



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

CAMPUS D'ALCOI

Análisis de la motivación de los empleados en una entidad bancaria

MEMORIA PRESENTADA POR:

Yasmina Gandía García

GRADO DE *Administración y Dirección de Empresas*

Convocatoria de defensa: Septiembre del año 2016

Índice

CAPITULO I Introducción.	4
1.1 Justificación	5
1.2 Objetivo.	7
1.3 Estructura de proyecto	8
CAPÍTULO II Técnicas de motivación.	9
2.1 Motivación	10
2.2 Estado del arte	12
2.3 Metodología.	15
2.4 Técnica utilizada: cuestionario.....	17
2.5 Desarrollo del proyecto	18
2.6 Técnicas estadísticas.....	20
CAPÍTULO III Explotación y resultados.	21
3.1 Explotación de los datos.	22
3.2 Análisis descriptivo	28
3.3 Análisis bivariante.....	57
3.4 Propuesta de Intervención para la mejora de la motivación.	91
3.5 Conclusión del análisis bivariante	94
Capítulo IV Conclusión.....	97
5. Bibliografía.....	100
6. Anexo.....	102

CAPITULO I Introducción.

Ante la situación de crisis económica que se vive en la actualidad en España, se podría considerar que el trabajo solo se concibe como la única fuente económica para cubrir las necesidades básicas de los individuos y que el individuo con ello se sentirá vanidoso debido al clima de incertidumbre sobre la nivelación económica y de empleo que sostiene.

Meramente en el elemento de retribución, los trabajadores, cuando hablamos desde el punto de vista del empresario, con esta retribución sola no conseguirá la implicación del trabajador ni tampoco conseguirá su mayor productividad. De este modo el trabajador se limitará a hacer su trabajo y no perderlo sin buscar la consecución de los objetivos de la empresa.

Ha cambiado el trabajo y la forma de realizarlo. Durante los años se ha adoptado un tipo de trabajo en el que se requiere la posesión de conocimientos y requerimiento de trabajo intelectual. Todos los trabajadores por necesidad tienen que hacer y pensar, se requiere de una mayor reflexión, atención y utilización de las capacidades intelectuales. El jefe debe asumir el papel de facilitador, entrenador e impulsor de logros, con una estructura más horizontal y flexible, donde la dependencia es más funcional. Se potencia en mayor medida la autonomía responsable, a un trabajo. Además de medir la aportación individual, se mide la contribución colectiva, trabajo como acto creativo y que permite el crecimiento y desarrollo personal y profesional, un trabajo donde se retribuye de un salario fijo más uno variable... Es necesario ser conscientes de que ha aparecido un nuevo trabajador o trabajadora con perfiles totalmente distintos a los que han prevalecido hasta fechas recientes.

Las empresas exigen trabajadores con estudios y alta cualificación. Cada vez más, es frecuente ver trabajadores de distintas empresas en un mismo lugar de trabajo. Hoy ninguna empresa ofrece trabajo para toda la vida, lo máximo que puede ofrecer es la empleabilidad, o sea, la preparación para que el trabajador pueda encontrar trabajo en otro lugar si la empresa se ve abocada a cerrar. Además hoy en día es común ver plantillas de ambos sexos, y trabajadores con movilidad geográfica y cambio de empresa. [1]

1.1 Justificación

El propósito de estudio escogido para llevar a cabo este TFG responde a motivaciones laborales. La motivación es uno de los procesos más influyentes en la calidad de todo el proceso laboral que se lleva a cabo. Dicho trabajo discurre sobre la mera importancia de la motivación en el marco empresarial necesario para el desarrollo eficaz, competitivo y económico del conjunto empresarial.

Este estudio se encuentra relacionado con las asignaturas de Estadística, como por ejemplo puedan ser la asignatura de Introducción a la Estadística, Métodos Estadístico en Economía, Econometría, Desarrollo de Competencias Directivas y Trabajo en Equipo y Recursos Humanos del Grado en ADE, donde se desarrollan las Teorías motivacionales en el trabajo y el comportamiento de los individuos en el entorno laboral. Además, cabe destacar, que para extraer los resultados obtenidos se ha hecho uso de las herramientas (así como programas estadísticos) provenientes de las dos asignaturas mencionadas anteriormente relacionadas con la estadística. En estas asignaturas se adquieren conocimientos sobre las distintas teorías sobre el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral. Se estudia sus necesidades, sus motivaciones en el trabajo o los elementos que les conducen a estar motivados en el desarrollo de sus tareas. Se obtienen respuestas que ofrecen a determinadas situaciones, los riesgos psicosociales a los que están expuestos en su entorno laboral (estrés, mobbing, acoso laboral, frustración....), la influencia de los líderes y los diferentes tipos de líderes, el comportamiento los grupos de trabajo, la organización de la empresa, los antecedentes históricos o influencias teóricas en este campo. El tema es relevante, no solo tiene importancia para el sujeto en sí sino que tiene mucha transcendencia en la productividad económica de las empresas, ya que el sentirse bien está relacionado con el buen desarrollo de la actividad laboral y de este modo afectará a la motivación del empleado. La motivación laboral puede contribuir al éxito económico de la entidad bancaria.

Conocer hasta qué punto la motivación influye en el desarrollo competitivo de la empresa es importante, ya que sirve de referencias para los empresarios que no cuentan con la información suficiente al respecto y quieren mejorar la situación en el mercado.

Se hace hincapié en la importancia de la motivación laboral que, sin duda, favorece en gran medida al desarrollo apropiado que deberían conseguir los trabajadores para desarrollar sus tareas con éxito siendo críticos y eficaces con la información que les llega.

Como estudiante de Administración y Dirección de Empresas, este estudio contribuye al enriquecimiento de los conocimientos, porque se profundiza en el área de talento humano. Además, el estudio contribuye al desarrollo de nuestra laboral, ya que se contará con información necesaria para poner en práctica estrategias motivacionales adecuadas. Todo ello contribuirá al fomento y al desarrollo de la organización, a través de la formación de colaboradores más productivos, innovadores y creativos. La principal fuente de motivación que me ha empujado a hacer este trabajo ha sido que nunca antes había hecho un trabajo de investigación en una entidad bancaria. Me llamaba mucho la atención poder trabajar con

gente real, en situaciones de vida normal para hacer un estudio de total veracidad. Del mismo modo, la empresa tenía la necesidad de medir cual era el grado de motivación de sus empleados. Es por ello que se decidió trabajar juntos para posteriormente obtener unos resultados.

1.2 Objetivo.

Este trabajo tiene un objetivo general que es el examinar de manera efectiva la satisfacción y motivación laboral. Se pretende aportar un pequeño granito de arena a la entidad bancaria y ayudar de manera responsable, a que el funcionamiento de la empresa sea el más adecuado y agradable para los empleados. Además, se pretende orientar a los empleados para que desarrollen la máxima capacidad y se impliquen en el plan estratégico de la empresa.

El estudio permite materializar un diagnóstico situacional inicial sobre los factores de motivación y su impacto respecto al desempeño laboral. Además, autoriza reconocer nudos críticos que sirven de insumo para la propuesta futura de un plan de acción en el manejo del potencial humano. Todo ello otorgará mejoras en los factores de motivación de los trabajadores que incentive un desempeño eficaz y un desarrollo organizacional que incidan positivamente en la calidad del servicio al cliente ofrecido en el sector bancario.

Es por ello que los objetivos específicos a conseguir mediante la presente sugerencia de investigación son los siguientes mostrados a continuación:

- Reconocer los aspectos que refleja la motivación de las organizaciones del sector bancario.
- Mejorar el servicio al cliente.
- Fortalecer los valores humanos y corporativos.
- Incrementar la productividad de los empleados.
- Conocer cuál es la apreciación que los trabajadores tienen sobre el trabajo que desenvuelven.
- Confrontar cuáles son sus actitudes respecto a su trabajo.
- Apreciar su formación y competencia laboral que desenvuelven en el trabajo.
- Materializar una propuesta de mejora y refinamiento en torno a sus destrezas y capacidades para optimizar el proceso desarrollado en el ámbito laboral.

Todo ello va a ser posible si los empleados se identifican con la empresa, si desarrollan un contrato psicológico y un sentimiento de pertenencia, si valoran y cuidan a la empresa, si protegen el material que les envuelve en su puesto de trabajo y si brindan un fabuloso servicio.

Puesto que se trata de una investigación cuantitativa, se asignan valores numéricos a las declaraciones con el propósito de estudiar con métodos estadísticos posibles relaciones entre las variables. [2]

No se puede universalizar estos resultados a otros entes bancarios. Pero sin duda alguna es de utilidad para percatarse mucho más en profundidad en un contexto concreto para proponerle una solución específica y de calidad centrada en la entidad bancaria en concreto.

Esta es la esencia de la investigación, se estructura y se estudia una problemática para subsiguientemente, atajar la situación para contribuir al perfeccionamiento y progreso de la práctica.

1.3 Estructura de proyecto

Este trabajo consta de cuatro capítulos. El capítulo I, donde aparece la introducción. Dentro del mismo apartado se encuentra una breve introducción de cómo ha evolucionado el trabajo laboral a nivel general, seguidamente, un apartado llamado justificaciones, donde se explica el tipo de trabajo que se va a desarrollar, a continuación una sección dentro de este capítulo llamado objetivos donde se concretan cuales son los objetivos de esta investigación. En el último apartado de este capítulo se encuentra este mismo punto, donde se comenta la estructura que tiene el proyecto. En este mismo capítulo se encuentra la explicación a cómo se llegó a la muestra, las facilidades y obstáculos que se interpusieron en la búsqueda de entrevistados, así como lo que supuso la transcripción de las entrevistas realizadas.

El capítulo II está dedicado a las técnicas motivadoras. En él se desarrollan apartados donde el primero trata sobre la definición de la motivación. Seguidamente se mencionan otros proyectos de investigación relacionados con la motivación en una entidad bancaria. Este apartado ha sido nombrado, "Estado del arte". La tercera parte desarrolla el tema de la metodología de investigación empleada en el desarrollo de este proyecto; su técnica de recogida de información, su ejecución, su concepto... en él se describen los contenidos de las entrevistas en profundidad con lo que respecta al cuestionario. Además, se puede encontrar un apartado donde proyecta las técnicas utilizadas para el desarrollo de la investigación. Igualmente se cuenta con un apartado llamado "Desarrollo del proyecto" donde se explican las diferentes etapas que contiene el proyecto. Por último, se cierra este capítulo con el epígrafe dedicado a las técnicas estadísticas que se han empleado para llevar a cabo este proyecto de investigación.

Si se hace referencia al capítulo III, este apartado es el encargado de definir conclusiones extraídas del análisis realizado, así como una propuesta de mejora de la motivación. Se elaborarán dos análisis, el bivariante y el descriptivo realizados a través del programa estadístico. Este mismo capítulo también contiene un apartado donde se comenta cómo se han obtenido los datos y la encuesta.

Finalmente concluiremos el trabajo con el capítulo IV, donde se arrojará una conclusión general de todo el proyecto además de unas opiniones personales acerca del trabajo realizado.

CAPÍTULO II Técnicas de motivación.

En el siguiente capítulo del presente Trabajo Final de Grado se desarrollan los aspectos metodológicos de la investigación. Se expone el camino que se ha escogido para abordar el estudio además de aportar justificaciones acerca de por qué se ha elegido realizar el estudio de esta manera y no de otra.

Aun en la situación económica que vive el país de variabilidad e desequilibrio, el trabajador busca satisfacer más necesidades que solo las básicas mediante el progreso de su trabajo.

El tema que se va a tratar es la motivación laboral. Se va a contribuir a los estudios de la motivación de los empleados mediante un análisis. Más adelante se ofrecerán unas conclusiones finales, basadas en un trabajo experimental de una pequeña muestra proyectando un camino nuevo para intentar mejorar la calidad de vida laboral del colectivo estudiado.

2.1 Motivación

El trabajo se realizó en el sector bancario, identificando factores de motivación y aspectos que la reflejan. En las entidades bancarias hoy en día podemos evidenciar la importancia que debe tener la motivación para sus empleados ya que competitivamente es la que puede marcar la diferencia frente a los otros tipos de organizaciones. Las entidades bancarias se consideran como una de las organizaciones que están expuestas a que sus empleados entren en la monotonía y así mismo en la desmotivación por el grado de exigencia frente a las metas y procesos complejos.

La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta.[3]

La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, energía y conducta del trabajador. Todo ello hará que el empleado se sienta mejor respecto a lo que hace y estimulará a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la empresa.

Los determinantes que designa la motivación son:

1. La decisión de iniciar el esfuerzo para realizar una determinada tarea.
2. La decisión de realizar un determinado nivel de esfuerzo.
3. La decisión de persistir en el desarrollo del esfuerzo durante un periodo de tiempo.

Para estudiar la motivación en el trabajo, es necesario partir del conocimiento de las necesidades humanas de los trabajadores y de cómo actúan sobre su conducta. De esta forma se crearán los cimientos que permitirán analizar desde un punto de vista crítico las diferentes teorías de la motivación.

La motivación laboral es la fuerza impulsora que promueve al trabajador a desarrollar determinados comportamientos o acciones para la consecución de los objetivos de la empresa. [4]

La retribución económica como tal no es suficiente fuente de motivación laboral, el trabajador quiere recibir asimismo un salario emocional, que podemos definir como toda retribución que recibe el trabajador desemejante del dinero. El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son fuentes trascendentales de motivación. Las empresas deben hacer hincapié en estos factores, que implican bajos costes e incrementos de la motivación del trabajador. Un empleado motivado va a indagar en la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas, y del mismo modo, esos objetivos serán los de la empresa, aumentando la productividad de la misma. [5]

Además, el clima laboral es el conjunto de circunstancias o condiciones que rodean a una persona en su entorno laboral. El clima laboral va a influir en el grado de motivación de los trabajadores, y por ello, en la productividad de la empresa y en la consecución de sus objetivos. [6]

Con la realización de este estudio se pretende exhibir con datos obtenidos a través de un cuestionario, como no solo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores.

2.2 Estado del arte

Se denomina estado del arte a la base teórica sobre la que se sustenta el escrito, o la cual se rebate en el desarrollo posterior en el escrito y que forma parte introductoria del mismo. [7] Este capítulo es fundamental para explicar los aportes al conocimiento que realiza el trabajo final de grado al estado del conocimiento actual.

La motivación laboral surge por el año 1700, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo Surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés- Es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar. Los seres humanos actuamos siguiendo determinados móviles y buscando fines, siempre obedeciendo a motivaciones de diversos géneros. Se puede decir que la motivación es considerada como el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo o la explicación del motivo o motivos por los que se hace una acción.

En relación a la motivación laboral desde 1920, la Organización Internacional del Trabajo, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas, Prevista por el tratado de Versalles en 1919. Tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos para el necesario desarrollo social así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

En 1970 el Dr. Rogelio Díaz Guerrero realizó encuestas que le demostraron que en México el 68% de los trabajadores, les gusta su trabajo. En 1982 el Centro de estudios educativos, encontró que el 83% de los trabajadores, se encontraban entre muy y bastante orgullosos de su trabajo. Estos estudios han concluido que, el problema general no es el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales. De acuerdo al salario mínimo o inferior se considera que muchos de ellos tienen fuertes carencias en su alimentación por lo tanto, es comprensible que les importe poco la seguridad, dignidad o absentismo laboral. Los lugares que ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador, además de seguridad física y estabilidad económica, demuestran que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continua de relaciones interpersonales. En estas organizaciones son muy dados a los festejos y la comunicación excesiva. [8]

Con lo cual, en este punto se presentan algunos trabajos que tratan el tema de la motivación. Se va a repartir los trabajos en relación al estudio de la motivación laboral, estudio relacionado en bancos y finalmente estudio de la motivación en una entidad bancaria.

a) Estudios de motivación laboral

Estudio de la motivación humana, dirigido por Jaime Arnau Gras procedente de la Universidad de Barcelona.

En esta investigación se estudia la motivación humana en general donde se definen las características básicas de la misma. Se presentan los modelos fundamentales que interpretan los fenómenos motivacionales humanos dentro de la una línea interpretativa intencionista. Luego de un análisis de la teoría de Atkinson, como principal representante de dicha corriente se idea la hipótesis de una hipótesis bi-dimensional de la motivación

Perspectivas recientes en el estudio de la motivación, dirigido por Jesús de la Fuente Arias de la Universidad de Almería.

El presente trabajo estudia las versiones clásicas y reformuladas de la teoría de la motivación, a través de los presupuestos, evidencias empíricas, inconsistencias e investigaciones desarrolladas por ambas líneas de trabajo. Finalmente evalúa, las implicaciones que ha llevado a consigo algunos de sus principios, insuficientemente contrastados, en la práctica educativa.

b) Estudios de una entidad bancaria

Estudio de las entidades financieras, coordinador por Beatriz Rodríguez Herráez, María del Pilar Montes Gutiérrez y Ana M. Vargas P, originario de la Universidad Politécnica de Madrid.

Esta investigación realiza un estudio de las distintas entidades financieras que operan en España. Se ha empleado una técnica de marketing llamada Evaluación Periódica de la Imagen, que presta una mezcla de las ventajas de las técnicas cuantitativas y cualitativas. Los resultados obtenidos manifiestan que las dos entidades financieras percibidas más idénticas entre si son La Caixa y Caja Madrid, por el contrario las dos entidades percibidas más diferentes son el Santander y Caja Madrid. Definitivamente el estudio exhibe la imagen relativa, imagen individual y un mapa de posicionamiento de las entidades observadas.

Evaluación de la eficiencia de las entidades financieras, guiado por R. Server Izquierdo emergente de la Universidad Politécnica de Valencia.

Dicho trabajo tiene como objetivo valorar la eficiencia de las entidades financieras y de las secciones de crédito de las cooperativas agrarias. Se particulariza anteriormente en el concepto de eficiencia, sobre todo en el concepto de output bancario y en la problemática que supone la adaptación de la metodología de fronteras eficientes a las secciones de crédito, proponiendo un índice que se denomina “estimador de la eficiencia en la intermediación financiera”. Este índice posibilita la mediación de la eficiencia, el estudio de su evaluación mientras el período de ejercicios económicos, así como su comparación con la del resto de entidades bancarias. Se aprecia que, según los resultados de este indicador, las entidades de crédito cooperativo, cooperativas de crédito y secciones de crédito de las cooperativas presentan buenos niveles de eficiencia.

c) Estudio de la motivación en una entidad bancaria.

Análisis de la motivación como factor competitivo en el sector bancario, estudio dirigido por Olga Rocío Guerrero Huertas y Mónica María Sánchez Tibamoso, procedente de la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y de Negocios de Tunja.

El trabajo está combinado por 4 capítulos. Se difunden las generalidades del estudio, teniendo en cuenta justificación, propósito y metodología. Seguidamente, se citan bases teóricas fundamentadas en la motivación, así como lo correspondiente al desarrollo competitivo en las organizaciones. Asimismo, el trabajo tiene un capítulo donde se vincula a la motivación laboral en el sector bancario y finalmente se planean estrategias de motivación. En el remate del trabajo se dan conclusiones generales y algunas sugerencias.

Motivación en las entidades financieras, protagonizado por A. Patricia Fernández Barrios, Universidad de Málaga.

El estudio trata de que el personal que integra una entidad financiera, constituya un elemento fundamental y además es la pieza clave para que ésta realice con éxito su actividad en un mercado cada vez más dinámico, diverso y con mayor número de competidores. Pues en un entorno tan turbulento como en el que actualmente este tipo de empresas tiene que competir, su supervivencia va a depender en gran medida de la mayor calidad en la prestación de servicios. Para ello es necesario un personal convencido, totalmente integrado en la organización, motivado y altamente formado.

2.3 Metodología.

La investigación que se ha confeccionado identifica una dificultad y trata de buscar una solución para reducir la consecuencia de dicha situación.

Mediante el proceso de investigación que se pretende llevar a cabo, es necesario servirse de un método de recolección de datos de donde se pueda extraer posteriormente toda la información y examinarla, para conseguir que nuestro estudio sea óptimo.

La técnica de recogida de información en la cual se ha ceñido ha sido el cuestionario. Es el método más apto, veloz y eficaz que proporciona la información que se necesita para el desarrollo del trabajo. Se pretende con ello, saber y recopilar la opinión de un grupo de trabajadores para aportar datos que ayuden a desarrollar el trabajo.

En cuanto a la ejecución de este estudio se debe tener en cuenta las circunstancias y limitaciones que se presentan en cuanto a tiempo, acceso y viabilidad que circunscriben la presente investigación. En nuestro caso se ha contado con una favorable disposición por parte de la entidad financiera para colaborar y por tanto se ha conseguido todo el acceso necesario. Las condiciones han sido favorables y por ello suponen un estudio de mayor garantía y fiabilidad en cuanto a las conclusiones se refiere, suponiendo mayor profundización el estudio y dotando de mayor rigor científico al mismo. [9]

Para llevar a cabo todo el proceso, primeramente se planteó el siguiente tema a tratar: el grado de satisfacción laboral de los trabajadores en la entidad bancaria en concreto así como la relación con los compañeros y su influencia a la hora de desarrollar la actividad laboral, y las consecuencias de vivir la crisis económica actual y su importancia en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Una vez se ha obtenido el punto de partida se realizó una reunión con el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la empresa para comunicarle el proyecto que se quería llevar a cabo. Cuando se aprobó la idea se pasó a plantear el cuestionario que más adelante se utilizaría para extraer los datos y poder analizarlos. Por motivos de seguridad y privacidad la empresa reserva el uso de su nombre en el TFG. Por lo que se omitirá su denominación.

