

Septiembre 2019 - ISSN: 1696-8352

## LA MOTIVACION LABORAL EN LA ESTABILIDAD PSICOLÓGICA

**Marcelo Fabián Barcia Briones,**

Docente Principal Tiempo Completo, Universidad Técnica de Manabí  
mbarcia@utm.edu.ec

**Cristina Teresa Mendoza Pillajo**

Egresada de la Escuela de Psicología Clínica Universidad Técnica de Manabí  
cristina-menzozapi@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Marcelo Fabián Barcia Briones y Cristina Teresa Mendoza Pillajo (2019): "La motivación laboral en la estabilidad psicológica", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (septiembre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/09/motivacion-laboral.html>

### RESUMEN:

El objetivo de la investigación fue analizar el nivel que presenta la motivación laboral, como elemento desencadenante de inestabilidad psicológica de los trabajadores de la construcción Empresa de construcciones civiles y mecánicas de Portoviejo CONSVILLZAN-MANABÍ 2019.

La estabilidad psicológica es uno de los cinco factores de la personalidad y está muy vinculada con el estado de salud de las personas. Explica las tendencias a ser más o menos vulnerables a los problemas de salud mental, cuando se ha logrado con una mayor o menor satisfacción en las diversas áreas de la vida, especialmente las relaciones laborales. Las personas con una alta estabilidad psicológica poseen un mayor control para desarrollar sus actividades, siendo emocionalmente maduras y estables, con una buena capacidad para desarrollar trabajos, resistir sus impulsos y funcionar de una manera flexible y a la vez controlada, sabiendo afrontar la realidad sin huir de ella. En el trabajo se expone conceptualmente lo relacionado con la estabilidad psicológica, la motivación y el papel que puede jugar esta última, para el mantenimiento de un desempeño exitoso de las organizaciones. Se muestran los resultados de la aplicación práctica del instrumento denominado comúnmente como escala e motivación laboral. Mediante el análisis de las cinco categorías evaluadas por el test, se expone la situación que presenta la motivación laboral en una muestra de 36 trabajadores de la construcción de la empresa CONSVILLZAN-Manabí ubicada en Portoviejo, donde se demuestra la importancia del mencionado elemento como fuerza motriz para el cumplimiento de los propósitos trazados por la institución, al propio tiempo que juega un papel clave para el mantenimiento de la estabilidad psicológica del personal.

**PALABRAS CLAVE:** ambiente laboral; estrés; salud; psicología; equilibrio mental.

## **SUMMARY:**

The objective of the research was to analyze the level of work motivation, as a trigger for psychological instability in construction workers. Civil and mechanical construction company in Portoviejo CONSVILLZAN-MANABÍ 2019

Psychological stability is one of the five personality factors and is closely linked to people's health status. It explains the tendencies to be more or less vulnerable to mental health problems, when it has been achieved with greater or lesser satisfaction in the various areas of life, especially labor relations. People with high psychological stability have greater control to develop their activities, being emotionally mature and stable, with a good ability to develop jobs, resist their impulses and function in a flexible and controlled manner, knowing how to face reality without fleeing her. In the work the concept related to psychological stability, motivation and the role that the latter can play is conceptually exposed, for the maintenance of a successful performance of organizations. The results of the practical application of the instrument commonly referred to as scale and work motivation are shown. By analyzing the five categories evaluated by the test, the situation presented by the work motivation is presented in a sample of 36 construction workers of the CONSVILLZAN-Manabí company located in Portoviejo, where the importance of the mentioned element as a force is demonstrated driving force for the fulfillment of the purposes set by the institution, while playing a key role in maintaining the psychological stability of the staff.

**KEY WORDS:** work environment; stress; health; psychology; mental balance.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Durante muchos años las organizaciones dedicaban la atención principal de su gestión al funcionamiento de las máquinas y dispositivos que le permitían lograr los resultados económicos. Pero los tiempos de profundas transformaciones que se viven actualmente, ubican al ser humano como centro esencial de todo proceso, resultando importante para el estado de salud psicológica de los trabajadores lograr un elevado nivel de motivación en las actividades y tareas que se realizan.

Actualmente a escala mundial cuando el fenómeno de la globalización se evidencia fuertemente, han ocurrido una serie de cambios sociales, económicos y culturales que impactan fuertemente al desarrollo del ser humano, afectando no solo a los modos de vida de los individuos sino también a las relaciones sociales y el vínculo que establece la persona con la institución a la que pertenece; en este sentido la sociedad requiere de organizaciones dinámicas que se adapten a estos cambios rápidamente y que desarrollen comportamientos más flexibles en sus empleados (Montag, 2006).

En el terreno de la psicología aplicada al campo de la salud, se ha comenzado a experimentar una diferencia entre estar y ser enfermo. Se considera tradicionalmente que un agente externo producía el estado de enfermedad, pero ahora se conoce que intervienen otros aspectos además de los puramente biológicos, e incluso se habla que se puede aprender a estar enfermo (Rodríguez, Frías, 2005).

La motivación de los trabajadores constituye un elemento importante para las organizaciones, pues cuando se logra un ambiente con motivaciones, puede ayudar a obtener una mayor productividad y ser útil para el desempeño laboral de los individuos y obtener buenos resultados.

