obreros sindicalizados pertenecientes a una empresa del ramo de la industria de la transformación.

3.7 TIPO DE ESTUDIO

Nuestro estudio es del tipo descriptivo, puesto que un estudio de este tipo busca especificar las propiedades importantes de personas o grupos, en este caso de organizaciones. Además, un estudio descriptivo mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (Hernández, et al., 1991).

3.8 INSTRUMENTO

Instrumento. Hubo cuatro fases en la elaboración del instrumento para medir la actitud de los obreros hacia los factores de motivación e higiene de su trabajo.

Primera fase: Se elaboró una guía de tópicos para indagar la presencia de los factores y subfactores de motivación e higiene, en base a ello se llevaron a cabo cinco entrevistas en profundidad (Debus, 1995).

Segunda fase: Se construyó una escala piloto tipo Likert (Hernández, et al. 1998), para la cual se aplicó un criterio de validez de constructo (Naldesticher, 1983), compuesta de 130 reactivos, para su construcción se tomó como segundo criterio de validación la técnica de análisis de contenido (Krippendorff, 1997) para incorporar la información recopilada en las entrevistas en profundidad. Se aplicaron 120 encuestas iniciales, con opción de respuesta desde 1 = totalmente en desacuerdo, 3 = indiferente, hasta 5 = totalmente de acuerdo.

Tercera fase: Para elaborar el instrumento final se llevó a cabo un análisis de frecuencias y pruebas t student a fin de seleccionar los reactivos que discriminaban, se efectuó un análisis de componentes y finalmente se realizó un análisis factorial confirmatorio con rotación varimax y oblicua.

Cuarta fase: Se aplicó una versión final del instrumento, escala tipo Likert, compuesta por 53 reactivos, con 3 subfactores de motivación y 5 subfactores de higiene. El valor de confiabilidad general del instrumento considera un alfa de Cronbach de 0.9185.

CAPITULO 4

RESULTADOS

En la tabla 1 se muestran únicamente aquellos reactivos de la escala final cuyos valores Eigen son mayores que 0.30. Posteriormente se realizó un análisis factorial de componentes principales sometiéndolo a una rotación varimax y oblicua, en consecuencia el análisis factorial confirmó la presencia de los dos factores principales de Herzberg, que explican el 27.963% de la varianza total, el primero de ellos es el factor de motivación (con un alfa de Cronbach = 0.8192) con tres subfactores: desarrollo (7 reactivos), reconocimiento (8 reactivos) y trabajo en sí mismo (4 reactivos). Por otro lado, el factor higiene (con un alfa de Cronbach = 0.8758) con cinco subfactores: interacción (7 reactivos), supervisión (7 reactivos), condiciones físicas del lugar de trabajo (6 reactivos), reglas y políticas de la empresa (8 reactivos) y salario (6 reactivos). Los cuales reflejan una alta congruencia y claridad de contenido interno.

1. Alfa global, por factores y por subfactores y valor Eigen por reactivo.

Consistencia interna global de la escala: Alfa de Cronbach = 0.9185								
No. de Reactivo	Factor motivación (Alfa = 0.8192)			Factor higiene (Alfa = 0.8758)				
	Desarrollo Alfa=.8232	Reconoci-miento Alfa=.8392	Trabajo en sí mismo Alfa=.7514	Interacción Alfa=.7455	Supervisión Alfa=.8275	Condiciones físicas del lugar de trabajo Alfa=.7715	Reglas y políticas de la empresa Alfa=.7492	Salario Alfa=.7681
29	0.506							
11	0.483							
37	0.405							
44	0.595							
45	0.419							
49	0.659							
2	0.426							
30		0.675						
43		0.382						
12		0.312						
17		0.46						
6		0.602						
4		0.516						
13		0.484						
15		0.322						
3			0.46					
19			0.527					
22			0.574					
36			0.446					
25				0.645				
27				0.576				
24				0.427				
46				0.515				
32				0.524				
31				0.473				
21				0.364				
51					0.59			
41					0.537			
53					0.584			
18					0.349			
48					0.518			
7					0.734			
38					0.447			
42						0.66		
50						0.579		
33						0.461		
20						0.443		
39						0.393		
23						0.622		
40							0.464	
9							0.58	
14							0.551	
8							0.42	
26							0.335	
34							0.548	
35							0.365	
28							0.513	
52								0.384
5								0.498
16								0.65
1								0.46
47								0.375
10								0.38