Los resultados que se han obtenido del cuestionario han sido analizados mediante el programa estadístico llamado SPSS. Con él se ha podido hacer el análisis descriptivo y el análisis bivalente.

Seguidamente se exhibe una tabla donde se presenta una tabla cronológica que se ha seguido para la realización de este proyecto.

Tareas	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero-Junio	Julio-Agosto	Septiembre
Estudio de la idea que se va a llevar a cabo.						
Contactar con el tutor.						
Contactar vía gmail con el Jefe de Recursos Humanos.						
Reunión con el Jefe de Recursos Humanos para proponer la idea que se quiere desempeñar.						
Propuesta aceptada.						
Elaboración de cuestionario.						
Simulación del cuestionario.						
Envío del cuestionario a los empleados para que lo rellenen.						
Recopilación de los cuestionarios.						
Extracción de los resultados a través del programa SPSS						
Elaboración TFG en España.						
Elaboración TFG a distancia.						
Power Point del proyecto.						
Defensa del TFG delante del tribunal						

2.4 Técnica utilizada: cuestionario

El cuestionario es un sistema de preguntas que tiene como finalidad lograr y obtener datos para una investigación. Preponderantemente, se especifica el objetivo a seguir o qué información se pretende conseguir con la investigación que se quiere llevar a cabo.

En cuanto a la elaboración de dicha técnica de investigación, se distinguen claramente las siguientes estepas:

1. Identificar cuál es el problema que vamos a tratar.
2. Definir las variables de nuestro estudio.
3. Seleccionar a la muestra.
4. Diseñar el cuestionario.
5. Obtener, analizar e interpretar los resultados logrados.

En cuanto a la elaboración de un cuestionario, se tiene en cuenta una serie de aspectos básicos, por ejemplo:

1. El cuestionario debe contar con una limitación de extensión, para evitar que se haga pesado y se llegue al abandono del mismo.
2. Estructurar las respuestas, para evitar un campo de respuestas largas o poco comprensivas.
3. Los sujetos deben conocer la finalidad de la investigación y el uso que se da a los datos una vez se hayan obtenido los resultados.

Es imprescindible realizar una serie de detalles a la hora de presentar el cuestionario. Aspectos básicos para fomentar y estimular la predisposición por parte de los encuestados a responder al mismo de forma correcta y sincera. Se podría nombrar alguno como por ejemplo sería una presentación clara, espacio entre preguntas, evitar suposiciones en la formulación de las preguntas, soslayar preguntas muy directas al principio, mantener una alineación de las casillas de respuestas de todas las cuestiones en el lado derecho de la hoja... [10]

Una vez pasada la encuesta y agenciados los resultados, se va a llevar a cabo el análisis y se podrán interpretar los resultados.

2.5 Desarrollo del proyecto

Para la elaboración de nuestra investigación, se distinguen claramente las siguientes etapas:

1. Se quiere saber si los empleados están o no motivados. Para ello, una vez se ha seleccionado el tema a tratar se preparan unas ideas básicas para desarrollar el estudio.
2. Se dividen a los empleados según el cargo que ocupan en la empresa, para ser más precisos y exactos con los resultados.
3. La muestra seleccionada es toda la plantilla que cubre la entidad bancaria.
4. Diseñar el cuestionario que se ajuste a las necesidades requeridas. Para ello se elaboran una serie de preguntas con relación en el tema a tratar.
5. Se procesa toda la información recibida y se examinarán los datos obtenidos mediante el programa estadístico llamado SPSS. Posteriormente se analizarán los resultados obtenidos del análisis de las encuestas y se obtendrán unas conclusiones.

Días previos al lanzamiento del cuestionario, es oportuno exponer la voluntad informar a los empleados de la entidad bancaria de lo que se pretende hacer y de garantizarles la máxima ocultación en cuanto a sus respuestas. Al fin y al cabo se necesita la participación de todos ellos para llevar a cabo un buen trabajo de investigación. Además, se ve oportuno el compromiso con los trabajadores en la devolución de los resultados acordando una serie de reglas para que sepan qué van a realizar y den su consentimiento y aprobación expresamente a lo que se les ha pedido, para evitar posibles sorpresas desagradables o inesperadas a la hora de realizar el cuestionario. Todo esto es posible gracias a la participación del Jefe de Recursos Humanos que ha facilitado el contacto con los empleados haciendo de mediador.

En el momento en que se formula el problema que se quiere extraer de la investigación (motivación laboral) a través del cuestionario, se debe ser consciente de que los términos deben ser fidedignos (la empresa así lo desea), válidos y operativos, es decir, en el momento en que se pregunte a los empleados rehuir el error o las malas interpretaciones.

Es por ello, que se comprueba que puedan ser verificados, que además todos los investigadores que quisiesen hacer el mismo análisis llegasen al mismo resultado que el que se ha obtenido y que verdaderamente definan el fenómeno que se quiere explicar.

El cuestionario en concreto presenta un diseño básico, consta de 26 preguntas. Existe un tipo de pregunta: cerradas. En la investigación se ha visto apropiado la elección de preguntas cerradas. La razón de haber elegido estas es hacérselo más sencillo a los encuestados, además de evitar el desvío de la información que se quiere conseguir como ya se ha comentado anteriormente. Mediante este procedimiento se recogen una serie de ítems relacionados con el objeto de estudio que se quiere conocer a través de la valoración de sus sujetos mediante una escala de liker la graduación es de modo ascendente, de poco a mucho. La respuesta a cada ítem recibe una puntuación más o menos alta en función del grado de actitud desfavorable o favorable que el sujeto escoja. Es por ello que la puntuación total marcará el grado de competencia en el tema encuestado.

Una vez efectuado todo lo dicho anteriormente, se revelará cuál es el estado de motivación de los empleados y seguidamente se llevará a cabo una propuesta de mejora.

2.6 Técnicas estadísticas

Técnica estadística descriptiva **Cruces de variables,**
Tablas de frecuencias.

1. **Análisis univariante:** gráficos de sectores, barras y tablas de frecuencia. [11]

a) Gráfico de sectores:

Una gráfica circular, también llamada gráfico de pastel, gráfico de torta o gráfica de 360 grados, es un recurso estadístico que se utiliza para representar porcentajes y proporciones. El número de elementos comparados dentro de una gráfica circular puede ser de más de 4.

b) Gráfico de barras:

Es una forma de representar gráficamente un conjunto de datos o valores, y está conformado por barras rectangulares de longitudes proporcionales a los valores representados. Los gráficos de barras son usados para comparar dos o más valores. Las barras pueden orientarse verticalmente u horizontalmente.

c) Tablas de frecuencia:

Una tabla de frecuencias es un arreglo tabular de las frecuencias con que ocurre cada característica en que se han dividido los datos.

2. **Análisis bivariante:** tablas de contingencia y test de independencia. [12]

a) En estadística las tablas de contingencia se emplean para registrar y analizar la asociación entre dos o más variables, habitualmente de naturaleza cualitativa (nominales u ordinales).

b) Test independencia:

Ho: X1 y X2 son independientes

H1: X1 y X2 son dependientes

p-valor $\geq \alpha \rightarrow$ Acepto Ho

p-valor $< \alpha \rightarrow$ Rechazo Ho

Estadístico X^2

$$X^2 = \frac{n(ad-bc)^2}{(a+b)(a+c)(c+d)(b+d)}$$

CAPÍTULO III Explotación y resultados.

Como se ha mencionado con anterioridad, la conducta humana está ubicada a la consecución de unos objetivos específicos, por ello, los trabajadores que permanezcan motivados dentro de su puesto de trabajo, concurrirán con todo su esfuerzo para lograr los objetivos deseados por la empresa y de este modo, éstos pasarán a formar parte de sus propios objetivos.

En este capítulo se pretende recopilar y analizar datos de primera mano. Se trata de desarrollar un proyecto con un impacto real para ayudar a su posterior explotación. Para ello se busca apoyo de la técnica estadística del análisis descriptivo y del análisis bivariante, presentes a continuación. El estudio se centra en averiguar si los empleados están o no motivados. Para ello se necesita saber qué factores pueden afectar a que los empleados se sientan animados o no a realizar su trabajo.

El capítulo recogerá diferentes apartados, primeramente el apartado donde se explica cómo se han obtenido los datos y la encuesta, seguidamente aparecen los dos análisis mencionados ya anteriormente con sus respectivas conclusiones y propuestas de intervención. Para este punto es transcendental tener muy estudiado todos los apartados de este trabajo. Tras leer todo el trabajo y tener bien asentadas todas las teorías estudiadas se lleva a cabo el análisis que permite obtener unos resultados.

3.1 Explotación de los datos.

Para la elaboración de la encuesta se ha tomado como ejemplo el cuestionario de Hackman y Oldham, versión española de la escala a cargo de Luis González de la Universidad de Salamanca.

Dicho cuestionario ha sido adaptado a las nuevas propuestas de cambio a lo largo de los años. Se ha comprobado la validez y fiabilidad del mismo siguiendo las recomendaciones de investigaciones previas por Morgeson y Humphrey.

Respecto a los datos, Se ha transcrito el cuestionario a Google Drive. Una vez el cuestionario ya está hecho, es el momento de enviárselo a los empleados para que lo rellenen. Luego se procederá a la recogida del mismo y posteriormente se elaborará el análisis y finalmente se redactarán las conclusiones.

Población de estudio

La encuesta ha sido enviada a todos los trabajadores de la empresa por lo que la muestra es representativa. Han sido contestadas 120, 5 de ellas han sido respondidas en blanco. En total se obtiene una población de estudio de 115 personas. La empresa ha facilitado el contacto a todos ellos vía email. Por lo tanto, no existe error estadístico, los resultados son totalmente verídicos y reales.

Encuesta de motivación

A continuación, se muestra el cuestionario con el que se han recopilado los datos que se dará a conocer posteriormente:

Con el objeto de mejorar la organización y el funcionamiento de la empresa, nos gustaría hacerle unas preguntas para conocer el grado de motivación del personal, le garantizamos el total anonimato de su respuesta. Su participación es muy importante, le rogamos que conteste a todas las preguntas con la mayor sinceridad. Agradecemos su colaboración en esta investigación. Muchas gracias por participar.

Indique el cargo que desempeña en la empresa.

- Comité de Dirección
- Jefe/a de Servicios Centrales
- Administrativo/a de Servicios Centrales
- Informático/a
- Oficios Varios
- Jefe/a de Zona/Empresas de Red Comercial
- Director/a de Oficina de Red Comercial
- Subdelegado/Segundo Oficina de Red Comercial

- Administrativo/a de Oficina de Red Comercial
- Cajero/a de Red Comercial

Sexo

- Mujer
- Hombre

Edad.

Antigüedad en la empresa en años.

1. ¿Su empleo requiere que trabaje en contacto con otras personas, bien con “clientes” o con personas relacionadas con su organización?

1 2 3 4 5

Nada Mucho

2. ¿Hasta qué punto las labores que usted desempeña en su trabajo implican la realización de tareas completas, realizando una actividad que tiene principio y fin?

1 2 3 4 5

Nada Mucho

3. ¿Su trabajo es variado con múltiples actividades diferentes?

1 2 3 4 5

Nada Mucho

4. De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?

1 2 3 4 5

Nada Mucho

5. ¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?

1 2 3 4 5

Nada Mucho

6. El trabajo no exige utilizar habilidades complejas o alto nivel de especialización

1 2 3 4 5

Nada Mucho

7. El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

8. El trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

9. El trabajo es sencillo y repetitivo.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

10. El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas

1 2 3 4 5

Nada Mucho

11. El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

12. Mis superiores me hacen saber a menudo qué piensan sobre mi rendimiento en el trabajo.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

13. En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

14. El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

15. Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

16. En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

17. Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

18. Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

19. ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?

1 2 3 4 5

Nada Mucho

20. ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

21. ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?

1 2 3 4 5

Nada Mucho

22. Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

23. Me gustaría trabajar en un puesto en el que se dé mayor responsabilidad y requiera tomar decisiones importantes frecuentemente.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

24. Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.

1 2 3 4 5

Nada Mucho

25. ¿Tienes posibilidad de abandonar el trabajo por unos minutos, si lo necesitas?

2- En algunas ocasiones

1 2 3

No Si

26. En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia?

1 2 3 4 5

Poco importante Muy importante

En fases posteriores se analizan estas cuestiones a través de un programa estadístico, que lleva a la realización y desarrollo de esta investigación que es la esencia de este trabajo.

3.2 Análisis descriptivo

Se pretende exponer los resultados obtenidos del análisis de los cuestionarios de valoración de motivación de los empleados de la entidad financiera en concreto. Estos cuestionarios han sido realizados para comprobar si los empleados están o no motivados ejerciendo su laboral profesional.

Se presentarán en las siguientes líneas los resultados en cada una de las variables tenidas en cuenta para la comprobación del grado de motivación que existe.

Se analizan un total de 120 cuestionarios de los cuales cinco de ellos fueron completamente nulos porque fueron contestados en blanco. Más de la mitad de los cuestionarios pertenece al sexo masculino (74)

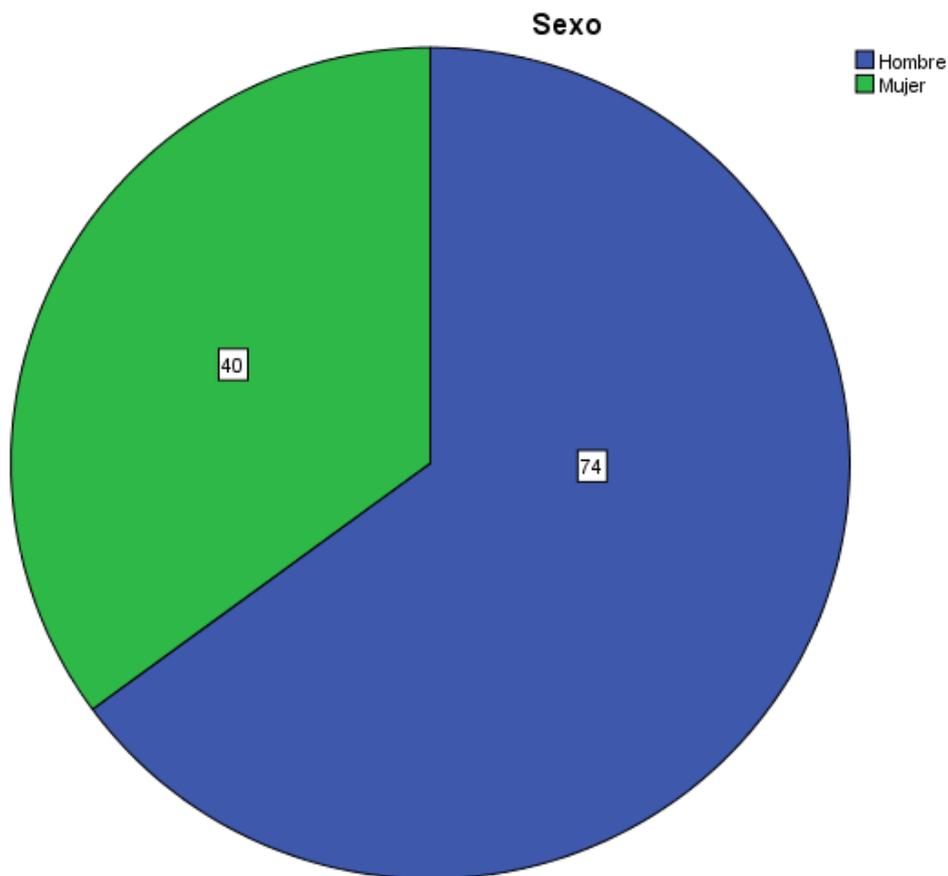


Gráfico 1.

A continuación, la cantidad de personas que han contestado con respecto al cargo que desempeñan en la empresa.

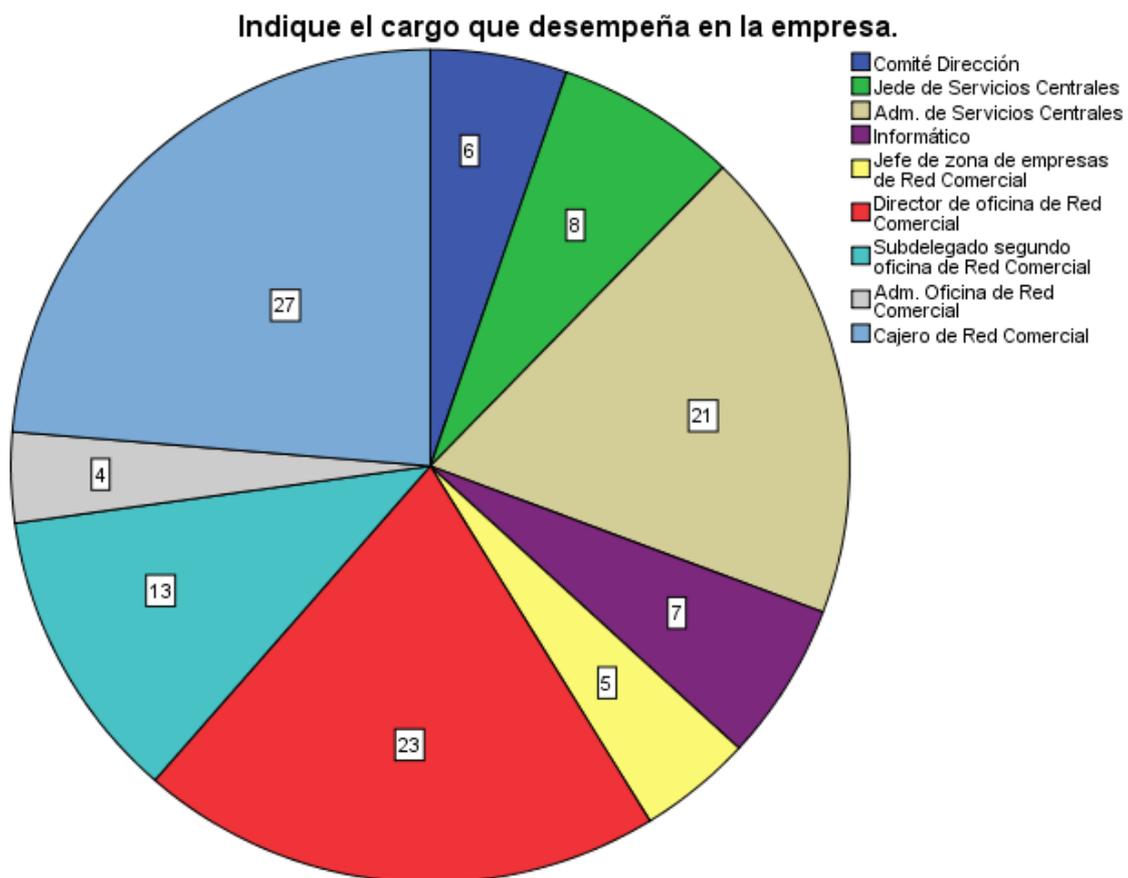


Gráfico 2.

Si se hace hincapié a la edad de los encuestados, se observa que la gran mayoría pertenece al grupo de edad de entre 46 a 50 años con un resultado de 25 personas. Se agrupan los diferentes rangos de edades. Veamos:

1. Menor de 36 años
2. Entre 36 y 40 años
3. Entre 41 y 45 años
4. Entre 46 y 50 años
5. Entre 51 y 55 años
6. Mayor de 55 años

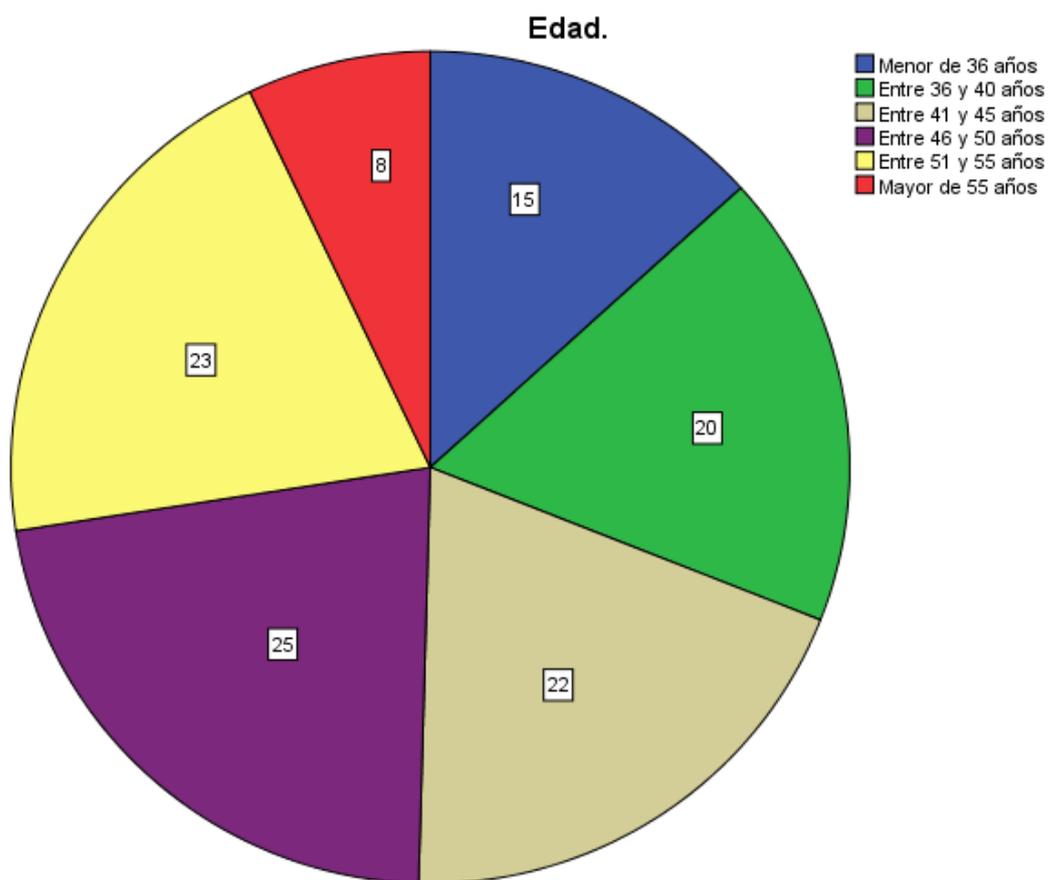


Gráfico 3.