El trabajo se refiere a los niveles de motivación de las personas en el desempeño laboral de una empresa de la construcción en la ciudad de Portoviejo, con el fin de determinar los niveles de motivación en el desempeño laboral como elemento clave de la estabilidad psicológica de los trabajadores.

Se parte del criterio que la motivación está relacionada con el sistema de cognición del individuo, incluye sus valores personales y está profundamente influida por el ambiente físico y

social, su estructura, procesos fisiológicos, sus necesidades y experiencias anteriores (Gallegos & López, 2018, pág. 2).

Resulta importante recalcar que en la actualidad hay muchos problemas en el ámbito laboral de las construcciones, especialmente cuando se hace referencia a los trabajadores vinculados directamente con los trabajos constructivos, puesto que son variadas y complejas desde el punto de vista físico, las actividades que tienen que asumir.

El desempeño en los empleados ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar el éxito de las instituciones, razón por la cual existe interés de los responsables de talento humano, en garantizar los aspectos que permitan no solo medirlo, sino también mejorarlo, para lo cual se intenta mejorar la motivación de las personas en el trabajo.

La inestabilidad psicológica de los trabajadores está reconocida como uno de los problemas que amenazan el adecuado desenvolvimiento de una organización, siendo un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias importantes, ya que puede poner en peligro la gestión normal de la empresa, resultando un elemento empobrecedor de la salud y la eficiencia, tanto individual como social y actúa en el lugar de trabajo, convirtiéndose en un aspecto principal de la seguridad y la salud laboral.

La inestabilidad psicológica en el ambiente laboral está relacionada con la satisfacción que implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral, que influirán de una manera significativa en el comportamiento de los resultados. También se puede considerar como la correspondencia entre las demandas de los individuos (expresada en necesidades y motivos) y lo que perciben propiciado por la organización, lo que puede representar una mayor o menor motivación personal por parte de los trabajadores.

Entendiendo la salud como un proceso integral social, físico y mental que se da a lo largo de la vida, se puede asumir que la forma en que se da el proceso, depende en parte de la persona y por otra de las condiciones y oportunidades concretas que encuentre en el medio sociocultural de existencia que facilitan o dificultan esta condición. El resultado se traduce en bienestar psicológico o en enfermedades físicas y psíquicas. Se entiende que el bienestar psicológico no es simplemente la ausencia de malestar o desgaste, sino que se constituye en una disposición relativamente estable a juzgar la vida en términos favorables, donde el nivel de motivación de los trabajadores puede jugar un papel clave (Casullo, 2002).

Se puede afirmar que el bienestar psicológico constituye un indicador positivo de la relación del sujeto consigo mismo y con su medio. Incluye aspectos valorativos y afectivos que se integran en la proyección futura y el sentido de la vida. Se puede asegurar que, a mayor motivación personal, el nivel de bienestar psicológico puede ser superior.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que la inestabilidad psicológica se convertirá en el año 2020, en la segunda causa de incapacidad laboral en el mundo, detrás de las enfermedades isquémicas, mientras que en el año 2000 ocupaba el cuarto lugar. Por este motivo, desde los distintos estamentos sanitarios se está potenciando la investigación para intentar atajar este problema mental, cuyo índice de prevalencia, lejos de disminuir, amenaza con incrementarse a medida que transcurre el siglo XXI (Velazquez & Villavicencio, 2016).

Existe un nivel de información que permite ubicar a la construcción, como el tercer sector después del agrario y el industrial donde existe menos motivación personal en los trabajadores, lo que trae como consecuencia que se produzcan más bajas laborales. En España, por ejemplo, el sector de la construcción ha tenido un crecimiento significativo en estos últimos años y por ello ha tenido un incremento de puestos de trabajo y consecuentemente de bajas laborales. En 2005 los datos son alarmantes, con más de 24 000 bajas laborales, muchas de ellas por padecimientos vinculados al estado psicológico de los trabajadores (Marques, 2011).

Las observaciones preliminares que se han realizado en las organizaciones laborales de la construcción en la ciudad de Portoviejo, permite estimar que existe un nivel de desmotivación laboral que aun cuando no es grande, si es preocupante por el impacto desfavorable que puede tener en la inestabilidad psicológica de los trabajadores, constituyendo

un fenómeno creciente que afectaba de una manera especial, tanto a los trabajadores, como a las organizaciones laborales en el ámbito constructivo.

## **MOTIVACIÓN**

Cuando se hace referencia al concepto general de motivación, se puede verificar que constituye un tema bien amplio y que existen diversas definiciones de la misma, pudiendo decir que se entiende por motivación laboral a la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o ciertos comportamientos para el logro de los objetivos de una institución, ya que es un aspecto de enorme relevancia en distintas áreas de la vida, entre ellas la construcción, por lo que conduce a las personas hacia una acción y objetivos concretos (Barcia-Briones, Cedeño, & Bermúdez, 2019).

La motivación es personal y ejerce una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguirlo, estando integrada de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es su motor (Soria, 2014, pág. 2).

Cuando se habla de motivación se hace referencia a varias teorías, las cuales muchas organizaciones le están poniendo mayor atención en los últimos años, puesto que es una base clave para que el individuo sea productivo y alcance un buen desempeño. Una de las teorías es la de Maslow, denominada teoría de las necesidades básicas.