La teoría de la Acción Razonada sostiene que la mayor parte de la conducta humana está bajo control del sujeto y que, por tanto, puede ser pronosticada a partir de la intención conductual de ejecutar un comportamiento determinado. Por su parte, la intención conductual depende directamente de las actitudes, las cuales, a su vez, son función de las creencias acerca de las consecuencias de la conducta en cuestión (Morales, J. F., Reboloso, E. y Moya, M., 1994), por ello podemos decir que la intención de conducta de los obreros de la empresa industrial hacia los factores de motivación e higiene es favorable, puesto que se detectó una actitud levemente positiva ($x = 3.45$) hacia los ocho factores que tienen lugar en la empresa.

La conducta de las personas está condicionada por su intención. Para entender una conducta primero hay que saber cual es la intención de las personas, si desean o no hacerlo. Y la intención es una especie de balance entre dos cosas. Por un lado, nuestra actitud, es decir, lo que creemos que debemos hacer. Y por otro lado, lo que los autores llaman la Norma Subjetiva, que es algo parecido a lo que se podría llamar "la presión del grupo", esto es, la percepción que tenemos de lo que los otros piensan que nosotros debemos hacer (Contreras, A. 2001).

La intención de conducta por parte de los obreros es ligeramente más positiva hacia los factores de motivación ($x = 3.50$), mientras que hacia los factores de higiene ésta disminuye levemente ($x = 3.43$). Es interesante observar que dentro de los subfactores de motivación que tienen lugar en la empresa la actitud es más favorable hacia el trabajo en sí mismo, esto es, los obreros manifiestan una intención de conducta más positiva hacia el trabajo como actividad, considerando éste como entretenido e importante; al mismo tiempo, la intención de conducta menos favorable es hacia el subfactor desarrollo ($x = 3.24$), esto debido a que su posición de obreros les brinda muy pocas posibilidades de subir de puesto.

En lo que se refiere a los subfactores de higiene, la intención de conducta más favorable es hacia la interacción ($x = 3.62$), ya que en la empresa los obreros tienen la oportunidad de convivir con los demás, tanto durante la jornada de trabajo como durante la hora de la comida y en la hora de salida, esto les representa una forma de socializarse con sus compañeros. La intención de conducta menos favorable con respecto a los otros subfactores es la que se refiere a la supervisión ($x = 3.26$); en este aspecto, los obreros tienden a considerar que el supervisor como su jefe inmediato es poco justo, poco accesible, un tanto prepotente y falta de disponibilidad para apoyarlos en su actividad laboral.

DISCUSIÓN

La importancia del presente estudio radica en tres sentidos por un lado, en que en todo grupo social existen significaciones socialmente compartidas en una situación por unos individuos, unos grupos o una sociedad (Fischer, 1992). En segundo lugar, en que la cognición social analiza el conjunto de actividades por las que las informaciones son tratadas por un aparato psíquico como las recibe, cómo las selecciona, cómo las transforma y las organiza, cómo construye así unas representaciones de la realidad y elabora unos conocimientos (Codol, 1989).

Y consideradas en conjunto estas significaciones y estas cogniciones, forman reacciones evaluadoras, favorables o desfavorables hacia alguien o hacia algo (Myers, 1991) expresado mediante creencias, sentimientos o una conducta que estimamos adecuada seguir después de una serie de reacciones afectivas de los empleados hacia éste y hacia el medio ambiente laboral que lo rodea.

La satisfacción laboral se compone de una serie de satisfacciones específicas llamadas facetas de la satisfacción, tales como la satisfacción con la remuneración económica, con la supervisión, con los compañeros de trabajo, con las políticas de administración, del personal, con las condiciones físicas donde se realiza el trabajo, con las posibilidades de superación general y profesional, etc. (Dunham y Smith 1985 citados en González, 2000)

Por otro lado son conocidas desde hace casi 70 años la afectividad de las investigaciones actitudinales relacionadas con el trabajo.