Si bien se quiere saber la antigüedad de los empleados en la empresa en años,

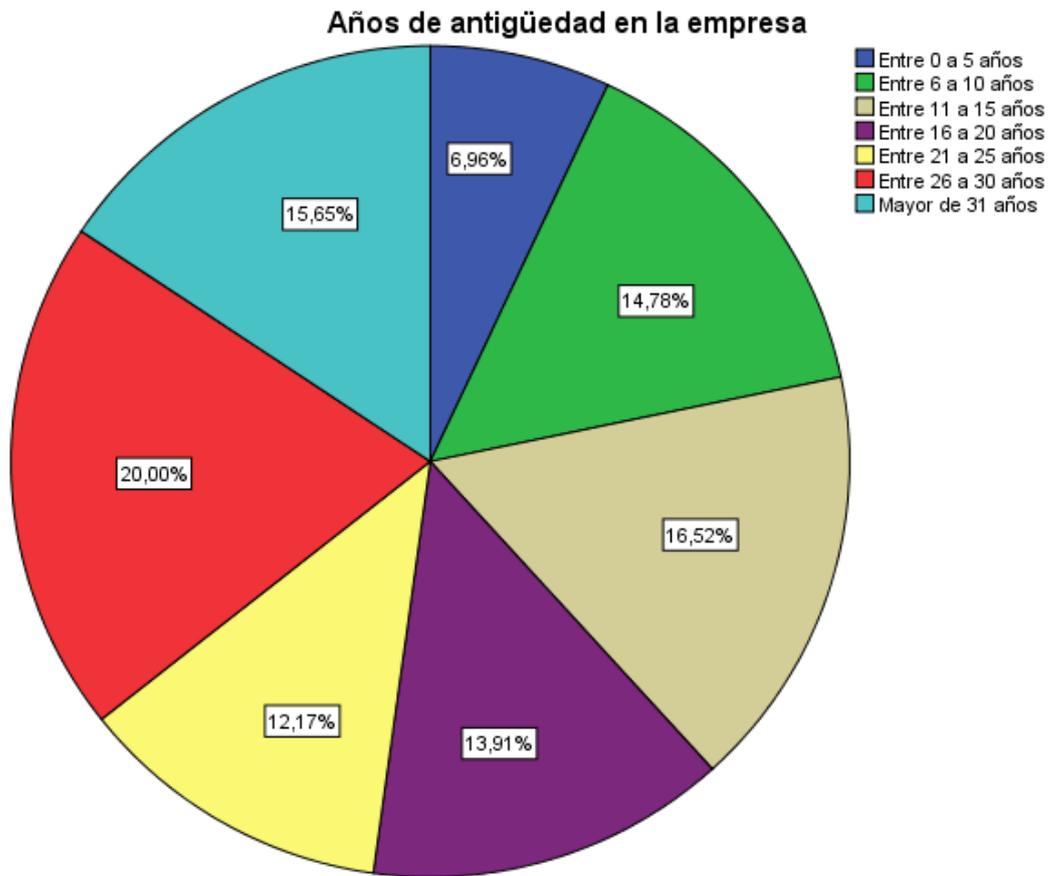


Gráfico 4.

A continuación se analizan los datos obtenidos mediante las preguntas que se plantearon.

A la pregunta, “¿Su empleo requiere que trabaje en contacto con otras personas, bien con “clientes” o con personas relacionadas con su organización? “. Los trabajos de los empleados requieren contacto con personas, ya que se ha obtenido que 73 personas han respondido mucho y en cambio tan solo un 9 han responden muy poco.



Gráfico 5.

Se pregunta si “¿Su trabajo es variado con múltiples actividades diferentes?” y como respuesta de ello obtenemos que 60 afirman que mucho.

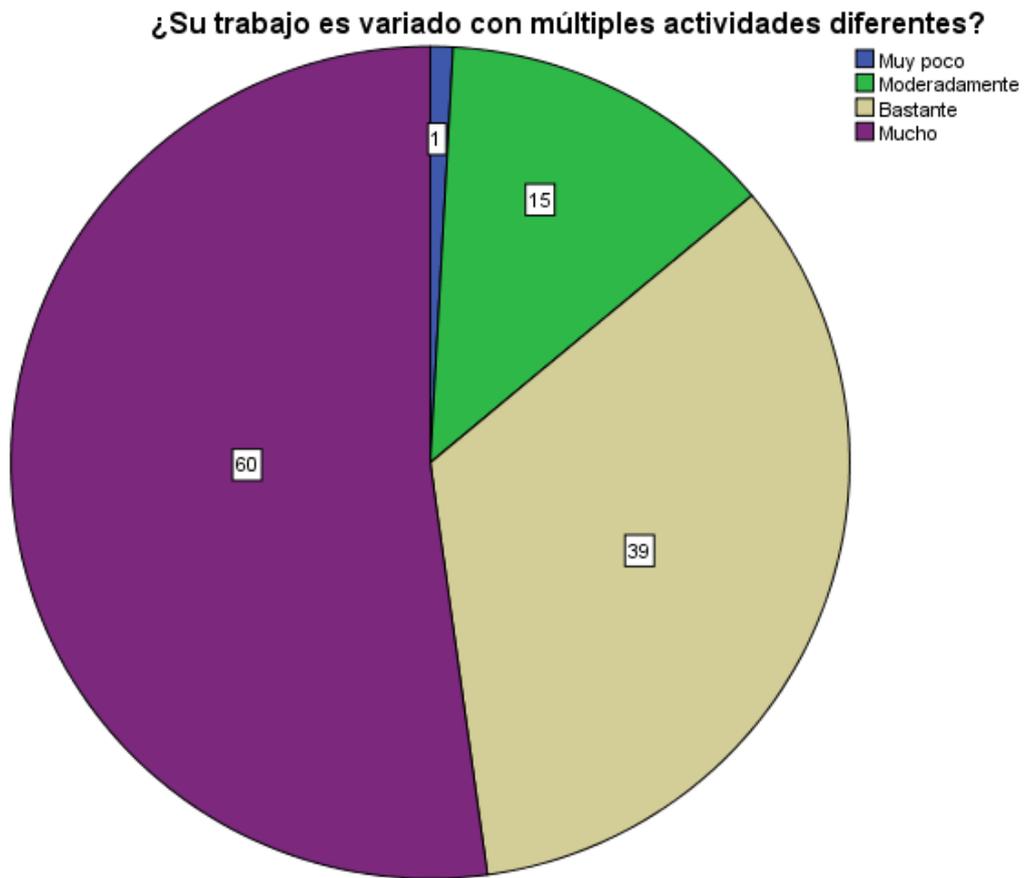


Gráfico 6.

De forma general si preguntamos, en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas? Obtenemos los siguientes resultados. 47 personas de todos los encuestados responden a la pregunta con un “bastante” lo cual indica que se debe tener un gran peso de responsabilidad a la hora de ejecutar el trabajo, ya que por el hecho de hacerlo mal puede perjudicar de forma negativa a otras personas.

De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?

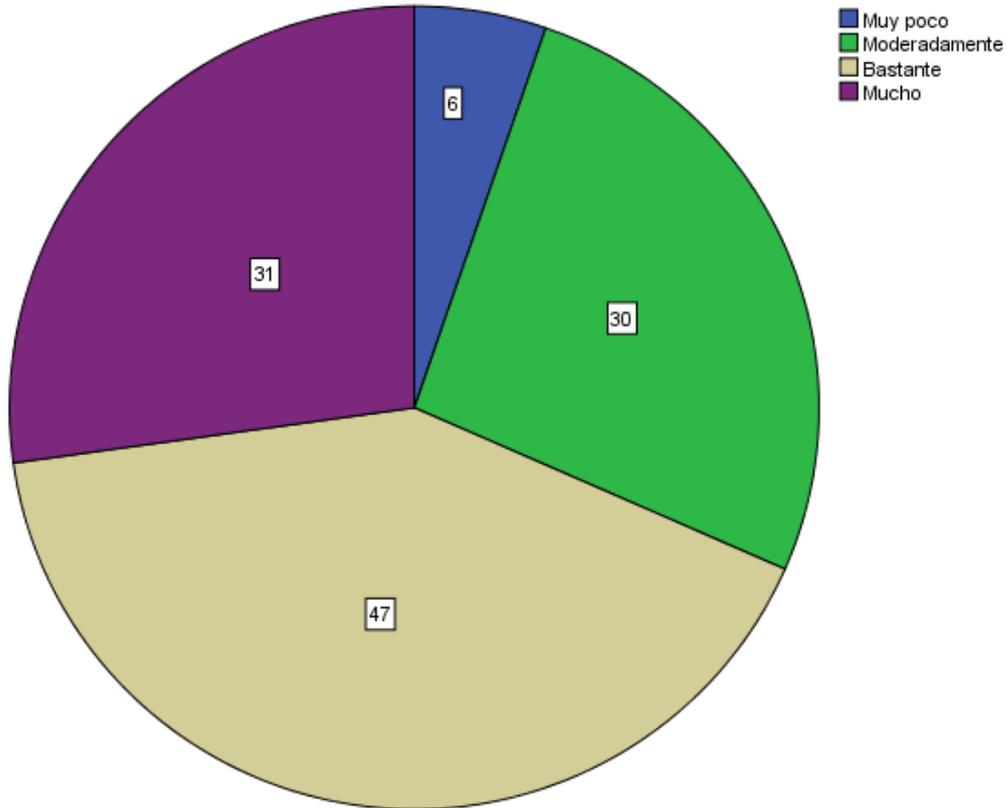


Gráfico 7.

Se hizo la siguiente pregunta “¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?”. Como resultado se obtiene que 36 y 34 personas, no muy por debajo del anterior, los resultados pertenecientes a “bastante” y “moderadamente” respectivamente.

¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?

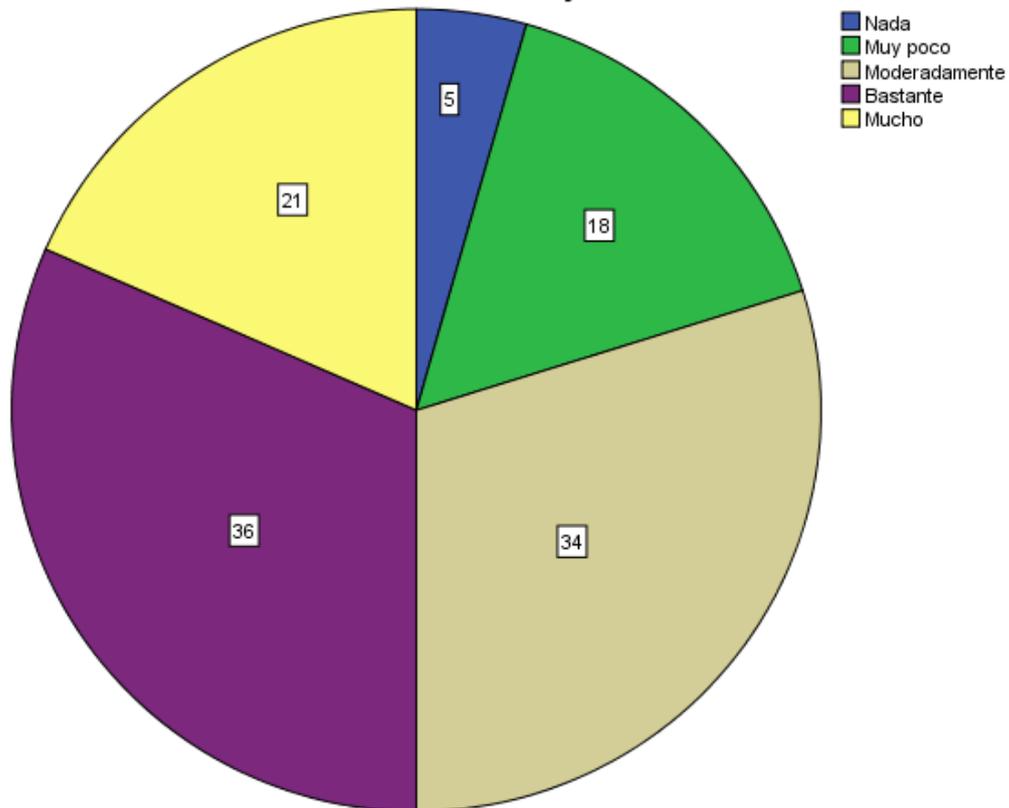


Gráfico 8.

En referencia a si el trabajo requiere mucha cooperación con otras personas, se obtiene que 46 de los encuestados responden con un “indeciso” y solo uno responde un con “nada”. Por lo que se afirma que el trabajo requiere de cooperación con otras personas.

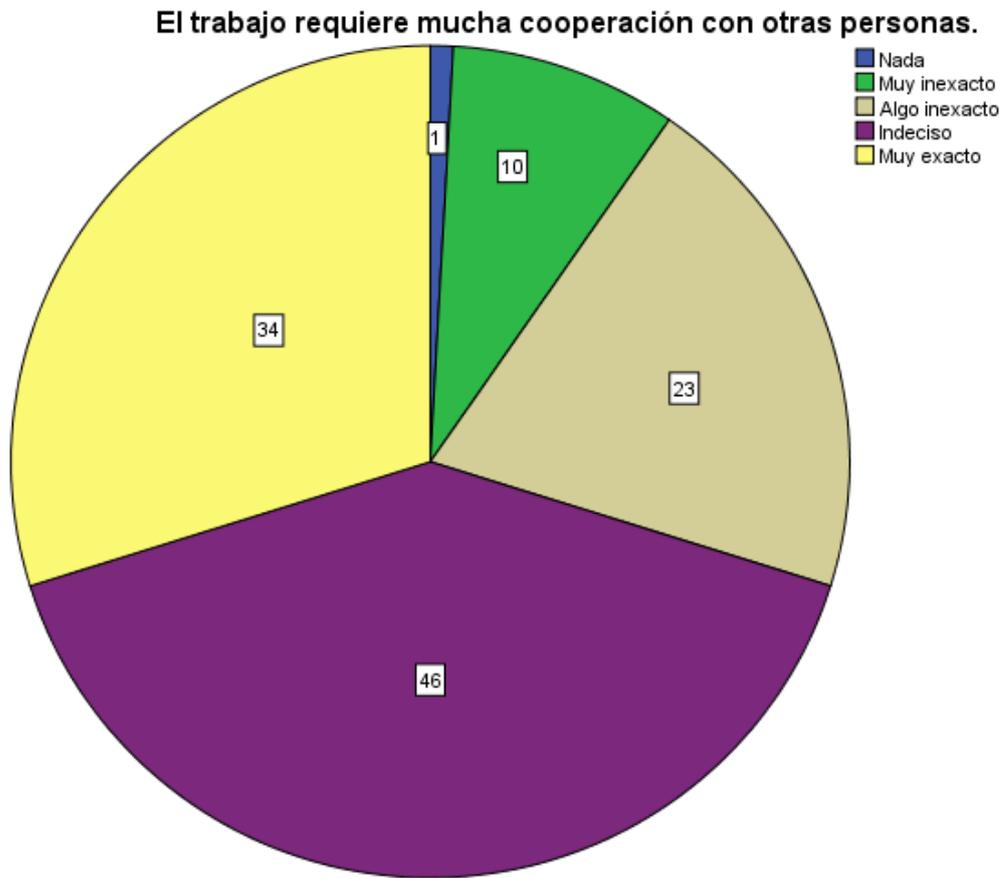


Gráfico 9.

Si bien se pregunta si el trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa vemos que 40 contestan que “mucho” y tan solo el 13 dicen que “nada”.

El trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa.

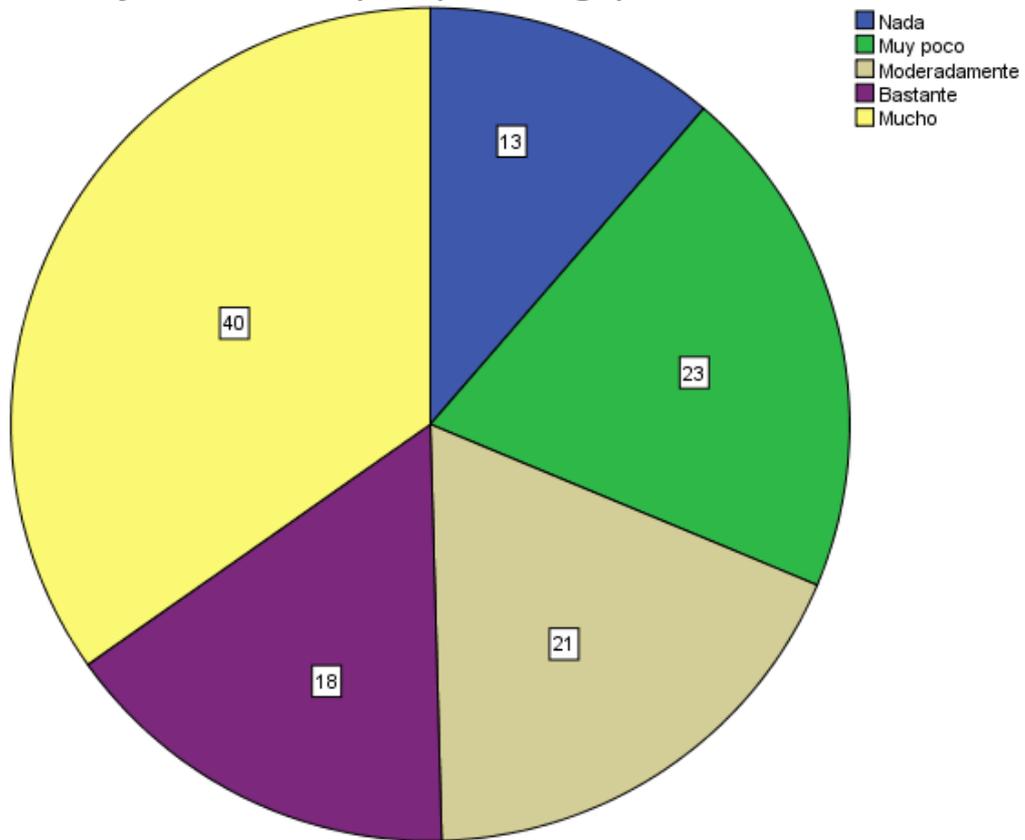


Gráfico 9.

Seguidamente se preguntó si el trabajo es sencillo y repetitivo, bien, la respuesta fue “muy inexacto” con un total de 40 personas.

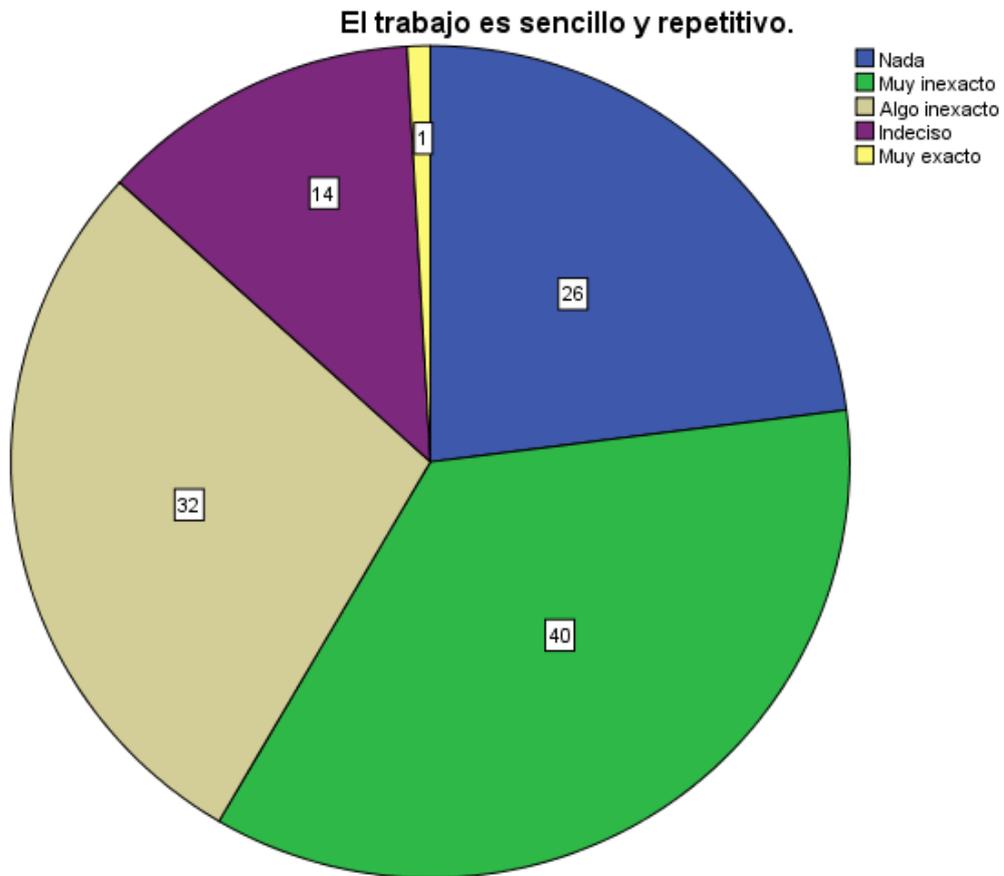


Gráfico 10.