La motivación analizada desde los colaboradores, constituye uno de los elementos primordiales que influye en la ejecución de las actividades dentro del ámbito empresarial, ya que una persona motivada se muestra entusiasta, comprometida y con ánimo para realizar las actividades designadas. Así mismo, la motivación al personal puede darse de diversas formas, destacando la económica y verbal, es por ello que cada organización determina cuál de las dos es mayormente efectiva, dependiendo de las necesidades de sus elementos (Nieto, 2019, p5).

## **TIPOS DE MOTIVACIÓN**

Resulta importante tomar en cuenta las dimensiones de motivación laboral, entre ellas se pueden mencionar la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, cada una aporta de una manera particular al accionar humano en sus actividades. La parte intrínseca se le conoce con la elección de motivación y logra establecer a través de una corriente, las inclinaciones rematan en una condición; Así mismo la parte extrínseca se la puede definir como el reflejo de hacer algo como medio para conseguir un fin, ya que se persigue una consecuencia; La parte trascendente consiste en las opiniones, transacciones y manuales que posean el sujeto y los de las colecciones benéficas u organizacionales al que corresponda (Pachas, 2018, pág. 29).

La motivación y la expresión son los motivos que inducen a un individuo en una determinada acción. Desde el punto de vista psicológico puede ser definida como, la colección de factores dinámicos que impulsan el comportamiento humano hacia un fin u objetivo deseado, de acuerdo a las estrategias que se puedan utilizar (Napolitano, 2018).

La motivación resulta clave dentro de una organización o institución, ya que va a aportar a la productividad de la misma y por ende va a dar satisfacción al trabajador. Por tal motivo la motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable. Al propio tiempo enfatiza la relación de la personalidad en constante transformación y determinación recíproca con la actividad externa, en sus objetos y estímulos para satisfacer necesidades (Gallegos & López, 2018). Estas características forman una base para alcanzar una satisfacción en las actividades profesionales y laborales, también tomando en cuenta la parte de la autoestima o auto concepto, que juntos conllevan a posteriores éxitos en la vida diaria.

Actualmente el ser humano ocupa un tercio de su vida en el trabajo, por lo que se ha convertido en una actividad que proyecta influencias en el mismo, estas pueden ser físicas como emocionales, siendo indispensable crear en el ámbito laboral actividades que generen placer, motivando a los colaboradores a desempeñar sus tareas de manera óptima.

En algunos casos se puede apreciar la falta de motivación en diferentes ámbitos, tanto en el sector público como privado, provocando un ambiente laboral no deseado y por ende una baja productividad en las distintas áreas a desempeñar.

## **PERSPECTIVAS SOBRE LA MOTIVACIÓN**

La motivación es un aspecto relevante en las diversas áreas de la vida entre ellas la laboral, por lo tanto, analizando las bases teóricas de la motivación se puede plantear, que existen tres perspectivas fundamentales respecto de la motivación:

- a) la conductista,
- b) la humanista y,
- c) la cognitiva.

La conductista subraya el papel de las recompensas en la motivación, la humanista en las capacidades del ser humano para desarrollarse y la cognitiva enfatiza en el poder del pensamiento (Pereira, 2010, pág. 154)

## **ESTABILIDAD PSICOLÓGICA**

El tema de la estabilidad psicológica en el ambiente laboral ha sido estudiado como consecuencia de la capacidad de la organización para generar un contexto adecuado para sus empleados, también es determinante del desempeño individual, como la salud y de resultados organizacionales, como las tasas de ausentismo, rotación o indicadores de productividad.

Cuando se habla de estabilidad psicológica se refiere al nivel de equilibrio, adaptabilidad y criterio de la realidad, con que la persona percibe e interactúa con su entorno y en relación a sus estados internos en un momento determinado (Galarza, 2017).

Actualmente constituye un reto para las empresas y las organizaciones de producción y servicios, mantener un nivel aceptable de estabilidad psicológica del personal que labora en las mismas, pues de ello depende el futuro productivo inmediato de la organización y el estado de salud de los trabajadores.

Cuando el personal de una actividad productiva o de servicios goza de estabilidad psicológica y salud mental, la organización se encuentra en mejores condiciones de realizar su trabajo y garantizar una gestión económica adecuada.

Resulta de interés poder comprender el impacto de la motivación personal para la estabilidad psicológica de un ser humano que debe estar sometido a un trabajo físico duro durante 8 horas al día, sometido a un control de la calidad constante y exigente; pudiendo manifestar que han existido varias investigaciones que tratan el tema, ya que constituye un problema social que afecta a la calidad de vida del ser humano.

Actualmente los trabajos que más producen inestabilidad psicológica, es donde los trabajadores se encuentran más desmotivados, apreciando el trabajo como un castigo y no como un deber social que los enaltece ante la sociedad y resultan aquellos donde las exigencias superan los conocimientos y habilidades de los trabajadores, esta situación implica que el costo personal, social y económico sea notable, ya que las consecuencias de la misma no se limitan a la esfera profesional, sino que abarca la vida personal y familiar.

Los constantes cambios que se producen en el entorno y las nuevas tecnologías, implican una importante variación en la naturaleza del trabajo. Ello impone nuevos retos e incremento de las exigencias al trabajador; estos problemas pueden ser desencadenantes de desmotivación personal y como consecuencia de inestabilidad psicológica.