En este sentido, los experimentos de Elton Mayo, concluyeron que la influencia entre el ambiente laboral y el desempeño en el trabajo había que encontrarla, más que en las mejoras ambientales ofrecidas, en el cambio de las interacciones y actitudes (Sangrador, 1982).

En la empresa industrial en donde se llevó a cabo la investigación “Actitud de los obreros de una empresa industrial hacia los factores de motivación e higiene de su trabajo”, observamos que tanto los factores de motivación como los factores de higiene se presentan, sin embargo, se notó que de los trece subfactores (en el factor de motivación son seis: reconocimiento, logro, desarrollo, responsabilidad, posibilidad de crecimiento, y trabajo en sí mismo, mientras que el factor higiene contiene siete: interacción, estatus, salario, supervisión, condiciones físicas del lugar del trabajo, reglas y políticas de la empresa y seguridad del empleo) que conforman la teoría de los dos factores de Herzberg, sólo se presentan ocho subfactores. Dentro del factor motivación tienen presencia el subfactor desarrollo, reconocimiento y el trabajo en sí mismo; mientras que en el factor higiene se presenta la interacción, supervisión, condiciones físicas del lugar de trabajo, reglas y políticas de la empresa y el salario.

Siguiendo lo propuesto por la Teoría de la Acción Razonada, los obreros de una empresa del ramo industrial tienen una intención de conducta positiva hacia los factores de motivación e higiene de su trabajo, por tanto su actitud resultó positiva.

Consideramos que un estudio de este tipo beneficiará a todas aquellas empresas que estén interesadas en mejorar su productividad así como también su relación con los trabajadores, viéndose éstos beneficiados a la vez.

Además, el estudio representa una alternativa que puede coadyuvar a la implementación de medidas administrativas más adecuadas y mejorar el desarrollo y desempeño laboral. También puede influir a nivel organizacional en manejar adecuadamente los recursos humanos, ya que ellos son la base de toda organización.

Por lo que si se llevarán a cabo acciones para modificar la actitud de los obreros, esto podría muy bien repercutir en los niveles de productividad de la empresa industrial o al menos lograr que los obreros se sientan mejor en su trabajo.

REFERENCIAS

Arciniega, L. y González, L. (2000) Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. Revista de Psicología Social, 15, (3), 281-296.

Banco de información económica (2001). En <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/BDINE/C10/C10.HTM>

Colín, L. C. (1990) Aspectos sociales y psicológicos del ausentismo laboral. Tesis de maestría en psicología social. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Contreras, A. (2001) Presentación de modelos teóricos conductuales: La teoría de la acción razonada. En: <http://www.comminit.com/la/lapm/sld-405.html>

Davis, K. y Newstrom, J. W. (1991) Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.

Debus, M. (1995) El manual para la excelencia en la investigación mediante grupos focales. E.U.A.: Academia para el desarrollo educativo Healthcom.

Fischer, G. N. (1992) Campos de intervención en psicología social. Madrid: Narcea.

Fischer, G. N. (1990) Psicología social. Conceptos fundamentales. España: Narcea.

Gimeno, M. A. y Salanova, M. (1998) El significado del trabajo y la innovación tecnológica: aportaciones metodológicas. Revista de Psicología Social, 13, (3), 445-452.

González, R. (2000) Satisfacción laboral, autoconcepto y su relación con un proceso de evaluación del desempeño. Tesis de Maestría en Psicología Social. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (1998) Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Herzberg, F. (1961) A motivation hygiene concept of mental health. New York: John Wiley & Sons.

Herzberg, F. (1969) Work and the nature of man. New York: World Publishing Company.

Herzberg, F. (1974) Motivation-hygiene profiles, Organization Dynamics. John Wiley & Sons.

Herlocher, T. et.al. (1996) ¿Puede la teoría ayudar en la prevención del VIH? En: <http://www.caps.ucsf.edu/capsweb/spththeorytext.html>

Instituto nacional de estadística, geografía e informática (2001). Encuesta nacional de empleo urbano (ENEU). En <http://www.inegi.gob.mx/estadistica/espanol/economia/feconomia.html>

Krippendorff, K. (1997). Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica. España: Paidós.