¿El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas? Y se obtiene que 41 de los encuestados han respondido que “algo inexacto”.



Gráfico 11.

Si bien se cuestiona si el trabajo no proporciona ninguna posibilidad de utilizar la iniciativa, y se rige a normas y leyes de la empresa se puede observar que 35 han respondido “muy poco” y “moderadamente”. La autonomía puede ser beneficiosa para los empleados, así como para la compañía.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa.

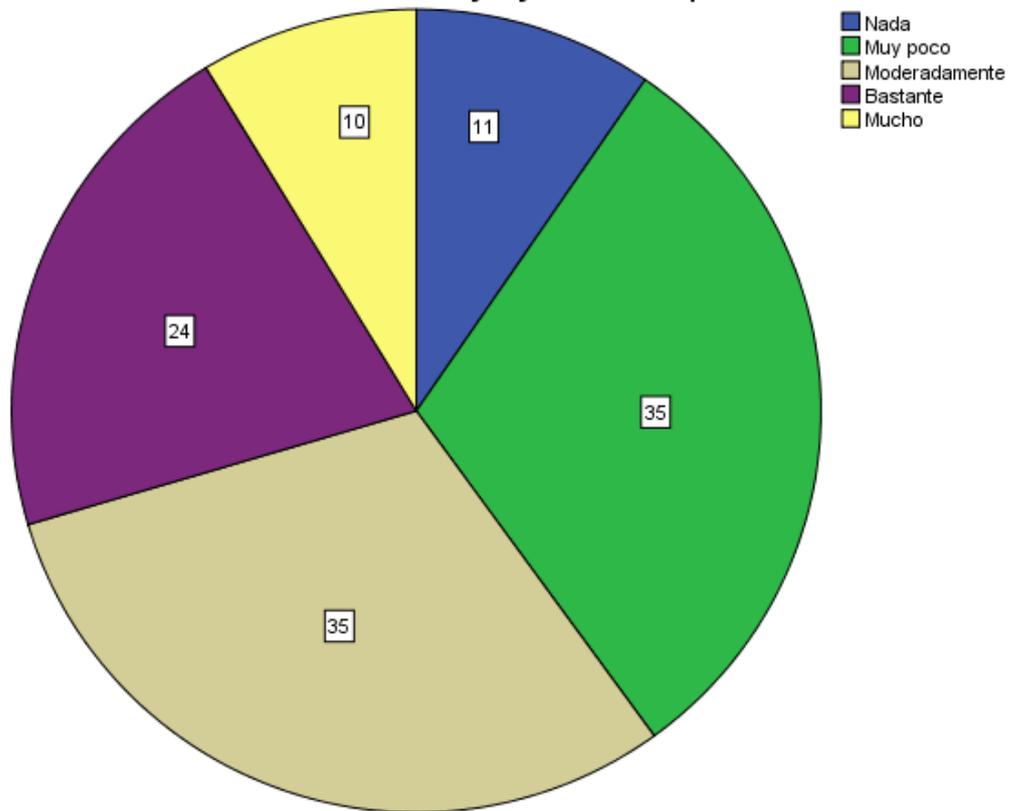


Gráfico 12.

En cuanto se realiza la pregunta de “mis superiores me hacen saber a menudo qué piensan sobre mi rendimiento en el trabajo” se observa que el resultado es de 35 con “muy poco”.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa.

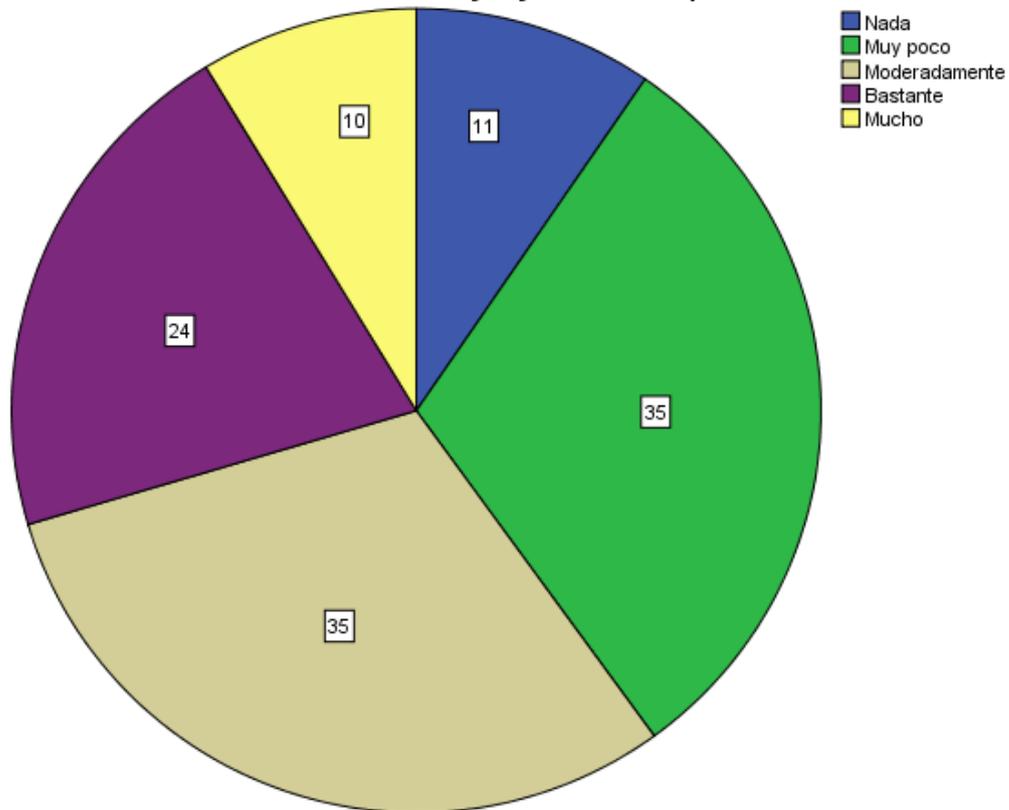


Gráfico 13.

“En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo” pues bien, observamos que 42 dicen que “bastante”.

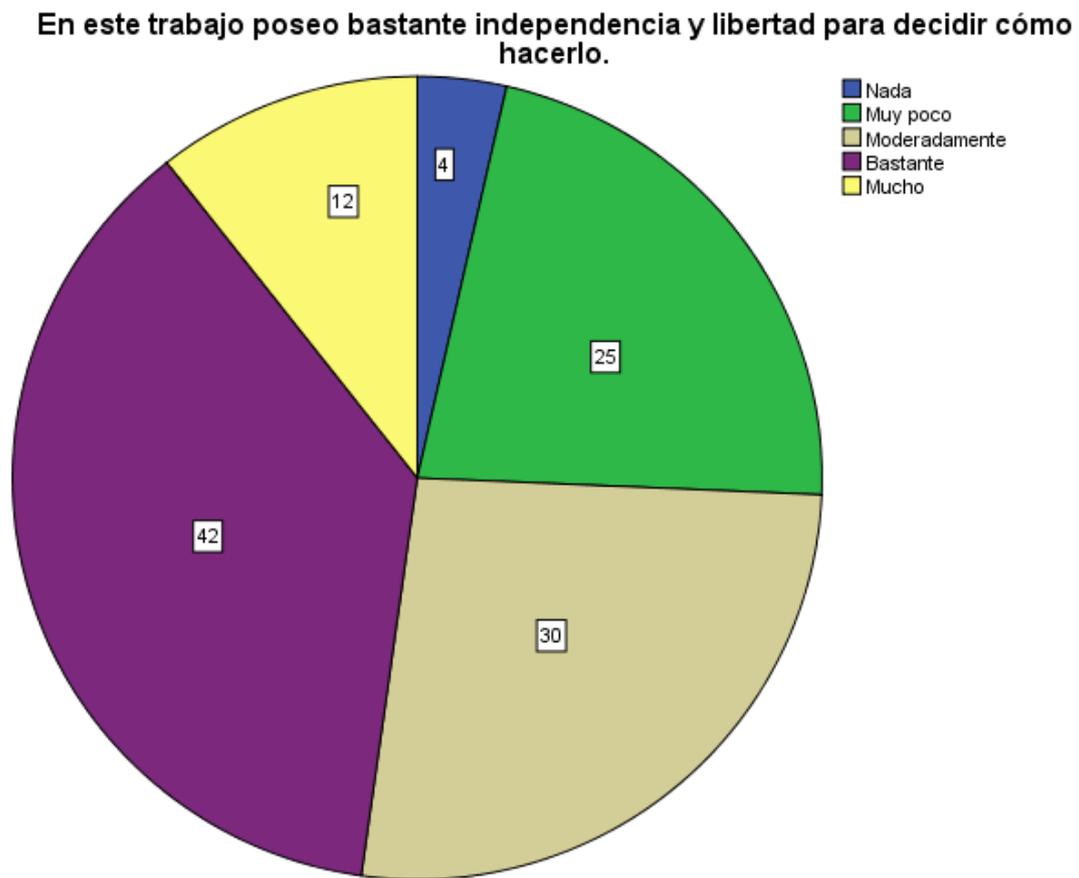


Gráfico 14.

El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general, 37 afirman decir muy poco. Es decir todo el trabajo que desarrollan los empleados es importante, y no es de asombro que lo sea ya que tratándose de una entidad bancaria, todo el trabajo que se realiza tiene gran importancia para el buen funcionamiento de ésta.

El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.

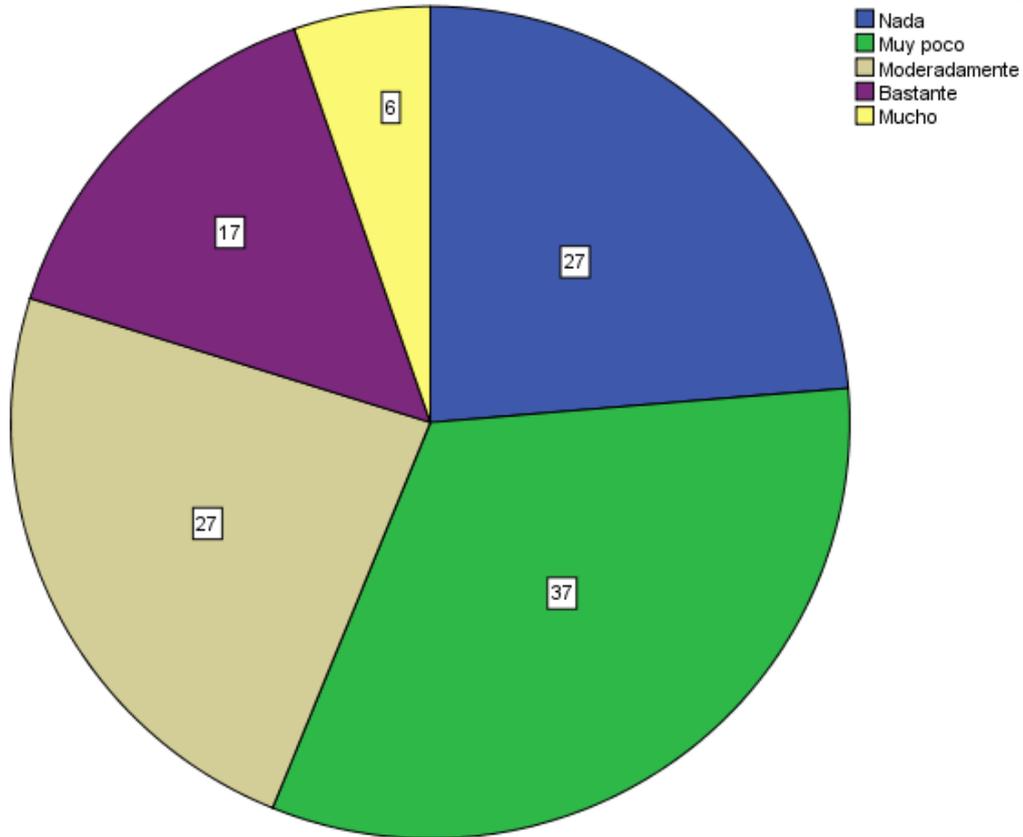


Gráfico 15.

Si bien se pregunta a los empleados si su opinión de sí mismo aumenta cuando hacen bien su trabajo, o si en general están satisfechos con el trabajo que hacen, y si sienten gran satisfacción personal cuando desempeñan bien su trabajo, se contempla que 54 de los empleados dicen “mucho”, y el 48 dicen “bastante”.

Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.

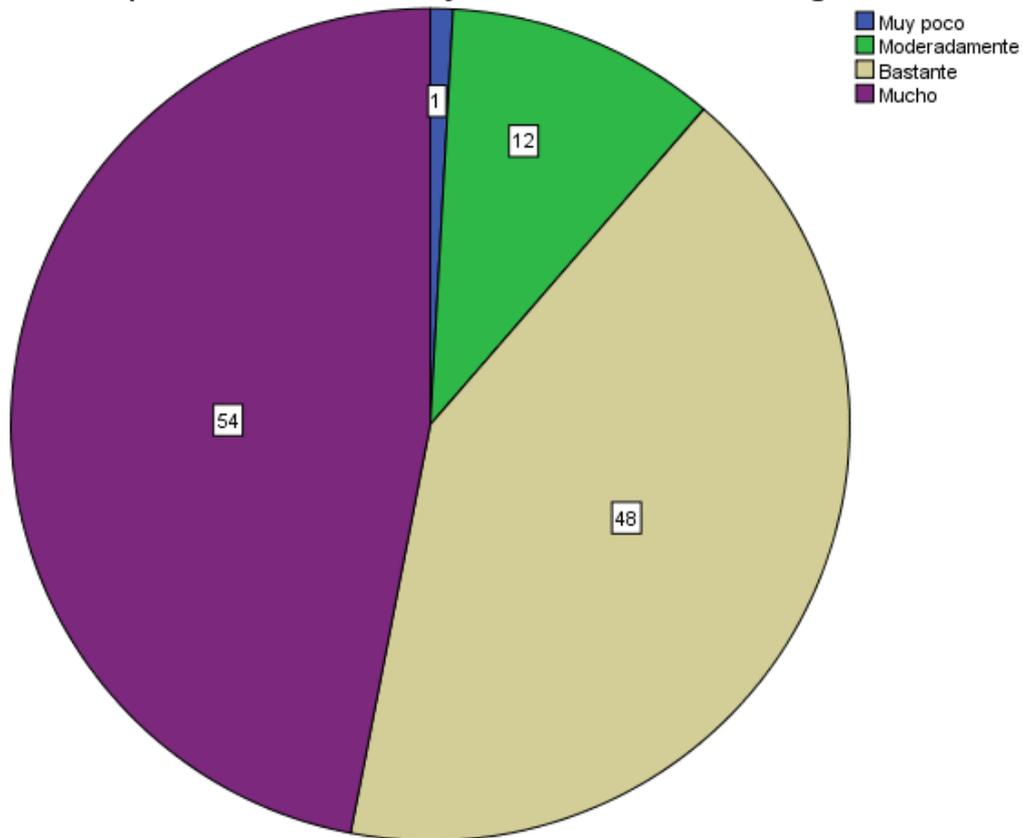


Gráfico 16.

Ya que las siguientes preguntas tiene una relación común entre ellas se puede decir que es muy importante que el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo sea lo más elevado posible ya que una alta satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. En general, los empleados están bastante satisfechos, cuentan con 57 y se cuenta con 69 personas de mucha satisfacción personal cuando se desempeña bien el trabajo. Además, la opinión de uno mismo aumenta o mejora cuando se hace bien el trabajo, se observa en el tercer gráfico que cuenta con 54 (“mucho”).

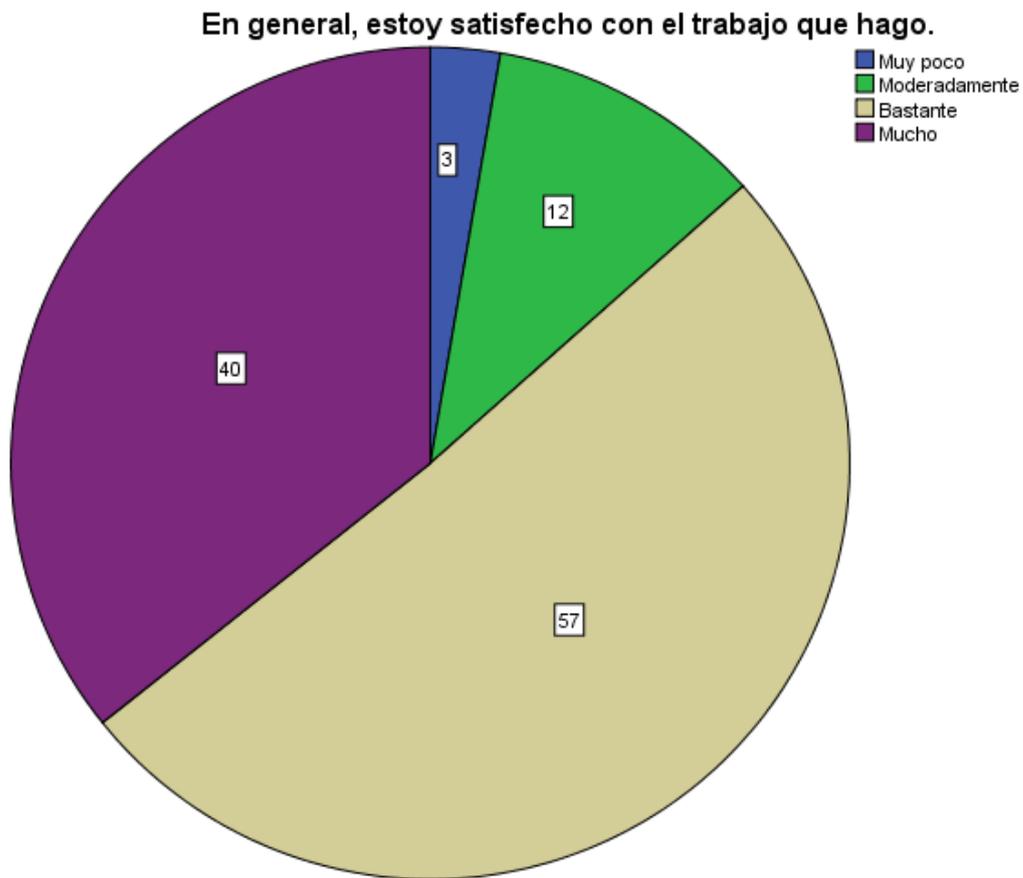


Gráfico 17.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo.

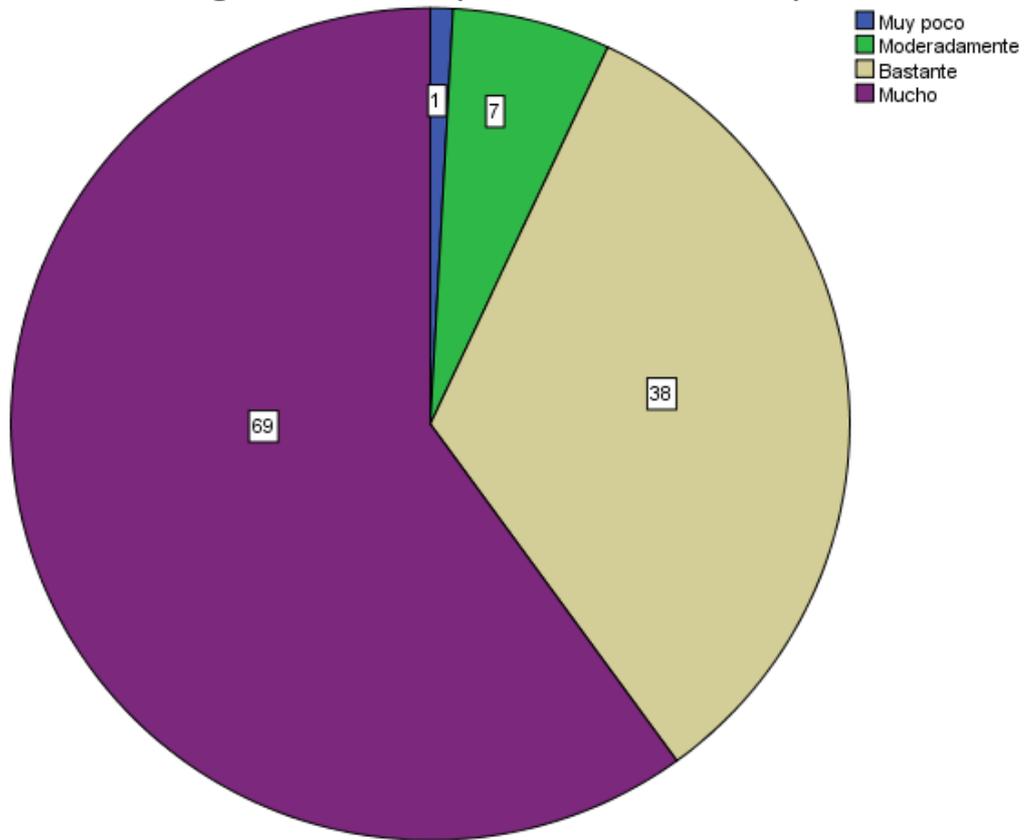


Gráfico 18.

Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.

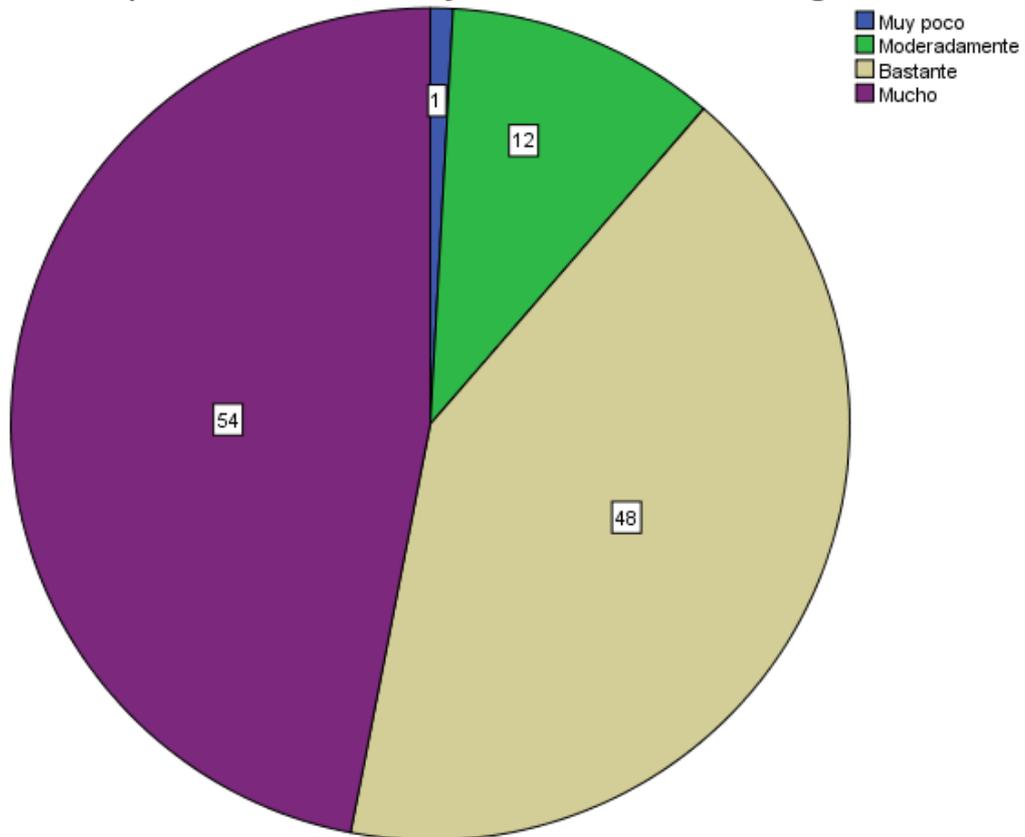


Gráfico 19.

“Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto” se contempla que 51 responden “mucho”, con respecto a la pregunta de si “tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo” la respuesta ha sido “bastante” con 48 y referente a la pregunta, cuál es el grado de ideas y acciones que pueden ejercer en el puesto de trabajo, se observa que 55 afirman que “bastante”. Estas preguntas están bastante relacionadas, por lo que se analizarán conjuntamente.

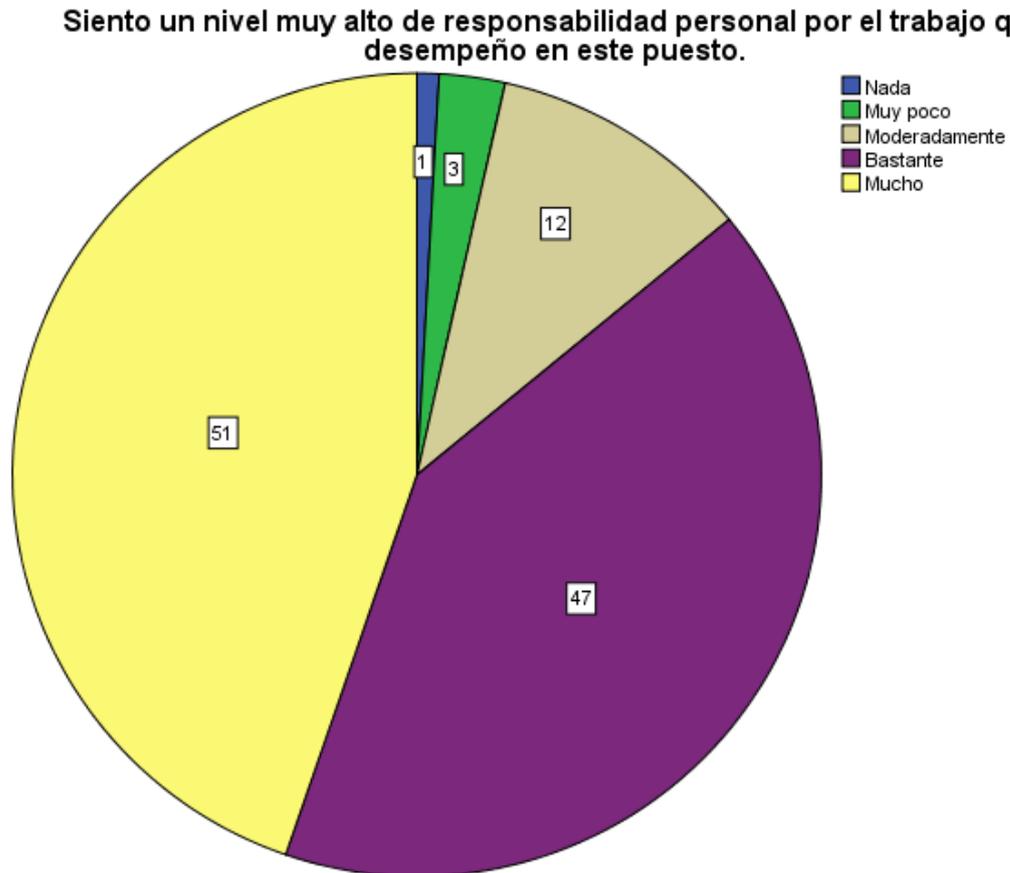


Gráfico 20.

Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.

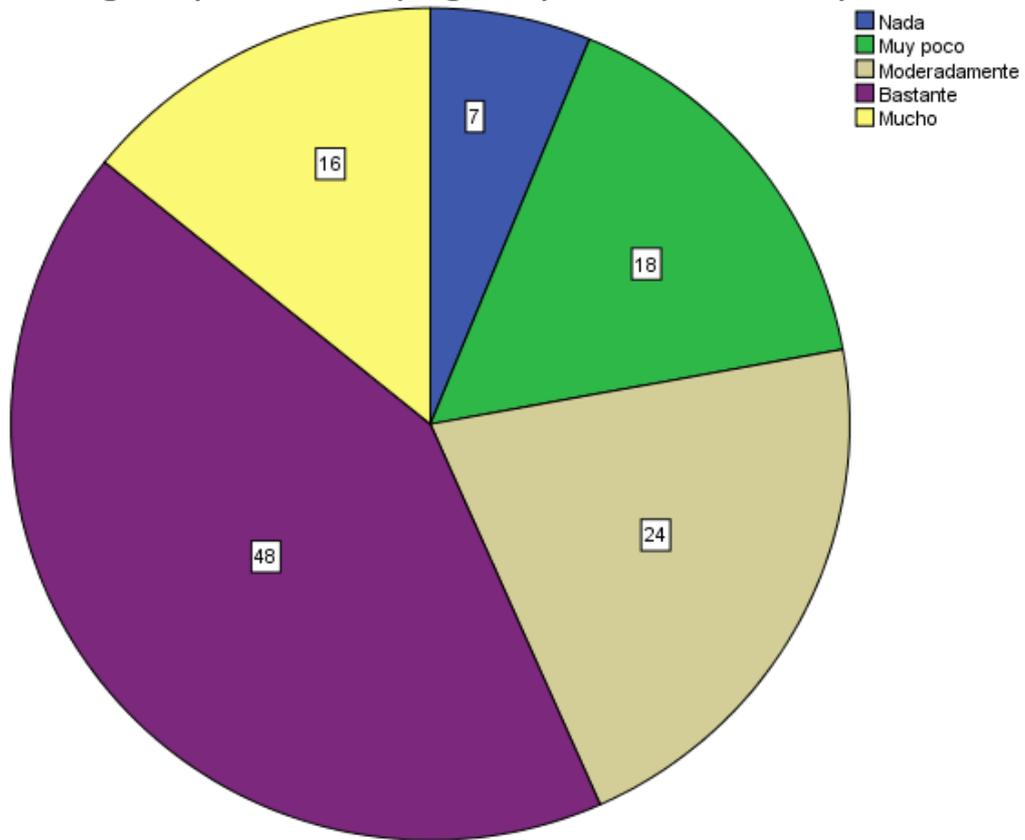


Gráfico 21.

¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?.

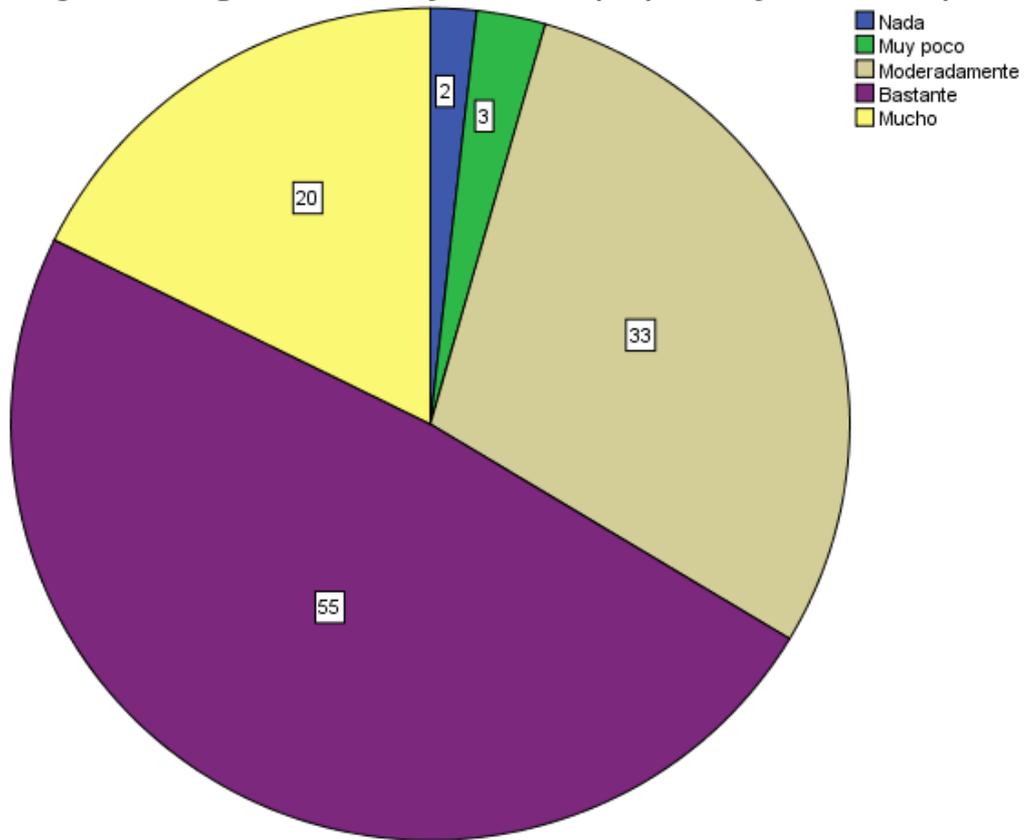


Gráfico 22.

En cuanto se hace referencia al grado de respeto y de tratamiento equitativo que se recibe por parte del jefe, se observa que la mayoría de los empleados responden “mucho” con 44 personas.

¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?

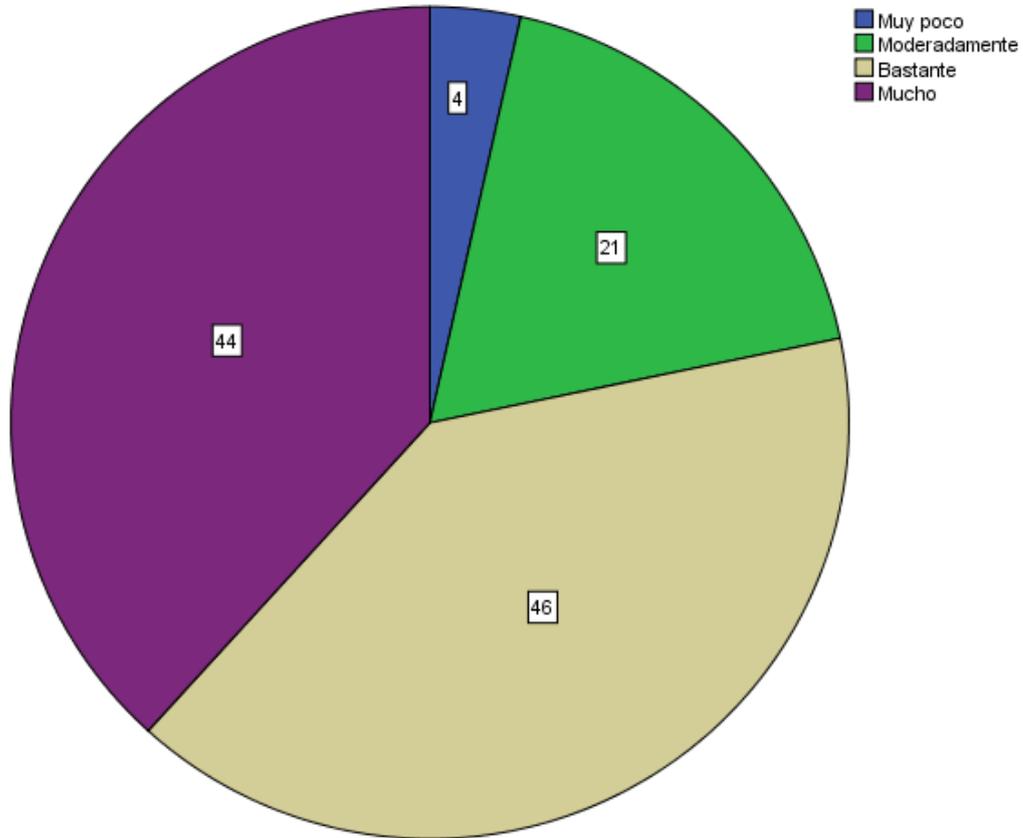


Gráfico 23.

Si bien se comenta cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización, se cuenta con que 59 de los encuestados responden “bastante”. En un mundo tan competitivo y globalizado como el actual, es muy importante tener el sentimiento de seguridad respecto a seguir formando parte en el futuro en la empresa. Los resultados indican que los empleados están seguros. Este sentimiento es fundamental para el buen funcionamiento de una empresa porque es condición indispensable para que existan otros elementos importantísimos en la evolución de la empresa.

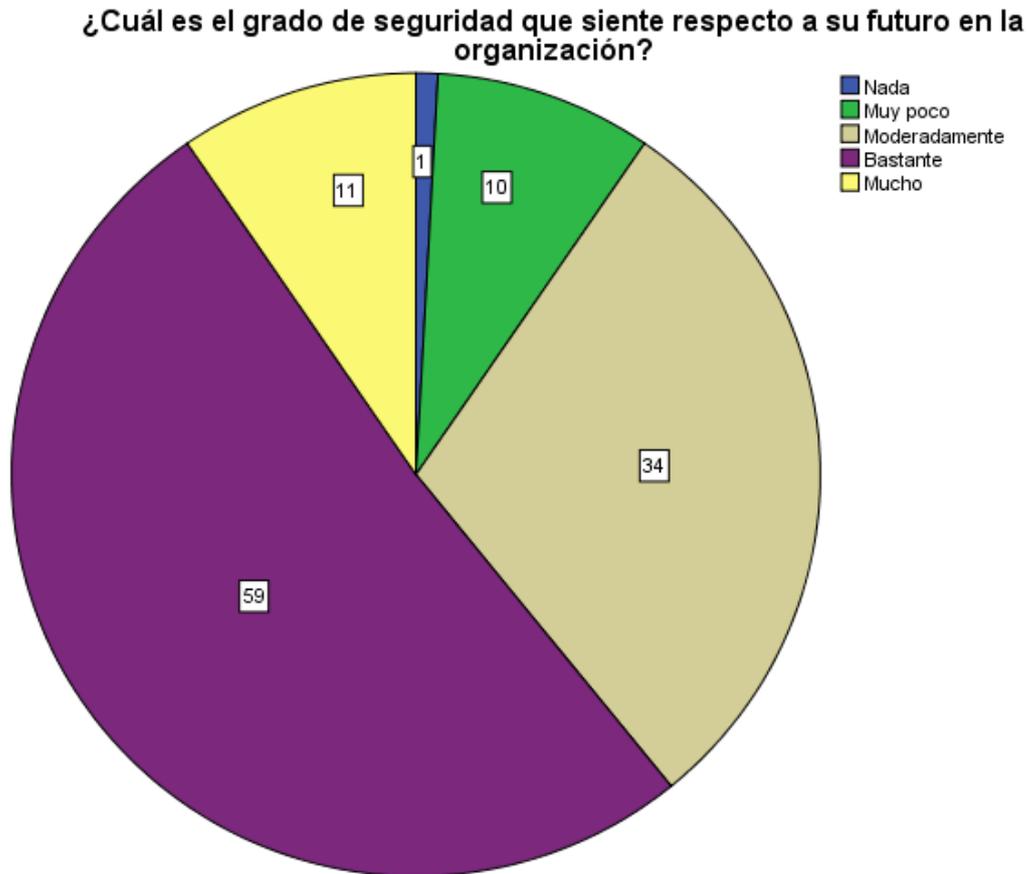


Gráfico 24.

Consecutivamente se pregunta si “me gustaría trabajar en un puesto en el que dé mayor responsabilidad y requiera tomar decisiones importantes frecuentemente” , 38 afirman que “bastante”. Los empleados representan una fuente de conocimiento e ideas, pero a veces ese recurso se mantiene sin explorar.

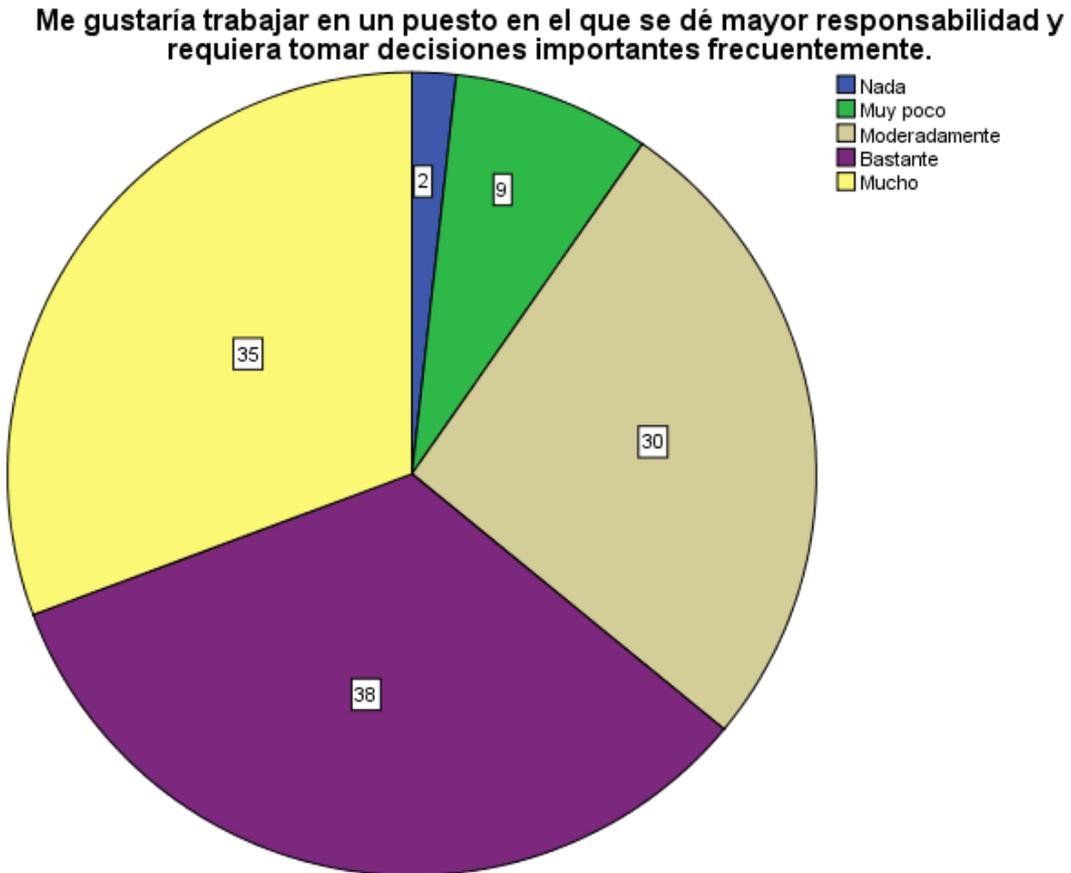


Gráfico 25.

A continuación se muestra la siguiente pregunta, “me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas” y la respuesta ha sido “mucho” con 57 personas.

Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.