## **DESEMPEÑO LABORAL**

Cuando se hace referencia al desempeño laboral, se puede manifestar que se refiere a lo que realmente hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como las aptitudes, la eficiencia, la calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado (Cartaya, 2009), por lo tanto, las motivaciones y experiencias forman parte de dicho desempeño.

Los constructores como factor humano, son aquellos que desempeñan un rol importante dentro de las entidades del sector constructivo, ya que forman parte de un equipo de trabajo dedicado a construir estructuras que sean confiables y confortables para los seres humanos que la usen, resultando necesario que en las empresas del sector se fomente la

motivación, para que de esta forma se logre una mayor productividad y se puedan alcanzar los objetivos personales y laborales.

Resulta importante resaltar que uno de los factores determinantes para el desempeño laboral son las habilidades de los trabajadores, así como los conocimientos del puesto de trabajo. El desempeño depende también del nivel de satisfacción que puede tener el individuo.

Es importante señalar, que la motivación juega un importante papel en la manera de actuar del ser humano, permitiendo que el personal experimente experiencias positivas y las actividades puedan ser desarrolladas a través del vínculo laboral (Pachas, 2018, pág7).

Considerando lo analizado anteriormente se puede señalar que existen factores de motivación relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario (Alarcón, Gaytan, & Ruiz, 2018, pág. 507)

## **2. MÉTODOS y TÉCNICAS**

Se realizó un estudio descriptivo, analítico y documental, con enfoque cuali-cuantitativo, de tipo deductivo, a una población total de 36 trabajadores de la construcción los mismos que realizan sus labores en la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ en la ciudad de Portoviejo.

En la actividad práctica de investigación se utilizó el test denominado escala de R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morín & Malorni, 2010), o comúnmente conocido como escala de motivación laboral, que consiste en un cuestionario que ha sido transculturalmente validado por expertos en motivación en más de 10 idiomas, entre ellos el inglés, francés, holandés y español, siendo una herramienta utilizada en diversos países con buenos resultados, dirigida a trabajadores que se encuentren laborando en diferentes posiciones y en entidades de distintas condiciones y rubros, por lo que se consideró un instrumento adecuado para cumplir el objetivo trazado en el trabajo.

La escala está conformada por 19 reactivos, con un formato de respuesta tipo Likert, que cuenta con 7 opciones de respuesta:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Levemente en desacuerdo
- d) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- e) Levemente de acuerdo
- f) De acuerdo
- g) Totalmente de acuerdo

Los reactivos a su vez responden a una pregunta general que se presenta al inicio. Las puntuaciones oscilan entre 1 que representa totalmente de acuerdo y 7 que representa totalmente en desacuerdo. En todas las dimensiones se realiza una media de los ítems que conforman la dimensión quedando las puntuaciones entre 1 y 7. Si la puntuación es más cercana a 1 se interpreta como está poco motivado y si se acerca a 7 como que está muy motivado. Habiendo una excepción, la dimensión Desmotivación, que si la puntuación es cercana a 1 quiere decir que no está poco motivado y si se acerca a 7 quiere decir que está muy desmotivado. De 1 a 2,33 indica una puntuación baja, de 2,34 a 4,66 una media y de 4,67 a 7 un alta.

La prueba tiene cinco dimensiones o categorías:

- a) Desmotivación.
- b) Regulación externa.
- c) Regulación introyectada.
- d) Regulación identificada.
- e) Motivación intrínseca.

La dimensión de desmotivación hace referencia a la falta de motivación. La dimensión regulación externa, hace referencia a la motivación que es originada desde el exterior, un

ejemplo de ello sería un aumento de salario. La dimensión regulación introyectada, hace referencia a la regulación que está asociada a las expectativas de auto-aprobación, evitación de la ansiedad y el logro de mejorar el ego. La dimensión regulación identificada hace referencia a que el individuo interpreta la conducta como importante y la realiza, aunque le resulte desagradable. La última dimensión es la motivación intrínseca, hace referencia a aquella motivación que nace del interior de la persona, un ejemplo de ello sería la autorrealización.

La agrupación de los ítems de la Escala de Motivación es el siguiente:

Desmotivación 2, 15, 16. Regulación Externa 3, 8, 9, 10, 14, 17. Regulación Introyectada 1, 5, 7, 19. Regulación Identificada 4, 11, 18. Motivación Intrínseca 6, 12, 13.

Se parte del criterio que el trabajador que perciba su labor como una forma de crecimiento, y sienta una autonomía hacia sus tareas, además de competencia y un buen clima laboral, lo motivará a actuar de manera proactiva y creativa, lo que se conoce como motivación interna. Se parte del criterio de que aquellos trabajadores motivados intrínsecamente, presentan un mejor desempeño que los que presentan motivación extrínseca.

### 3. LA POBLACION Y MUESTRA

La población total fue de 36 trabajadores, de los cuales el 86% corresponde al género masculino y el 14% al género femenino, con un promedio de edad de 38 años. Por grupo de edades: mayores de 50 años 5 para el 13%; entre 40 y 49 años 8 trabajadores para el 22%; entre 30 y 39 años 10 para el 27%; y menor de 30 años 13 para el 38%.

### 4. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados estadísticos de la encuesta con el correspondiente análisis por categorías.