Lindgren, H. C. (1978). Introducción a la psicología social. México: Trillas.

Mann, L. (1975) Elementos de Psicología Social. México: Limusa.

Morales, G. V. (1989). Un estudio sobre la satisfacción e insatisfacción en el trabajo en México. Tesis de Maestría en Psicología Social. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Moscovici, S. (1991) Psicología social, individuos y grupos influencia y cambio de actitudes cognición y desarrollo humano. España: Paidós

Morales, J. F., Reboloso, E. y Moya, M. (1994) Modelos combinatorios del cambio de actitudes. En Morales, J. F., Moya, M., Reboloso, E., Fernández, J. M., Huici, C., Marques, J., Páez, D. y Pérez, J. A. Psicología social. (pp. 555-566). Madrid: Mc Graw Hill.

Myers, D. G. (1995) Psicología Social. México: Mc Graw Hill.

Nadelsticher, A. (1983) Técnicas para la construcción de cuestionarios de actitudes y opción múltiple. México: Cuadernos del Instituto Nacional de Ciencias Penales.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1992) Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. México: Alfaomega.

Padua, J. y Ahman, I. (1982) Escalas para la medición de actitudes en: Apezechea, H. y Borsotti, C. (1982). Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. México: FCE.

Paquiní, M. (1993) El trabajo: Su distribución en las organizaciones; motivación y rendimiento; control y productividad. México: Trillas.

Reyes, I. (1982) Actitudes en el aprendizaje. Tesis de doctorado en psicología social. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Ríos, C. T. y Vargas, T. E. (1999) La acción razonada. Valores, medio y ambiente. En: <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/04/4rios.html>

Rodríguez, A. (1987) Psicología Social. México: Trillas.

Salazar, J. et al. (1982) Psicología social. México: Trillas.

ANEXO 1 ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS SUBFACTORES

CONCEPTO	RESPUESTA	PREGUNTA
<p>RESPONSABILIDAD Esta se manifiesta cuando las personas llegan a sentirse responsables de su propio trabajo o el de otros y cuando se les otorgan nuevas responsabilidades.</p>	<p>Sacar el trabajo estándar</p>	<p>Es mi responsabilidad sacar el trabajo</p>
<p>DESARROLLO Se refiere al cambio real que puede sufrir una persona en cuanto a su posición en la organización, es decir, cuando existen algún ascenso de puesto.</p>	<p>Envían personal de otras áreas. Me da pena decirle al encargado que me ayude, él debe tener la iniciativa.</p>	
<p>RECONOCIMIENTO Se refiere a alguna alabanza o elogio que se le hace al trabajador por parte de algún jefe, supervisor o compañero de trabajo. En un sentido negativo también puede incluir algún regaño o llamada de atención por parte del jefe, supervisor o compañero de trabajo.</p>	<p>Es importante que la persona la valoren como persona y como trabajador. Que nos digan, sabes que tú eres importante, échale ganas. Muchas veces nos desmoralizan, porque siempre nos dicen todos los errores. Realmente se toman en cuenta nuestra ideas.</p>	<p>¿Reconocen mi trabajo cuando hago las cosas bien? ¿En esta empresa me bajan la moral cuando tengo errores? . ¿En esta empresa se toma en cuenta nuestras ideas? ¿En esta empresa soy indispensable, importante?.</p>
<p>LOGRO Se refiere a algún éxito alcanzado, tal como terminar alguna encomienda de manera exitosa, resolver algún</p>	<p>Nunca nos dicen saben ahora si salió muy buena producción. A veces sacamos muy buena producción .</p>	<p>¿Me siento muy bien cuando veo un producto terminado? ¿Sacar toda la producción hace que me sienta bien</p>