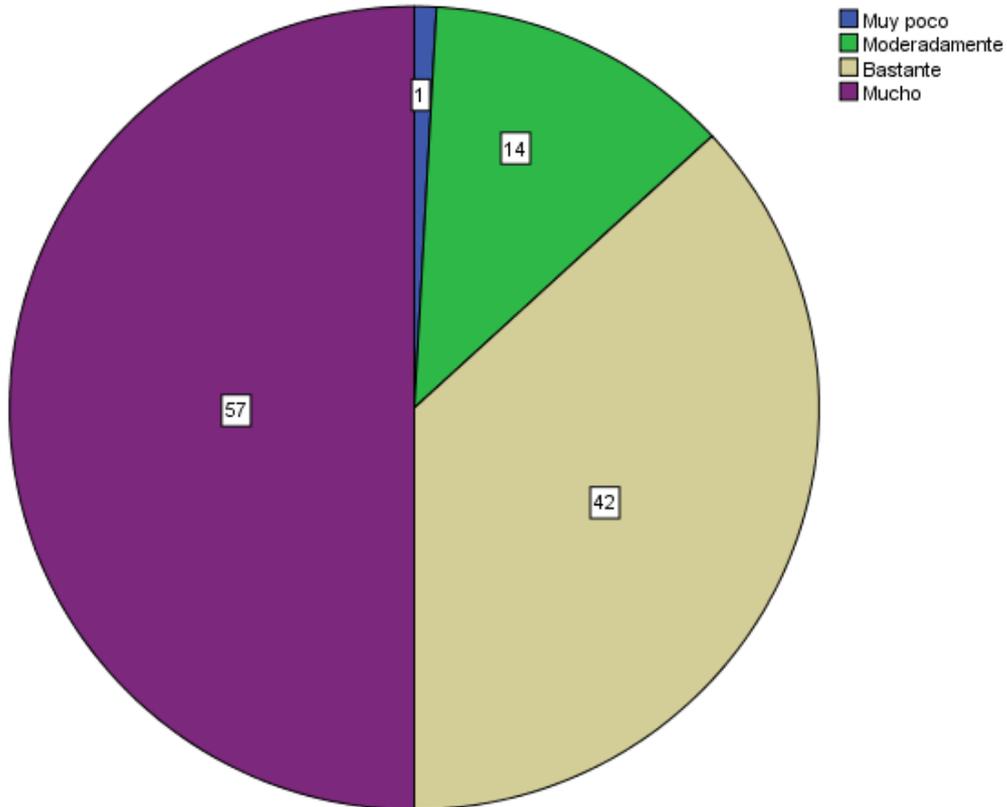


Gráfico 26.

Se examina la posibilidad que existe de abandonar el trabajo por unos minutos se así se desea, se conoce que el resultado son 74 que responden Si. Esto conlleva una serie de ventajas en la gestión del tiempo ya que aumenta el control, se produce menos estrés, aumenta la productividad, proporciona comodidad y elasticidad para los empleados. En este caso es una buena ocasión para decir que la entidad bancaria estudiada está llevando a cabo un buen funcionamiento para que los empleados se sientan cómodos y libres de poder salir si así lo desean.

¿Tienes posibilidad de abandonar el trabajo por unos minutos, si lo necesitas?

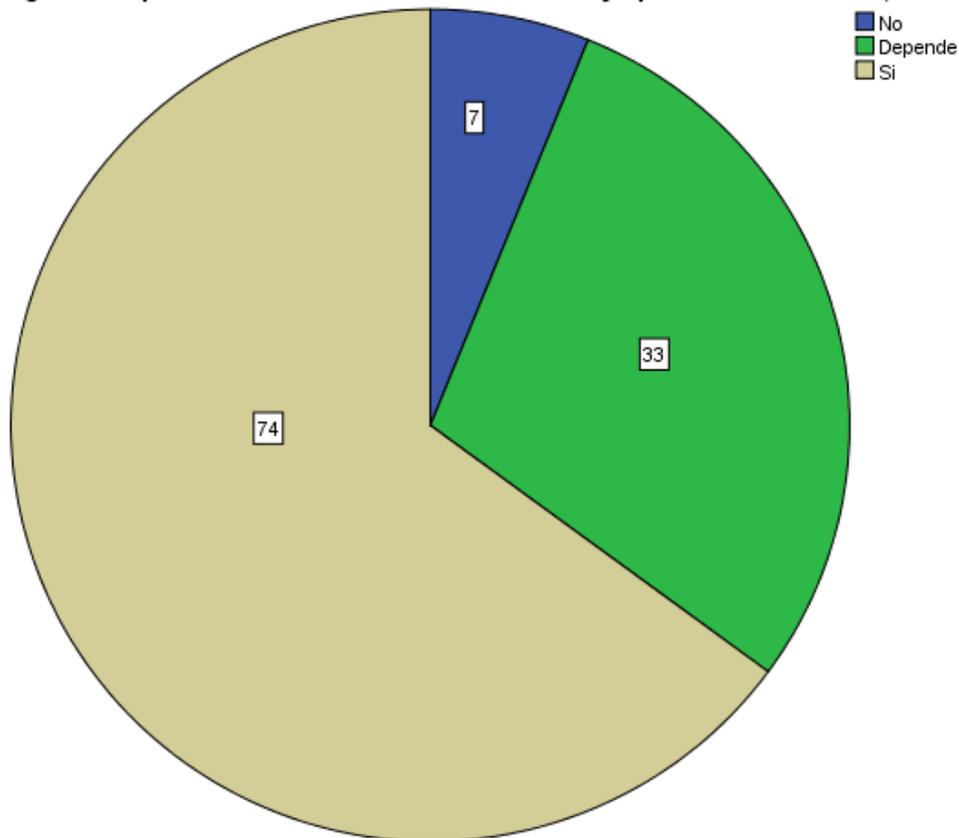


Gráfico 27.

Finalmente se preguntó cómo considera el empleo la familia del encuestado. Pues bien, 64 han respondido “muy importante”.

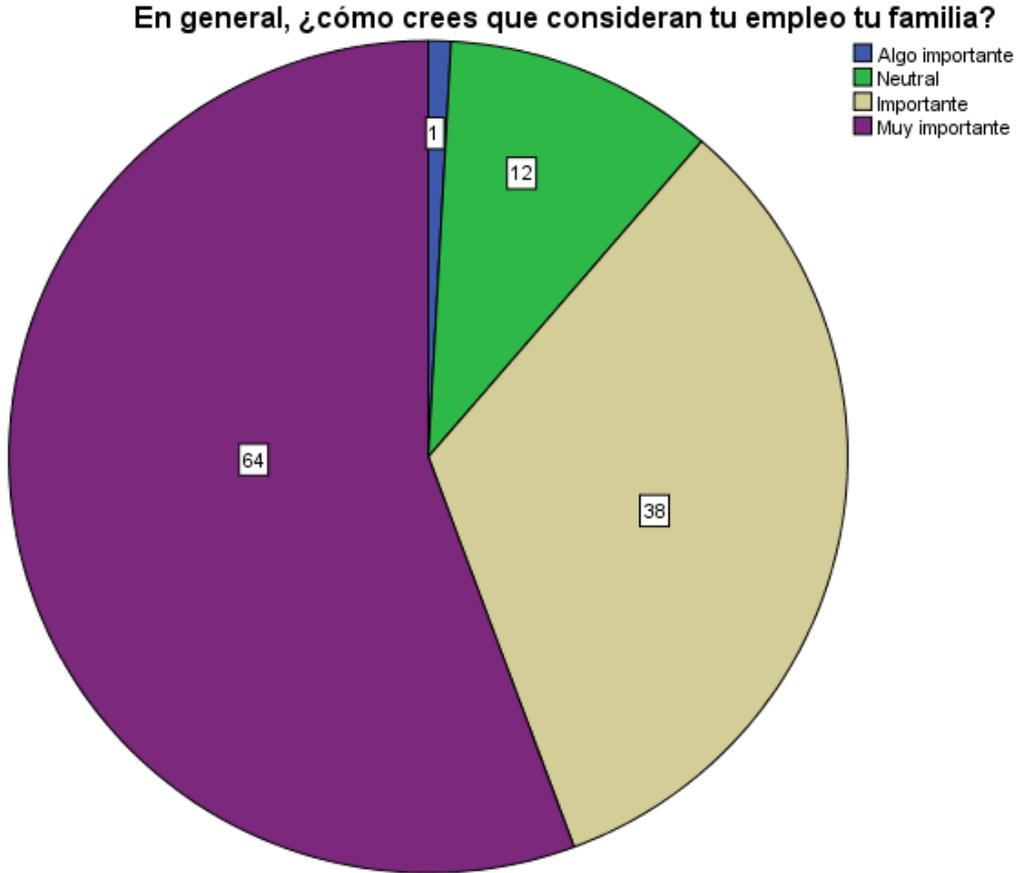


Gráfico 28.

3.3 Análisis bivariante.

Con esta técnica estadística se otorga el análisis conjunto de dos características del personal de la empresa con el propósito de localizar posibles relaciones entre todas ellas. Se recurre a este sistema para describir las variables que se han elegido en función del resto de las variables que integran el cuestionario. En dicho estudio una de las dos variables juega un papel más valioso que la otra, lo que apodaremos variables dependientes que expresaremos por “y”, cuyo comportamiento se detalla en función de otra variables “x” que nombraremos variables independiente.

El atractivo de este tipo de análisis se centra en la forma en que se distribuye la variable dependiente en función de las diferentes categorías de las variables independientes. Se quiere decir, en este caso se cuenta con cinco variables que atraen especialmente la atención y cuya variación trata de aclarar la variable dependiente. Los valores que toma dichas variables dependen de los valores que presentan otras variables. Se permitirá entender por qué varían las variables dependientes y de la forma que lo hacen en una determinada muestra, que en el caso de esta investigación son los empleados. [20]

Seguidamente se ha realizado un exhaustivo análisis a través del programa estadístico llamado SPSS. Se han escogido de entre toda la muestra cinco de las preguntas más significantes para compararlas con el resto. Esto se debe a que se consideran que son las preguntas más apropiadas y que más relación tiene con la motivación de los empleados.

Este estadístico es un contraste que tiene en cuenta la totalidad de la tabla y es empleado para saber si la relación entre estas variables es significativa.

Luego se fijará atención en las tablas de chi-cuadrado. Si el valor es mayor que 0.05 se dice que no hay relación entre las dos variables que forman la tabla pero si por el contrario el valor es menor a 0.05, las variables son dependientes y por tanto tendrán relación.

A continuación se presenta una tabla resumen de los resultados obtenidos del minucioso proceso que se ha llevado a cabo. Para ello se ha trabajado por grupos de preguntas (las cinco preguntas escogidas) y a partir de aquí se exponen las tablas y los gráficos y se analizará y comentará las dos más destacada de dentro de cada grupo es decir, la variable que no tiene relación y la variable que sí tiene relación y todos los resultados que se han obtenido con las variables “edad”, “sexo”, “antigüedad en la empresa en años” y “cargo que se desempeña en la empresa” porque se consideran esenciales para la extracción de las conclusiones.

Pregunta 1:

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.

Tabla 1.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,912
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

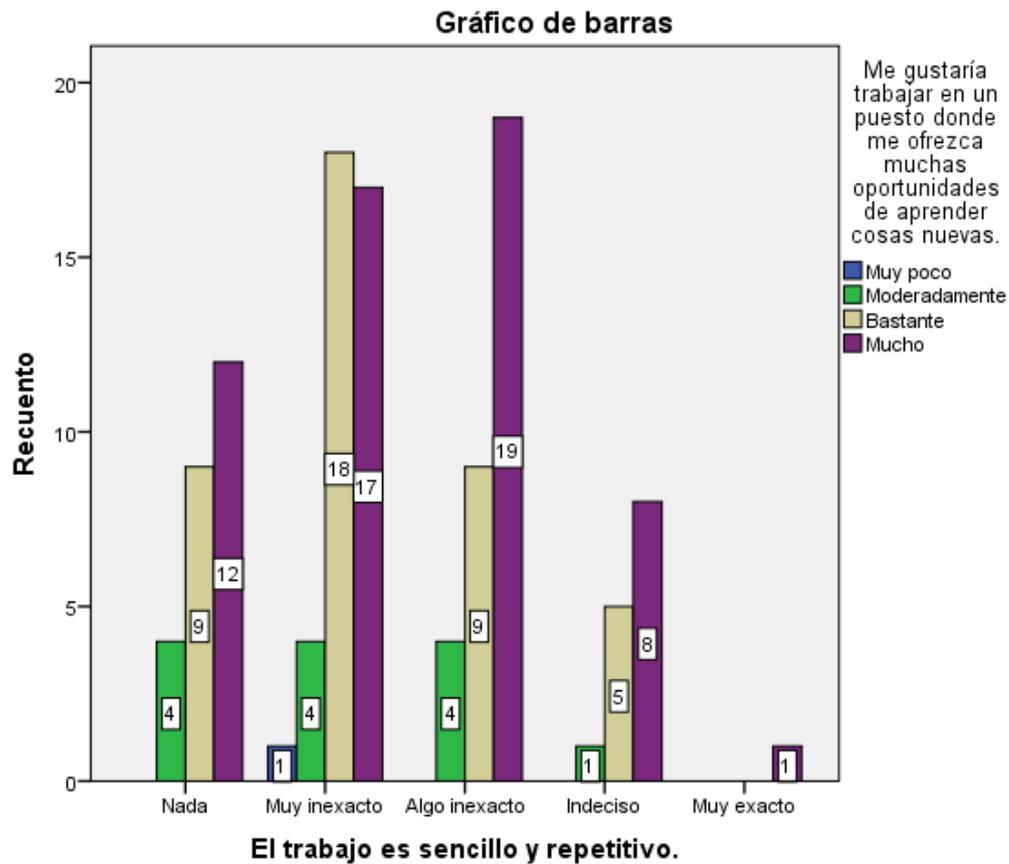


Gráfico 29.

Se puede observar que en este caso no existe relación entre las variables. Por tanto, el trabajo sencillo y repetitivo (cuenta con los efectos nocivos como trastornos musculoesqueléticos de la espalda y miembros superiores, además de proporcionar estrés laboral y repercusiones sobre la salud de los trabajadores) no tiene relación en que el trabajador quiera tener un puesto donde le ofrezcan muchas oportunidades de aprender cosas nuevas. El trabajo repetitivo significa también poca variedad de tareas, escasas oportunidades de aprendizaje, pocas cosas a decir, monotonía y aburrimiento todo ello reducen las ganas por parte del trabajador tener la posibilidad de aprender cosas nuevas.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?

Tabla 2.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

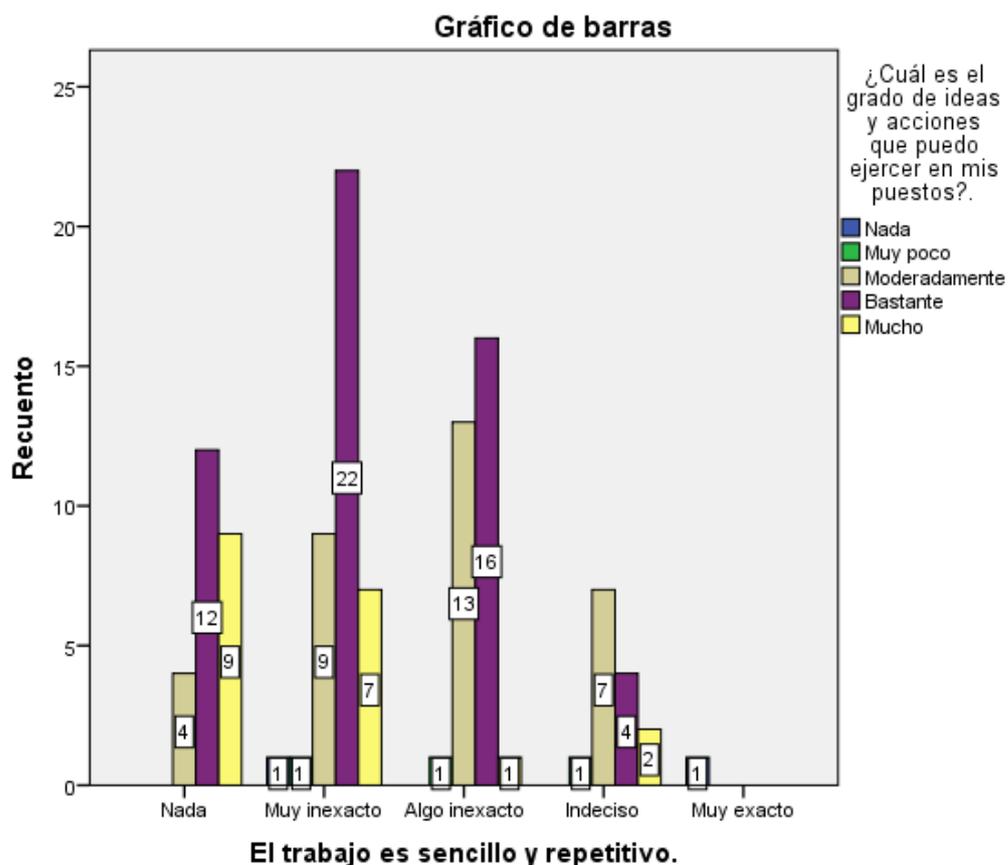


Gráfico 30.

En cambio, respecto a las dos variables que se contemplan en el gráfico de arriba (trabajo sencillo y repetitivo y el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos) sí que existe relación. Ya que un trabajo rutinario impide la creatividad y la decisión a desarrollarla deliberadamente. Es por ello que puede florecer un sentimiento de frustración, por eso cuando el trabajo es reiterado el empleado obtiene una sensación de impotencia por no tener la libertad de ejercer ideas y acciones libre en su trabajo. Está regido por unas normas básicas que llevan a un empleo donde todo el trabajo es uniforme.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Indique el cargo que desempeña en la empresa.

Tabla 3.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

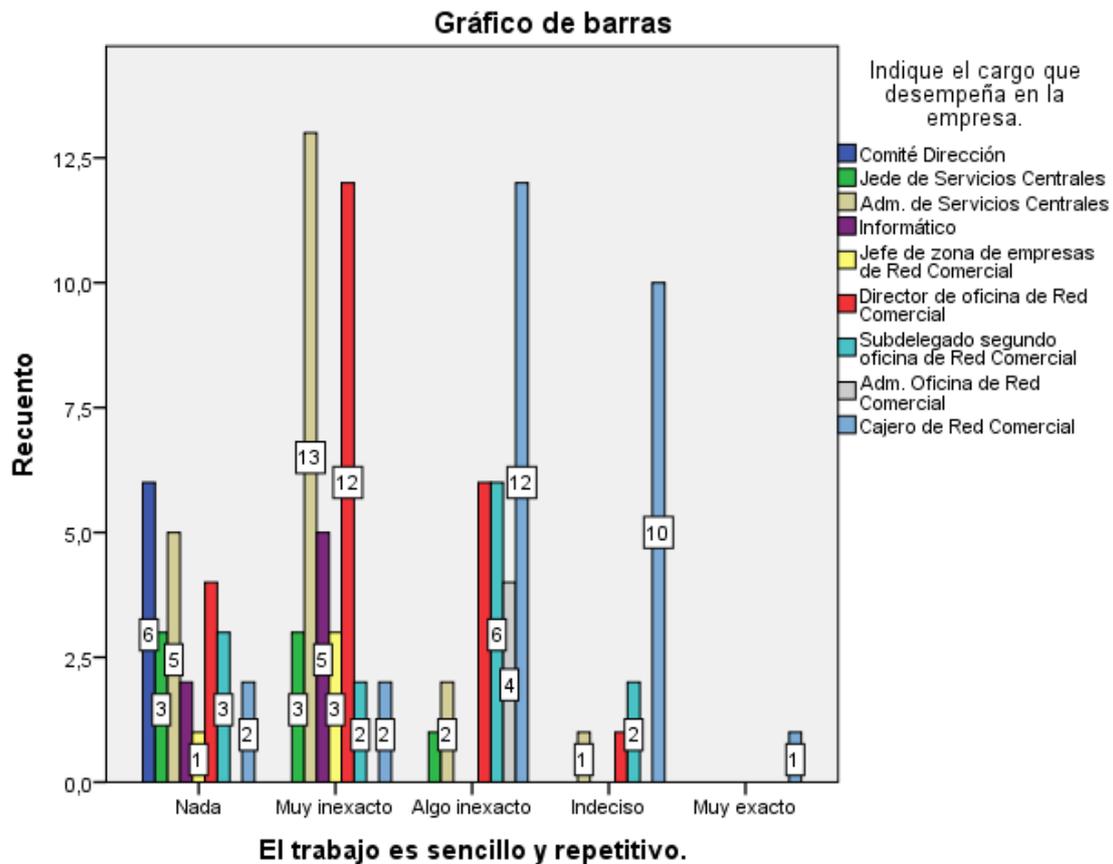


Gráfico 31.