#### 4.1. DESMOTIVACIÓN

En la tabla 1 se muestran los resultados del Test en cuanto a la categoría "Desmotivación"

Tabla 1. Resultados del test en la categoría "Desmotivación"

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje
Alto	11	35	1	20	12	33
Moderado	20	65	4	80	24	67
Bajo	0	0	0	0	0	0
Total	31	100	5	100	36	100

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

En la figura 1 se muestra el comportamiento gráfico en la categoría "Desmotivación".

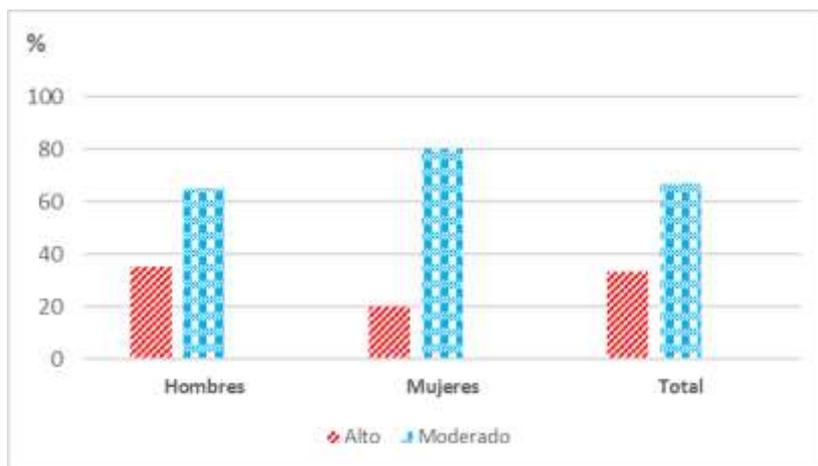


Figura 1. Comportamiento gráfico de la categoría "Desmotivación"

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la encuesta

### Análisis e interpretación

Cuando se analizan los resultados del test en la categoría "Desmotivación", se puede apreciar que, en el caso de los trabajadores del género masculino, el 65% presentaron moderada desmotivación y el 35% correspondió a una buena motivación. En lo que respecta al género femenino el 80% presenta una moderada motivación, el 20% hace referencia a una alta desmotivación. En total 67% de los trabajadores presenta una moderada motivación, mientras que el 33% plantea estar altamente motivados. Sintetizando los resultados se puede plantear que la categoría de motivación se inclina a la normalidad. No obstante, se debe observar con cuidado los aspectos que hacen posible la motivación del personal, en interés de lograr incrementar el grupo de trabajadores que plantean estar altamente motivados.

### 4.2. REGULACIÓN EXTERNA

En la tabla 2 se muestran los resultados del test en cuanto a la categoría "Regulación externa"

Tabla 2. Resultados del test en la categoría "Regulación externa"

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje
Alto	28	90	4	80	32	89
Moderado	3	10	1	20	4	11
Bajo	0	0	0	0	0	0
Total	31	100	5	100	36	100

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

En la figura 2 se muestra el comportamiento gráfico en la categoría "Regulación externa".

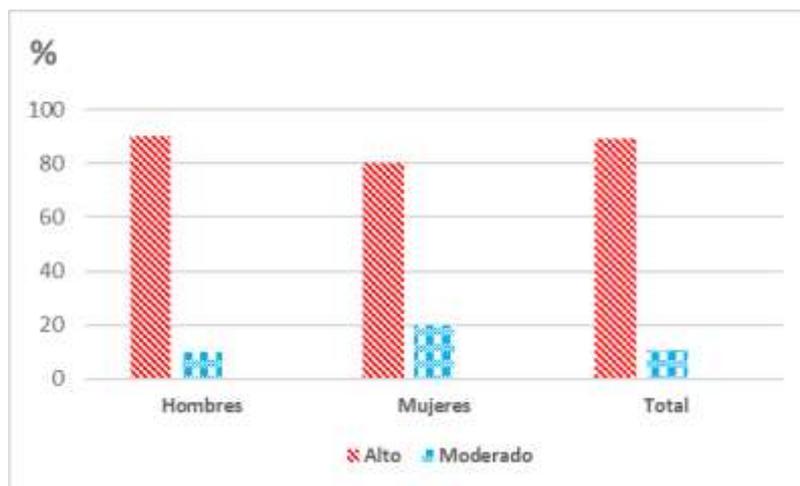


Figura 2. Comportamiento gráfico de la categoría "Regulación externa"

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la encuesta

### Análisis e interpretación

Después de aplicado el instrumento de evaluación a los trabajadores de la construcción de la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ de Portoviejo, para evaluar niveles de motivación se pudo conocer respecto a la regulación externa, que, en el caso de los trabajadores del género masculino, el 90% presentaron un nivel alto y el 10% correspondió a un nivel moderado. En lo que respecta al género femenino el 80% presenta un nivel alto, el 10% moderado. En total 89% de los trabajadores presenta un nivel alto de regulación externa, mientras que el 11% es moderado. Sintetizando los resultados se puede plantear que la categoría de "Regulación externa" se inclina a manifestar un nivel alto. La situación comentada anteriormente se debe al manejo de la política salarial de la empresa, que se está utilizando como un mecanismo externo de motivación a los trabajadores.