<p>problema o ver los resultados del trabajo.</p>	<p>Me siento importante conmigo misma, porque estoy desempeñando algo.</p> <p>El hecho de estar produciendo algo.</p>	<p>con migo mismo.?</p>
<p>TRABAJO EN SI MISMO Se refiere al trabajo en sí, y está íntimamente ligado con el agrado o desagrado por la actividad que se desempeña, puesto que el trabajo puede resultar variado, creativo o poco creativo, fácil o difícil.</p>	<p>El trabajo es muy pesado</p> <p>Es muy importante mi trabajo, necesito mi trabajo y me gusta mi trabajo.</p> <p>Haces diferentes actividades.</p> <p>La verdad el trabajo es muy movido.</p> <p>Es muy tranquilo lo que se hace.</p> <p>Nada más estas parado en un solo lugar.</p> <p>No tiene la habilidad, no tiene experiencia.</p> <p>Fallamos a veces cuando empezamos a aprender.</p>	<p>¿Mi trabajo es muy pesado?</p> <p>¿Mi trabajo es importante?</p> <p>¿Me gusta mi trabajo?</p> <p>¿Mi trabajo es tranquilo?</p> <p>¿Mi trabajo es aburrido porque estoy en un solo lugar.?</p> <p>¿Tengo problemas al manejar el material por la falta de experiencia?</p> <p>¿La falta de habilidad me hace ser lento?</p>
<p>POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO Se refiere a las posibilidades del trabajador para lograr cambios en su trabajo, tales como situaciones en las que se puedan aprender y desarrollar habilidades o bien aplicar aquellas que no han sido aprovechadas.</p>	<p>Cuando hay una vacante que la empresa requiere les da la oportunidad de ascender a otro puesto.</p> <p>Son 2 nada más lo que han salido de la empresa que inician como obreros y suben.</p> <p>Cuando te cambian de departamento la oportunidad es aprender a</p>	<p>¿La empresa nos da la oportunidad de subir de puesto?</p> <p>¿La oportunidad de cambiar de departamento es conveniente?</p>

	hacer otra cosa.	
<p>INTERACCION Se refiere a las relaciones interpersonales ya sea con el jefe o supervisor, algún subalterno o algún compañero de trabajo. Las relaciones interpersonales son aquellas relaciones que se dan entre las personas y que se establecen con motivo del desempeño de su trabajo y las relaciones y las relaciones interpersonales sociales que tienen lugar, por ejemplo a la hora de la comida.</p>	<p>Son atentos conmigo. Cuenta mucho como te lleves con ellos. Las relaciones que tengas con las demás personas La forma en como a uno lo tratan desde el más arriba. Los compañeros si ayudan Si las personas encuentran cierta armonía todos vamos a trabajar a gusto. Si tienes una buena relación con tus trabajadores, entonces hay un mejor ambiente de trabajo.</p>	<p>¿En esta empresa hay compañerismo.? ¿Hay armonía con los compañeros? ¿Hay armonía con el encargado? ¿Hay armonía con el supervisor? ¿Las relaciones con los compañeros de trabajo son buenas.? ¿Es agradable trabajar con mis compañeros.?</p>
<p>SUPERVISIÓN Y/O EVALUACIÓN Se refiere a las características del supervisor, tales como competencia e incompetencia, si se percibe como justo o injusto, o bien se refiere a su mala o buena disposición para delegar responsabilidad y para enseñar, demás incluye las maneras en las que se evalúa al trabajador, siendo el supervisor el evaluador principal.</p>	<p>Ellos son superiores El supervisor tiene una forma de expresarse muy cruel. Elencargado casi no nos apoya. Falta cooperación por parte del encargado. Al encargado no le preguntamos lo que vamos hacer porque no sabe. Prepotencia de algunos</p>	<p>¿Mi supervisor trata bien a todos sus obreros? ¿En esta empresa, los demás jefes también tratan bien a sus obreros? ¿Cuando tengo alguna duda, puedo preguntarle con tranquilidad a mi supervisor.? ¿Los encargos estan dispuestos a apoyar al obrero? ¿Los encargados tienen conocimiento de cómo se</p>