Existe relación entre el trabajo sencillo y repetitivo con los diferentes cargos que se desempeñan en la empresa. Los cargos inferiores tienen un trabajo más rutinario que los altos cargos en la empresa, el cual indica que sus laborales son más dinámicas.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Sexo

Tabla 4.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,006
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

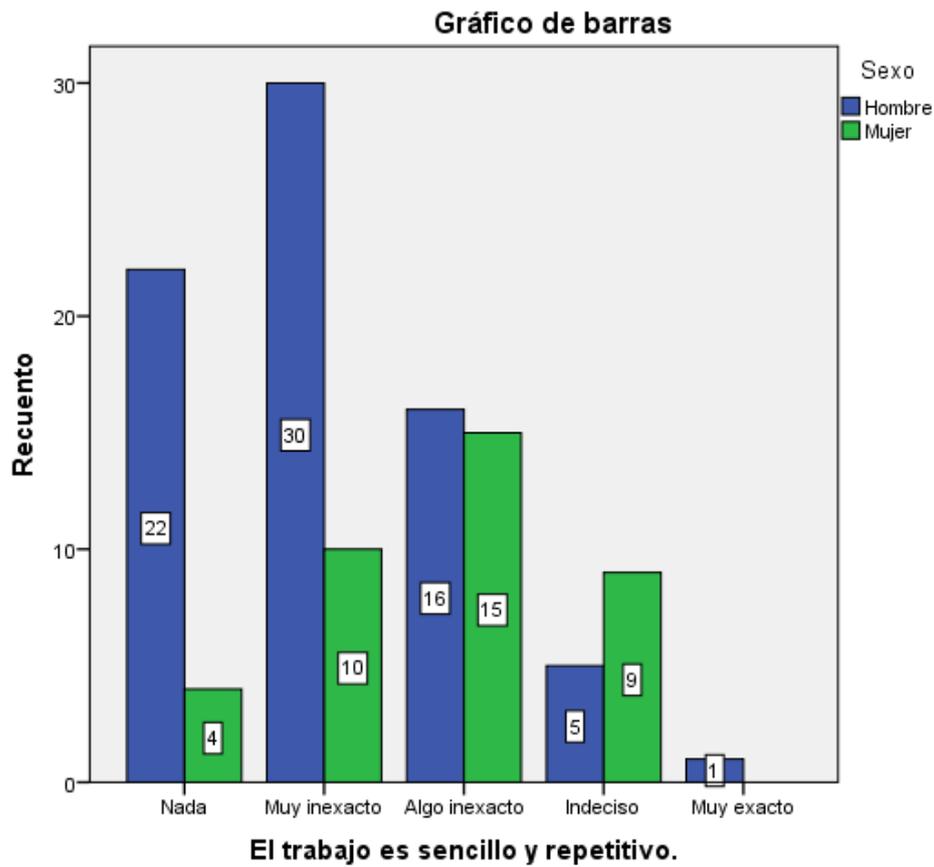


Gráfico 32.

Sí que hay relación entre ambas variable. Esto quiere decir que seguramente, los hombres tienen los cargos directivos. Para ello se exhibe una gráfica que relaciona el sexo con el cargo que se desempeña en la empresa.

En la siguiente tabla se observa que no existe relación alguna en que los hombres tengan posiciones más elevadas que las mujeres. Pero los datos muestran todo lo contrario, véase en la posterior gráfica.

Tabla 5.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,248
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

A continuación se observa que efectivamente los varones tienen posiciones más prestigiosas en el ámbito laboral que las mujeres.

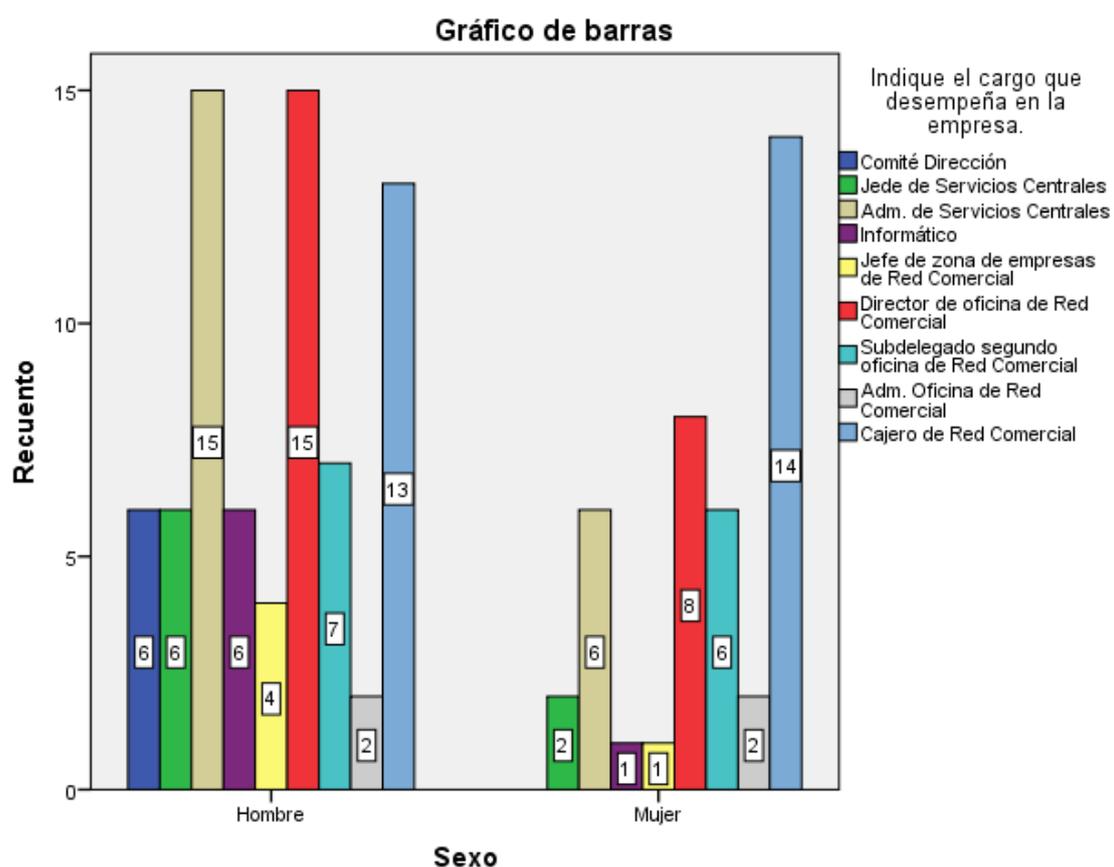


Gráfico 33.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Antigüedad en la empresa en años.

Tabla 6.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,045
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

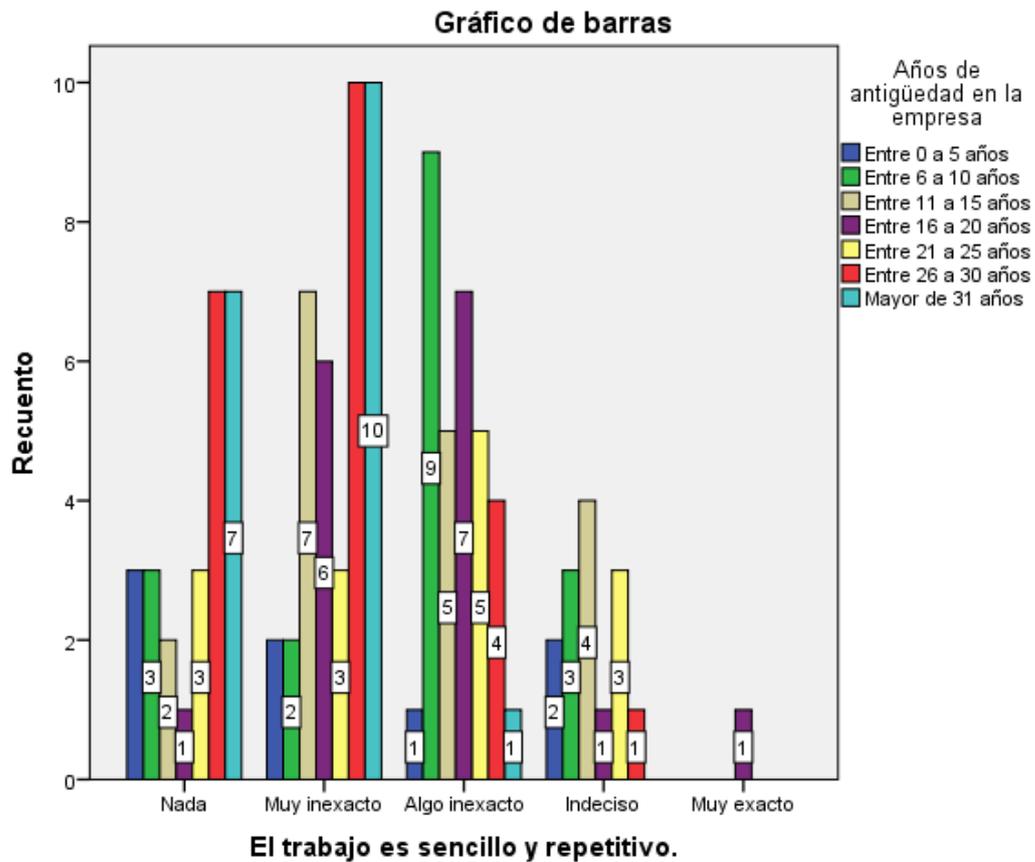


Gráfico 34.

Nada tiene que ver que el trabajo sea sencillo y repetitivo en relación con los años que se lleva trabajando en la empresa. Son totalmente dos cosas independientes. No se halla ninguna relación entre ambas variables.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Edad.

Tabla 7.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,149
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

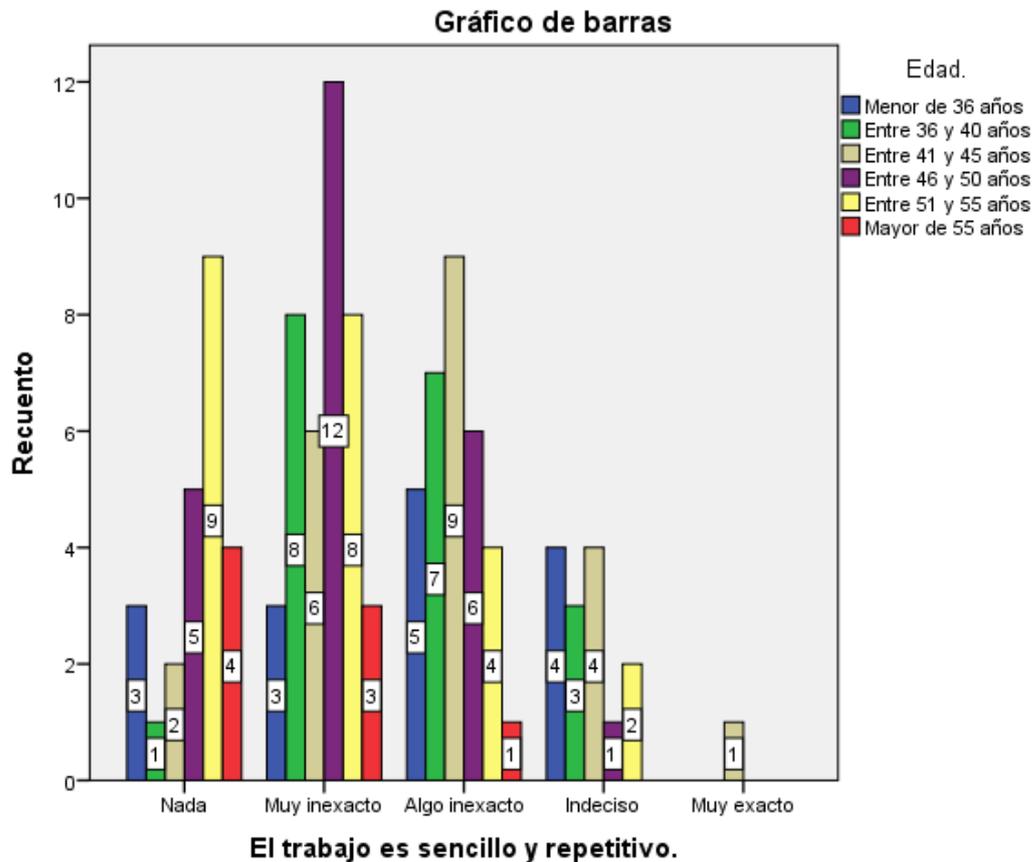


Gráfico 35.

Asimismo, se corrobora que no se prevalece relación alguna en que el trabajo sea sencillo y repetitivo en vinculación a la edad del empleado.

Pregunta 2

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.

Tabla 8.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,243
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

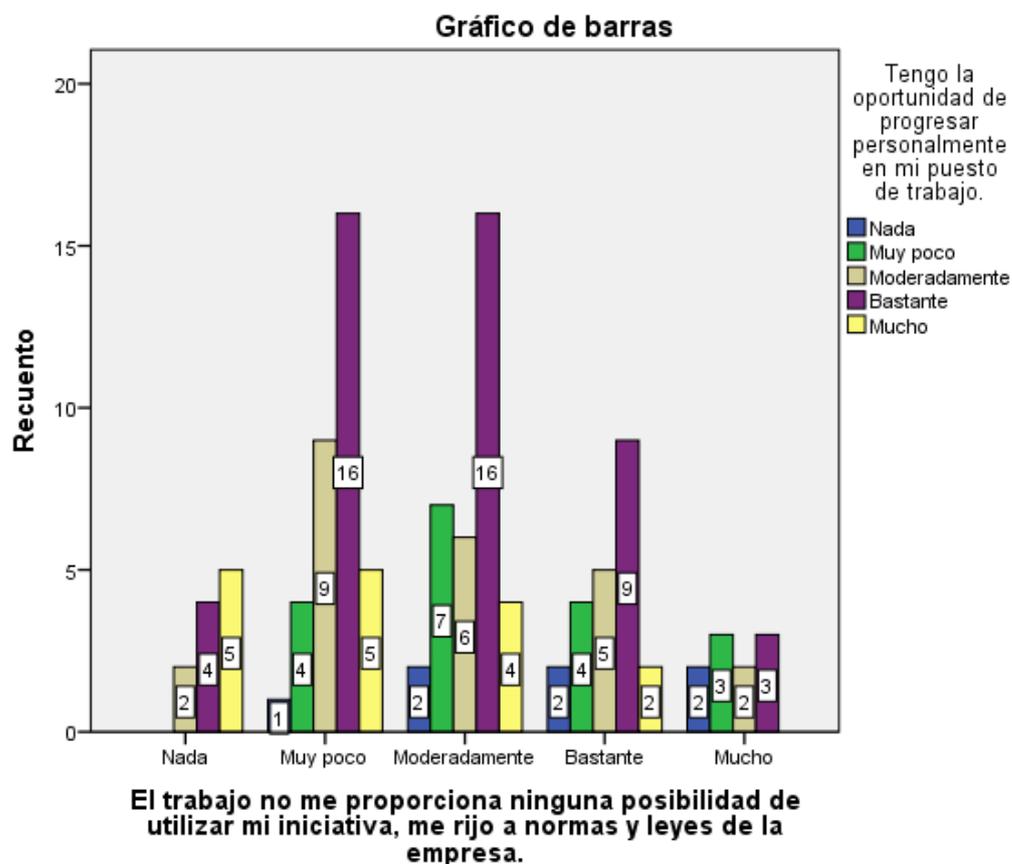


Gráfico 36.

Se contempla que entre ambas variables no existe relación alguna. Si el trabajo impide la posibilidad de ser autosuficiente y aportar ideas nuevas siendo creativo, ello impide que el empleado no tenga la posibilidad de avanzar en su puesto de trabajo. Eso desemboca en un sentimiento desagradable por parte del empleado que se produce cuando las expectativas del mismo empleado no se ven satisfechas al no poder conseguir lo pretendido.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?

Tabla 9.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

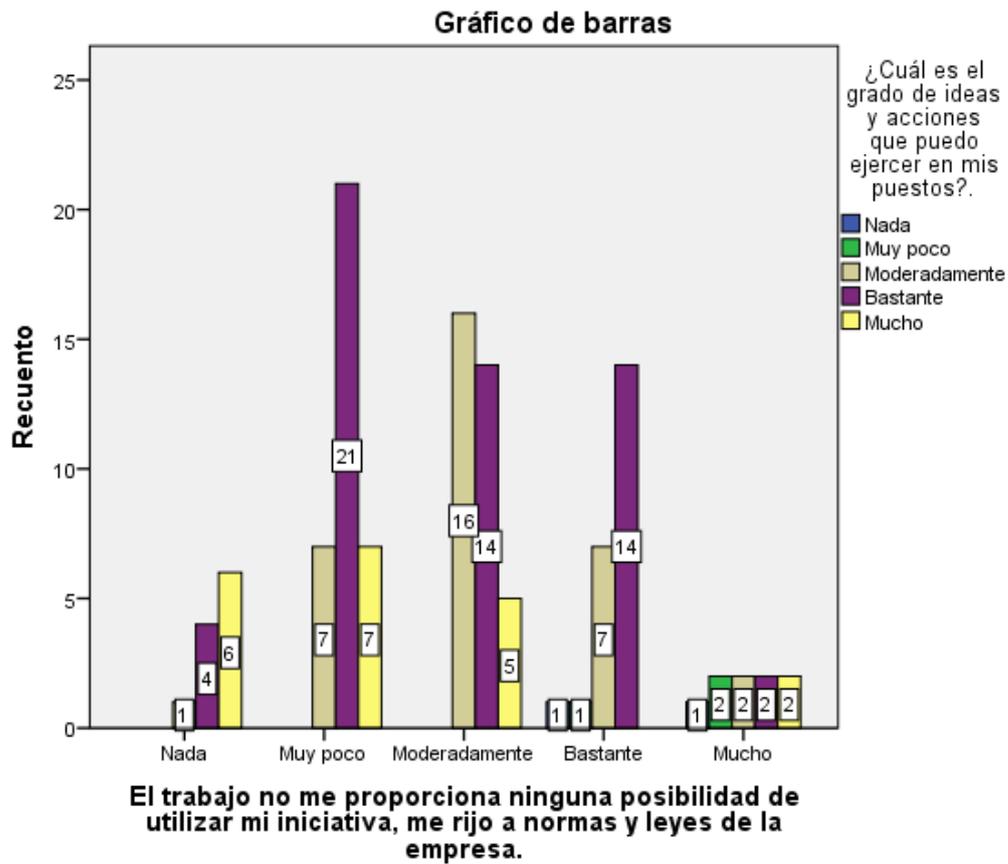


Gráfico 37.

En contra, estas dos variables si tiene relación entre ellas, si el trabajo está regido por normas ya establecidas con anterioridad sin posibilidad de progreso , el grado de ideas y acciones que se pueden ejecutar en el puesto van a ser reducidas y muy contraídas a nada.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Indique el cargo que desempeña en la empresa.

Tabla 10.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,044
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

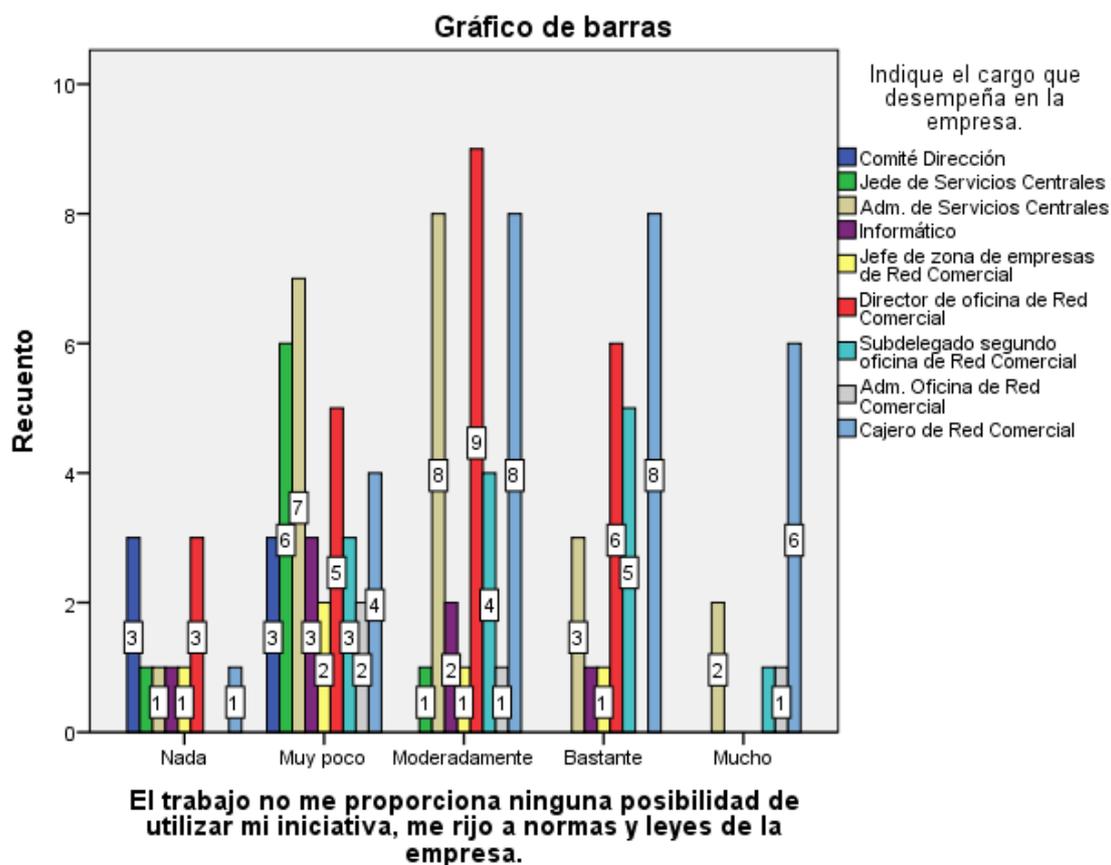


Gráfico 38.