### 4.3. REGULACIÓN INTROYECTADA

En la tabla 3 se muestran los resultados del test en cuanto a la categoría "Regulación introyectada"

Tabla 3. Resultados del test en la categoría "Regulación introyectada"

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje
Alto	22	70	4	80	26	72
Moderado	9	30	1	20	10	28
Bajo	0	0	0	0	0	0
Total	31	100	5	100	36	100

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

En la figura 3 se muestra el comportamiento gráfico en la categoría "Regulación introyectada".

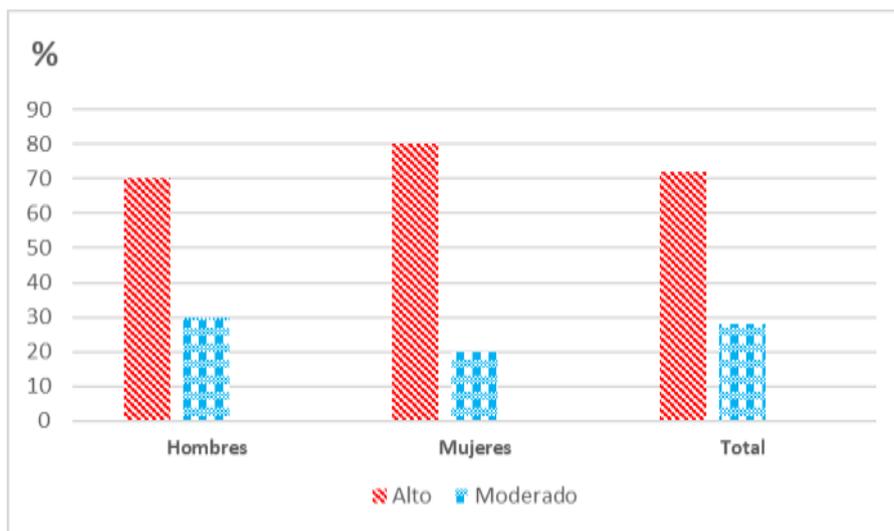


Figura 3. Comportamiento gráfico de la categoría "Regulación introyectada"

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

### Análisis e interpretación

Cuando se analizan los resultados del test en la categoría "Regulación introyectada", se puede apreciar que, en el caso de los trabajadores del género masculino, el 70% presentaron una alta regulación y el 30% correspondió a una regulación moderada. En lo que respecta al género femenino el 80% presenta una alta regulación, el 20% hace referencia a una regulación moderada. En total 72% de los trabajadores presenta una alta regulación introyectada, mientras que el 28% manifiesta una regulación moderada. Sintetizando los resultados se puede plantear que la categoría de "Regulación introyectada" se inclina al alza. La situación analizada anteriormente demuestra que los trabajadores de la construcción de la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ de Portoviejo, tienen las expectativas cifradas en su autoaprobación como trabajadores con un sentido de pertenencia a la labor que realizan, situación que les permite controlar el nivel de ansiedad y la elevación del ego personal.

### 4.4. REGULACIÓN IDENTIFICADA

En la tabla 4 se muestran los resultados del test en cuanto a la categoría "Regulación identificada"

Tabla 4. Resultados del test en la categoría "Regulación identificada"

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje
Alto	17	55	1	20	18	50
Moderado	14	45	4	80	18	50
Bajo	0	0	0	0	0	0
Total	31	100	5	100	36	100

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de del test

En la figura 4 se muestra el comportamiento gráfico en la categoría "Regulación identificada".

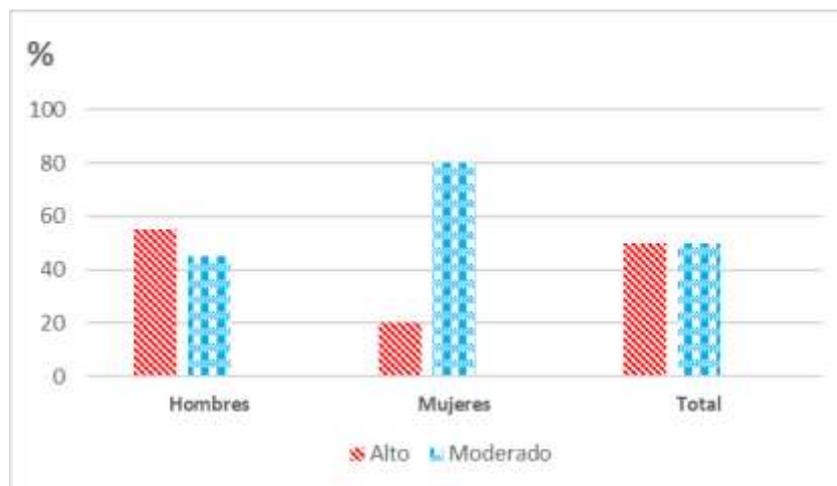


Figura 4. Comportamiento gráfico de la categoría "Regulación identificada"

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

### Análisis e interpretación

En el análisis de la categoría "Regulación identificada", se pudo comprobar que, en el caso de los trabajadores del género masculino, el 45% presentaron moderada regulación y el 55% correspondió a una alta regulación. En lo que respecta al género femenino el 80% presenta una moderada regulación, el 20% hace referencia a una alta regulación. En total 50% de los trabajadores presenta una moderada regulación identificada, mientras que el otro 50% plantea estar altamente regulado. Sintetizando los resultados se puede plantear que la categoría de regulación identificada se encuentra equilibrada con una tendencia a la normalidad. Estos resultados están indicando que los trabajadores de la construcción de la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ de Portoviejo, interpretan su papel como importante para el desempeño de la gestión de la empresa, por lo que están dispuestos a continuar realizando el duro trabajo de la construcción con la finalidad del éxito en las tareas planteadas.