	<p>de los encargados.</p> <p>El trato al personal no es el adecuado.</p>	<p>maneja el material.?</p> <p>¿Los encargados son prepotentes?</p> <p>¿Los supervisores son accesibles?</p> <p>¿Los supervisores tratan adecuadamente a sus obreros?</p> <p>¿Los encargados dan buen trato a los obreros?.</p>
<p>CONDICIONES FÍSICAS Se refiere a las condiciones físicas del lugar donde se realiza el trabajo tales como ventilación, luz, herramientas del trabajo, entre otras.</p>	<p>No hay material.</p> <p>Una máquina se descompuso.</p> <p>La calidad de la comida es muy baja, falta un mejor servicio, a lo mejor más gente que atienda.</p> <p>Todo esta bien.</p>	<p>¿Las herramientas están disponibles para trabajar.?</p> <p>¿Las herramientas son revisadas periódicamente.?</p> <p>¿Las máquinas están en buen estado.?</p> <p>¿El lugar donde trabajo es agradable en cuanto iluminación, ventilación, espacio.?</p>
<p>REGLAS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN Se refiere a la organización adecuada o inadecuada de la empresa o compañía, es decir, al hecho de que todas la acciones están bien encaminadas o bien algunas de ellas no queda clara, como por ejemplo el hecho de no saber quién es realmente el jefe o supervisor directo; además tiene que ver con las políticas que la</p>	<p>Empezando desde arriba, tener una ética y un profesionalismo en el sentido moral sobre todo.</p> <p>Una medida de disciplina que tiene la empresa es cambiar al personal de departamento.</p> <p>Tiene buenas prestaciones.</p> <p>Tienen buenos conceptos</p> <p>En las enfermedades te mandan con el médico.</p>	<p>¿Son muy rígidas las normas que tiene la empresa?</p> <p>¿La empresa tiene buenas prestaciones.?</p> <p>¿Las sanciones que tiene la empresa son las adecuadas.?</p> <p>¿El cambio de departamento o de área es conveniente.?</p>

<p>empresa aplica a sus empleados.</p>	<p>Esta prohibido jugar y si te llegan a ver te amonestan, si reincides te suspenden un día.</p> <p>El cambio de departamento es un castigo.</p>	
<p>ESTATUS Se refiere directamente a la posición jerárquica que el trabajador tiene dentro de la organización, así como al hecho de tener persona bajo su mando o para apoyo, por ejemplo, algunas secretaria, algún asistente personal o incluso un ayudante.</p>	<p>No por trabajar en una planta o ser obreros debemos de tener un trato más bajo que los demás</p> <p>Él dice (encargado) no se hace de esta forma porque yo lo digo.</p> <p>El tener otros rangos nos quieren tratar con cierta dureza.</p> <p>El (encargado) esta nadamas para ver no para meter las manos, por eso el tiene estudios.</p>	<p>¿El rango es autoridad?</p> <p>¿El trato que tengo es por la posición?</p> <p>¿La posición es importante.?</p>
<p>SEGURIDAD EN EL TRABAJO Se refiere al hecho de que el trabajador tenga un sentimiento de pertenencia con la compañía y a la presencia o ausencia de estabilidad o seguridad con el trabajo, es decir, a qué tan seguro está el trabajador de que puede mantenerse laborando en esa empresa, también incluye la estabilidad de la empresa.</p>	<p>No me gusta el cambio, ya se lo que tengo que hacer.</p> <p>Yo le ayudo a los encargados como han venido de afuera y no saben mucho.</p> <p>Tienes estudios pero no tienen la práctica no lo conocen muy bien.</p>	

<p>SALARIO Se refiere a la remuneración económica que se percibe a cambio de la actividad laboral e incluye todo aquello que puede ser conseguido mediante la remuneración económica.</p>	<p>No pido aumentos de sueldo. El sueldo a veces no es tan importante. Tener un estímulo que es mi sueldo.</p>	<p>¿Mi sueldo es adecuado a mi trabajo?.</p> <p>¿Mi sueldo es adecuado a las horas que cumplo?.</p> <p>¿El salario es un estímulo?</p> <p>¿El sueldo es importante?</p> <p>¿El sueldo es irrelevante?</p>
--	--	---

ANEXO 2

ESCALA FINAL

FACTORES DE MOTIVACIÓN, $x = 3.43$

DESARROLLO ($\alpha = 0.8232$), $x = 3.24$

1. La empresa me da la oportunidad de subir de puesto.
2. La empresa limita mi posibilidad de subir de puesto.
3. Mi trabajo es rutinario.
4. Mi trabajo me da la oportunidad de mejorar mis propias perspectivas.
5. Mi trabajo limita la oportunidad de mejorar mis propias perspectivas.
6. Mi trabajo me ayuda a cumplir mis objetivos.
7. Todos tenemos la misma oportunidad de ascender en la empresa.

RECONOCIMIENTO ($\alpha = .8392$), $x = 3.30$

8. Mi trabajo es reconocido por mi jefe inmediato.
9. Mi trabajo pasa desapercibido para mi jefe inmediato.
10. Mi trabajo es valorado por mi jefe inmediato.
11. La empresa reconoce mi trabajo.
12. Para la empresa mi trabajo pasa desapercibido.
13. La empresa toma en cuenta mis ideas.
14. Mis ideas son irrelevantes para la empresa.
15. Soy importante para la empresa.

TRABAJO EN SÍ MISMO ($\alpha = 0.7514$), $x = 3.73$

16. Mi trabajo es entretenido.
17. Mi trabajo es aburrido.
18. Me gusta mi trabajo.
19. Mi trabajo es importante.

FACTORES DE HIGIENE, $x = 3.50$

INTERACCIÓN ($\alpha=0.7455$), $x = 3.62$

- 20. Mi jefe inmediato me trata bien.
- 21. Mi jefe inmediato me trata con desprecio.
- 22. Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo.
- 23. En mi trabajo hay un ambiente de armonía.
- 24. El ambiente de trabajo es pesado.
- 25. Mi relación con los compañeros de trabajo es respetuosa.
- 26. Mi relación con los compañeros de trabajo es grosera.

SUPERVISIÓN ($\alpha=0.8275$), $x = 3.26$

- 27. Mi jefe inmediato es accesible.
- 28. Mi jefe inmediato es prepotente.
- 29. Mi jefe inmediato es justo.
- 30. Mi jefe inmediato es injusto.
- 31. Mi jefe inmediato es agradable.
- 32. Mi jefe inmediato está dispuesto a apoyarme en mi trabajo.
- 33. A mi jefe inmediato le falta disponibilidad para apoyarme en mi trabajo.

CONDICIONES FÍSICA DEL LUGAR DE TRABAJO ($\alpha= 0.7715$), $x = 3.54$

- 34. Considero que las máquinas y herramientas necesarias para mi trabajo están en condiciones adecuadas.
- 35. Las máquinas y herramientas necesarias para mi trabajo están en pésimas condiciones.
- 36. Las materias primas que me proporcionan en la empresa para la elaboración de los productos que hago son de calidad.
- 37. Las materias primas que uso para la elaboración de los productos son de baja calidad.
- 38. La iluminación de mi lugar de trabajo es adecuada.
- 39. Las instalaciones del lugar de trabajo son incómodas.

REGLAS Y POLÍTICAS DE LA EMPRESA ($\alpha = 0.7492$), $x = 3.59$

- 40. En la empresa se me avisa oportunamente que tengo que quedarme tiempo extra.
- 41. Mi horario de trabajo es agradable.
- 42. Me molesta mi horario de trabajo.
- 43. Los procedimientos que uso para elaborar los productos son adecuados.
- 44. Los procedimientos para elaborar los productos son inadecuados.
- 45. Las sanciones que aplica la empresa son justas.
- 46. La empresa está organizada adecuadamente.
- 47. Me parece que la organización de la empresa es inadecuada.

SALARIO ($\alpha = 0.7681$), $x = 3.51$

- 48. Mi trabajo es compensado con un sueldo adecuado.
- 49. El sueldo que recibo por mi trabajo es injusto.
- 50. Mi salario es desmoralizante.
- 51. Mi sueldo me da la oportunidad de mejorar económicamente.
- 52. Las prestaciones que recibo son adecuadas.
- 53. Las prestaciones que recibo son inapropiadas.