### 4.5. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

En la tabla 5 se muestran los resultados del test en cuanto a la categoría "Motivación intrínseca"

Tabla 5. Resultados del test en la categoría "Motivación intrínseca"

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje	Frecuencias	Porcentaje
Alto	17	55	3	60	20	56
Moderado	14	45	2	40	16	44
Bajo	0	0	0	0	0	0
Total	31	100	5	100	36	100

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

En la figura 5 se muestra el comportamiento gráfico en la categoría "Motivación intrínseca".

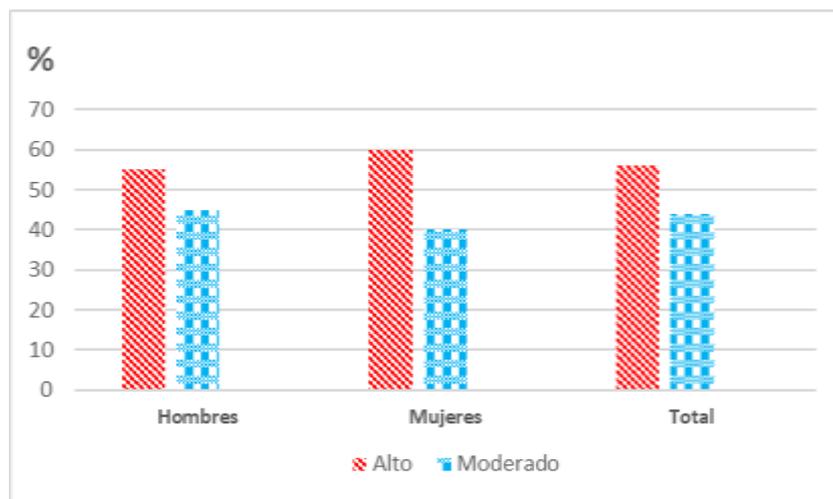


Figura 5. Comportamiento gráfico de la categoría “Motivación intrínseca”

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

### Análisis e interpretación

Cuando se analizan los resultados del test en la categoría “Motivación intrínseca”, se puede apreciar que, en el caso de los trabajadores del género masculino, el 55% presentaron una motivación alta y el 45% correspondió a una motivación moderada. En lo que respecta al género femenino el 60% presenta una alta motivación, el 40% hace referencia a una moderada motivación. En total 56% de los trabajadores presenta una alta motivación intrínseca, mientras que el 44% plantea estar moderadamente motivados. Sintetizando los resultados se puede plantear que la categoría de motivación intrínseca se inclina levemente al alza, queriendo decir que la autorrealización constituye un valor latente en el colectivo de trabajadores de la construcción de la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ de Portoviejo.

### 4.6. RESULTADO TOTAL

En la tabla 6 se muestra el resultado final del test de escala de motivación laboral.

Tabla 6. Resultado total del test de escala de motivación laboral

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	61	3	60	22	61
Moderado	12	39	2	40	14	39
Bajo	0	0	0	0	0	0
Total	31	100	5	100	36	100

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

En la figura 6 se muestra el comportamiento gráfico del resultado total.

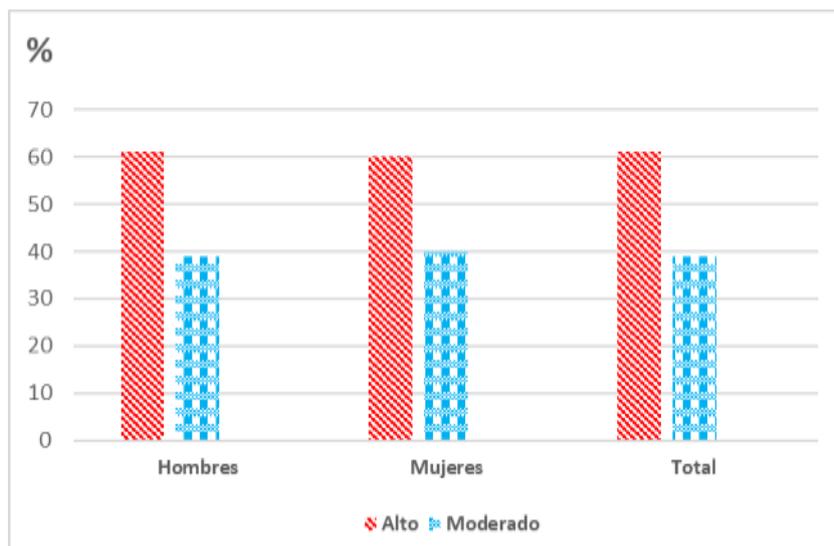


Figura 6. Comportamiento gráfico del resultado total del test de la escala de motivación laboral

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del test

### Análisis e interpretación

Cuando se analiza el resultado total del test de la escala de motivación laboral, se puede apreciar que, en el caso de los trabajadores del género masculino, el 61% presentan un resultado alto y el 39% correspondió a moderado. En lo que respecta al género femenino el 60% presenta un alto resultado, el 40% hace referencia a un resultado moderado. En total 61% de los trabajadores presentan un resultado alto, mientras que el 39% corresponde a moderado. Los resultados demuestran un alto índice de motivación en los trabajadores de la construcción de la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ de Portoviejo, lo que permite asegurar una situación estable en el nivel de motivación general de los trabajadores.

## 5. DISCUSIÓN

Se puede afirmar que la motivación es parte principal del ser humano y resulta clave para que una persona sea productiva en las distintas actividades que puede desempeñar, tanto personal como laboral. Por lo que se puede manifestar que de acuerdo a los datos obtenidos sobre los niveles de motivación en los trabajadores de la construcción de la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ de Portoviejo corresponde a una escala alta con un 61%, y un nivel moderado de desmotivación de un 39%, no existiendo ningún trabajador en una escala baja de motivación.

Paralelamente se pudo comprobar durante la aplicación del instrumento de evaluación, que los trabajadores de la construcción presentan también una regulación externa alta, influyendo en ello la recompensa derivada de los beneficios de la política salarial aplicada por la empresa. Es por ello que cuando se analiza la regulación introyectada se puede apreciar en los resultados, que los trabajadores experimentan una expectativa de auto aprobación en las funciones y actividades que realizan, lo que beneficia la reducción del estado de ansiedad y la elevación del ego personal.

Cuando se analizan los resultados de la evaluación identificada se puede comprobar que los trabajadores interpretan el papel que desempeñan en la empresa como importante y ello les permite considerar que vale la pena realizar los esfuerzos a los que están sometidos en el trabajo. Finalmente, en la evaluación de la dimensión intrínseca se comprobó que los

trabajadores poseen conciencia sobre la relevancia de su trabajo, lo que permite que se sientan realizados en la actividad que realizan.

Lo analizado anteriormente permite suponer que los trabajadores de la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ de Portoviejo, presentan una situación estable en cuanto a la motivación laboral, lo que contribuye positivamente en la estabilidad psicológica de los mismos.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A diario los seres humanos están sometidos a un sin número de experiencias generadoras de necesidades, que les permite crear soluciones a los crecientes problemas que surgen en el seno de la sociedad y en ello supone un constante enfrentamiento a dificultades de diferente índole. En este ambiente la motivación se convierte en un elemento idóneo para potenciar las soluciones y darles satisfacción a las necesidades. Es ahí la relevante importancia de la motivación en sentido general y especialmente en el ambiente laboral.

Cuando un trabajador de la construcción logra sentirse motivado en su trabajo, podrá desempeñar y desarrollar un sentido de pertenencia dentro de cualquier institución. De acuerdo a lo analizado en la investigación se puede afirmar que los trabajadores de la construcción de la empresa CONSVILLZAN-MANABÍ de Portoviejo, presentan un nivel alto de motivación que les permite obtener altos rendimientos en beneficio de la gestión de la institución, por lo que resulta importante continuar trabajando por el mantenimiento y la estabilidad de la motivación laboral del personal, lo que al propio tiempo contribuye a la salud psicológica de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, D. Gaytan, C. & Ruiz, S. (2018). Condiciones laborales de los maestros y su relación con la satisfacción laboral. *RECIE*, 517.
- Barcia-Briones, M. Cedeño, D. & Bermúdez, A. (2019). "Niveles de motivación en el desempeño laboral", *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana* (julio 2019). En línea: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/motivacion-desempeno-laboral.html>
- Cartaya, M. (2009). Desempeño laboral ministerio del trabajo. *ECURED*, pag. 4-14.
- Casullo, M. M. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. *Editorial Paidós*.
- Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morín & Malorni. (2010). Escala de motivación Laboral. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/392863175/Escala-de-Motivacion-Laboral>.
- Galarza, A. (2017). Plan de intervención para mejorar la motivación laboral de los empleados de una empresa de procesamiento y comercialización de harinas y cereales de la ciudad de Ambato. Escuela de Psicología. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.
- Gallegos, E. & Lopez, D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA-PUNO. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592–597.
- Marques, S. (2011). La depresión laboral en el sector de la construcción: el caso de la empresa Brique en Brasil y el caso de la empresa Barcon en España *Universidad de Salamanca Instituto Universitario de Iberoamérica Facultad de Ciencias Sociales. Tesis Doctoral, Programa de Doctorado Interuniversitario Antropología de Iberoamérica*
- Montag, M. (2006). La motivación de los empleados en un entorno internacional. *Globalización- Motivación*.
- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Babelcube Inc.
- Nieto, S. (2019). La motivación como factor clave del rendimiento en el trabajo. P-5.

- Pachas, M. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa . Mariscal Ramón Castilla UGEL 1, 2015. Pag. 29.
- Pereira, L. (2010). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia. Redalyc, 154-170
- Rodríguez, M. Frías, L. (2005). Algunos factores psicológicos y su papel en la enfermedad: una revisión. Psicología y Salud. Vol: 15 número 002. Universidad Veracruzana. Xalapa. México. Pp. 169-185.
- Soria, H. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? scielo , 2-10.
- Velazquez, F. & Villavicencio, D. (2016). Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán). *Disertación previa para la obtención del título de Médico Cirujano, Repositorio de la biblioteca central de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.*