Sí que hay relación en que no se tenga la posibilidad de utilizar la iniciativa del empleado con el cargo que se desempeña en la empresa. A mayor cargo en la empresa más diligencia, vivacidad o dinamismo se tiene en la empresa, por el contrario, los empleados que toman bajos cargos en la empresa, carecen de la eventualidad de recurrir a su propia iniciativa en el trabajo. Están sometidos a un trabajo donde poco utilizan su autonomía y decisión personal se rigen a normas y leyes dictadas con anterioridad por la empresa.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Sexo

Tabla 11.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,080
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

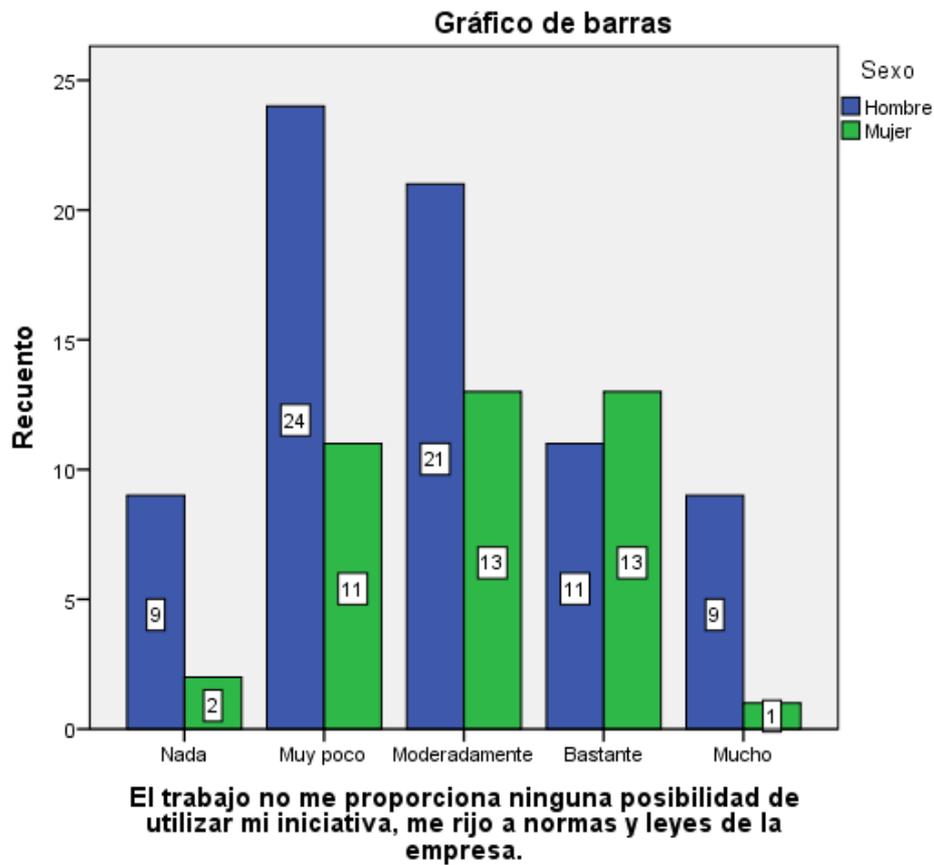


Gráfico 39.

No hay relación en cuanto al sexo se refiere con la iniciativa que un empleado pueda poseer en el trabajo.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Antigüedad en la empresa en años.

Tabla 12.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,587
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

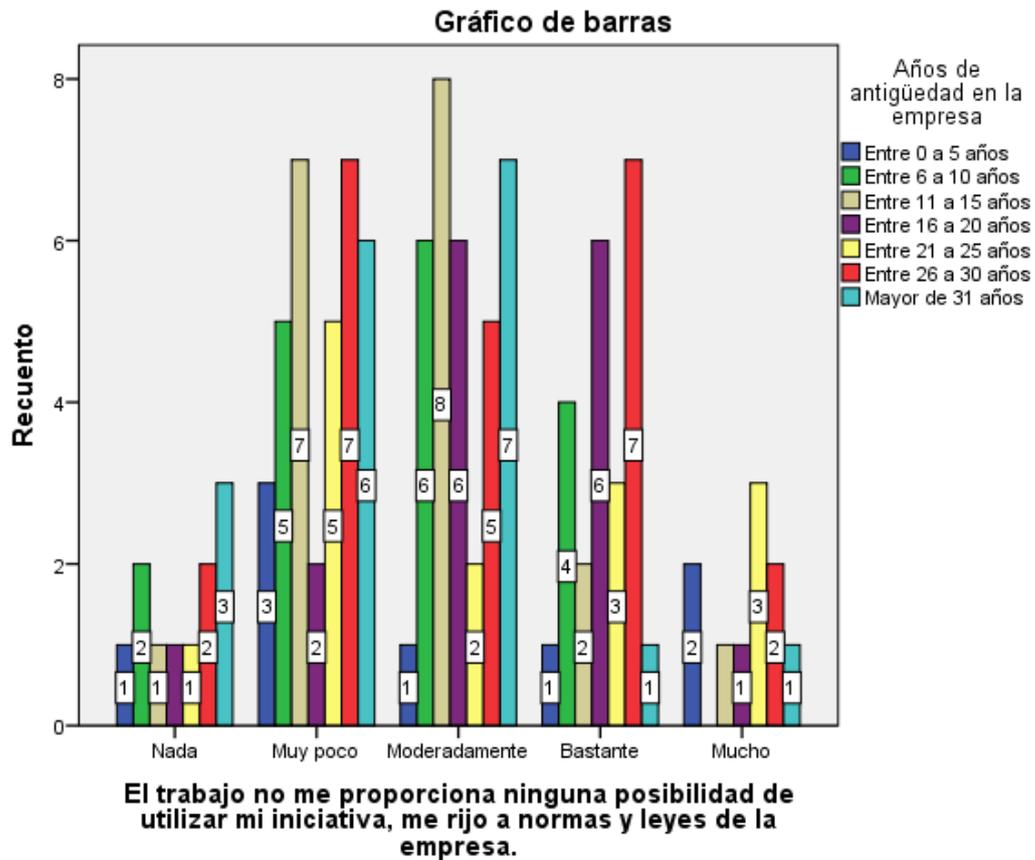


Gráfico 40.

A su vez, no se presenta relación entre ambas variables. Nada tiene que ver el tiempo que el empleado lleve en la empresa con que el trabajo le proporcione o no libertad para ejecutar el trabajo del modo en que se quiera.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Edad.

Tabla 13.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,494
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

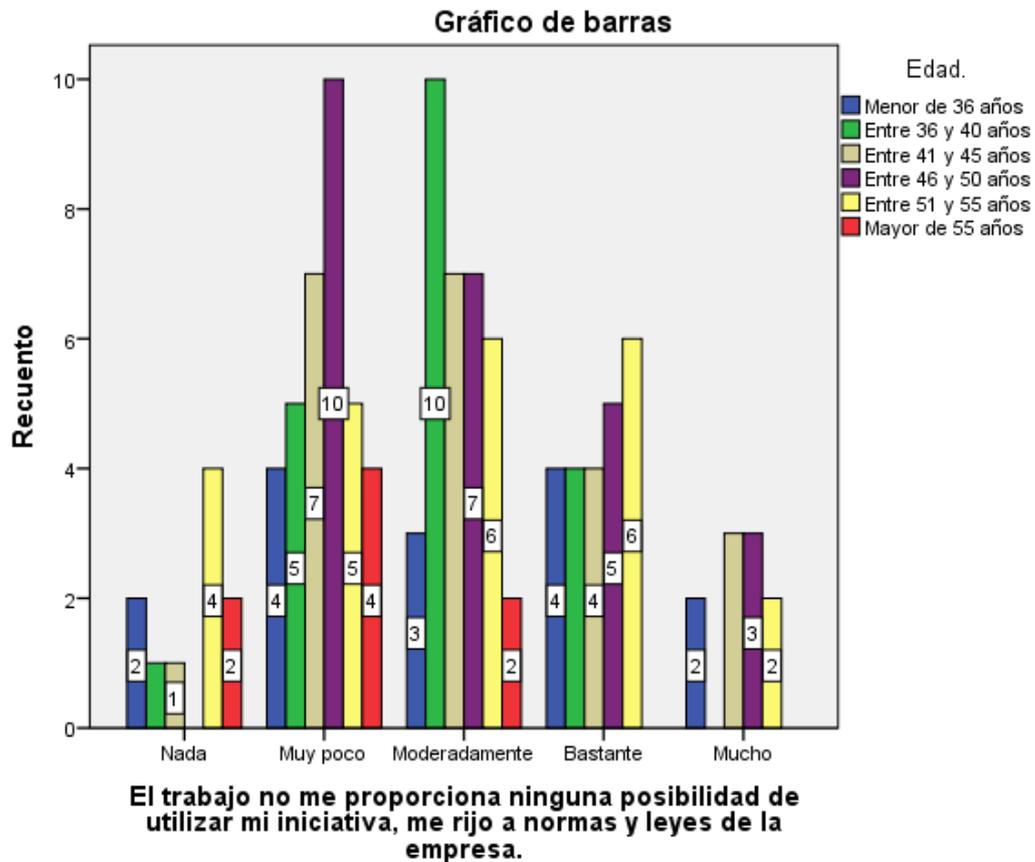


Gráfico 41.

De nuevo se niega cualquier relación entre la edad del empleado con la iniciativa que pudiese tener en el trabajo. Son dos variables independientes.

Pregunta 3

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.

Tabla 14.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,618
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

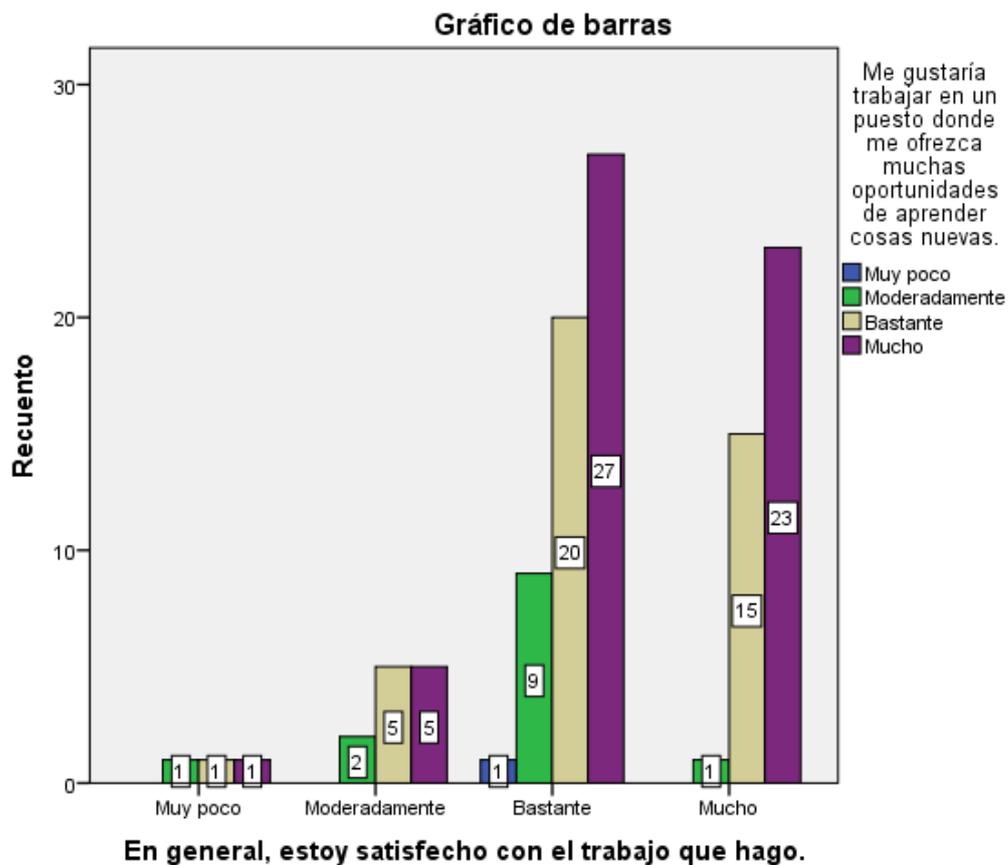


Gráfico 42.

Examinando este resultado, las dos variables no tiene relación alguna, porque si el empleado se encuentra cómodo en el trabajo que realiza, no tiene la necesidad de husmear en otro puesto de trabajo donde le ofrezcan nuevas oportunidades. Se encuentra satisfecho en el lugar donde está haciendo lo que hace. Porque la satisfacción personal en el trabajo provoca la mejora de la calidad de vida junto al bienestar del profesional en su puesto de trabajo como en la base de la productividad. Ello provoca un sentimiento de pertenencia a la empresa.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.

Tabla 15.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

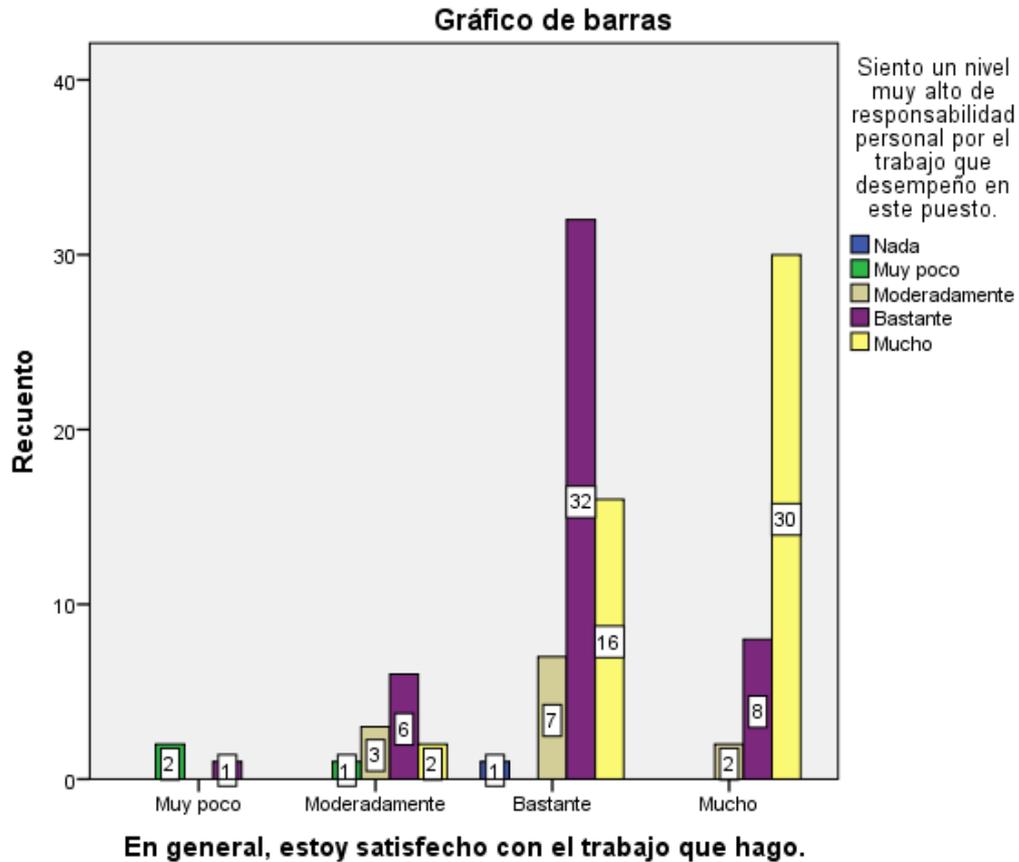


Gráfico 43.

En el adversario se observa que esta pareja de variables si tiene relación. Cuando el empleado está satisfecho con el trabajo que realiza y desempeña en la empresa, arroja un alto nivel de responsabilidad personal por el trabajo que está llevando a cabo. Se trata de un valor que está en la conciencia del empleado que le da paso a reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre bajo el plano de lo moral.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Indique el cargo que desempeña en la empresa.

Tabla 16.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,685
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

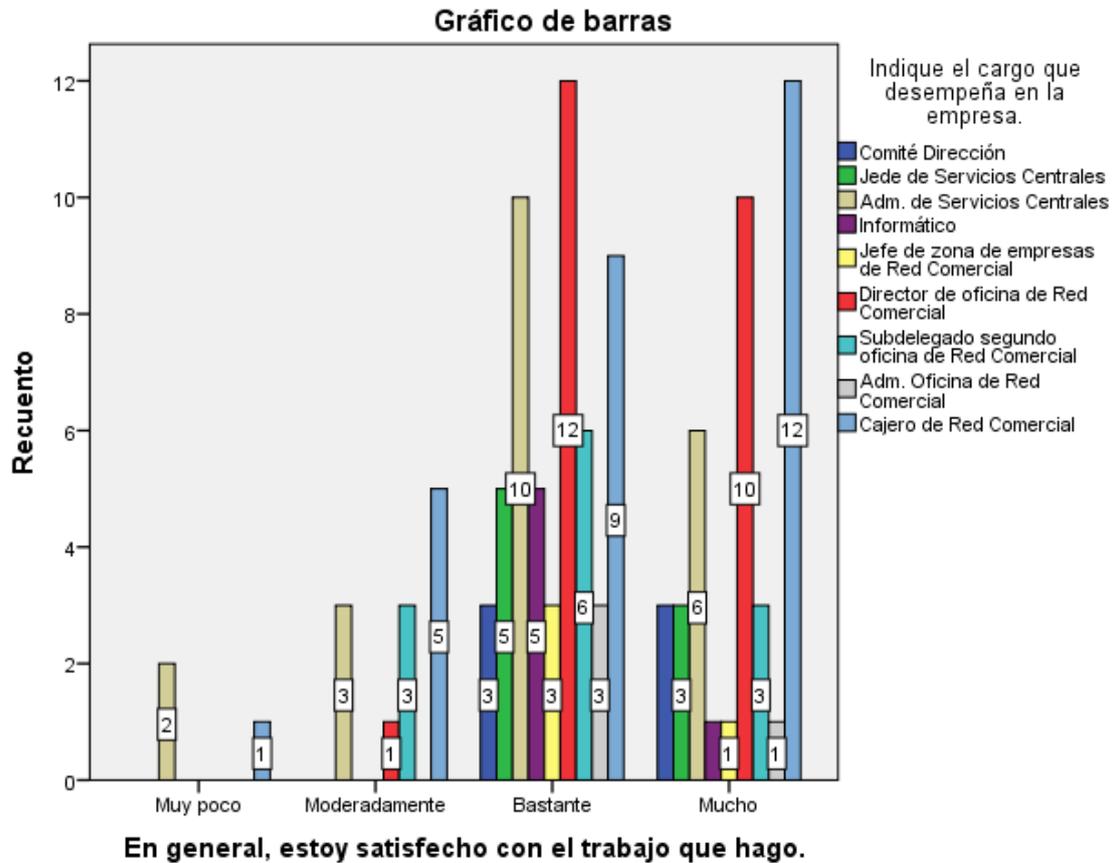


Gráfico 44.

No se muestra relación entre los diferentes cargos que se desempeñan en la empresa con el grado de satisfacción que posee el empleado en el trabajo que realiza.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Sexo

Tabla 17.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,541
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

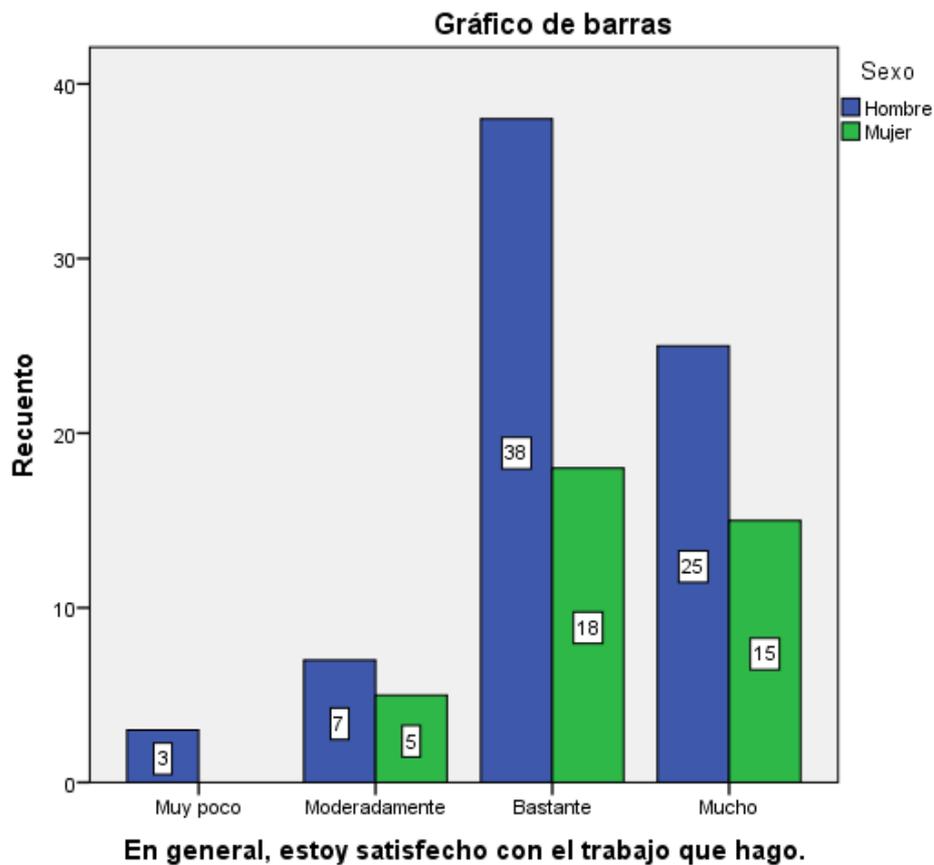


Gráfico 45.

Del mismo modo, entre este par de variables tampoco hay relación alguna. El sexo es independiente con respecto al grado de satisfacción que se tiene del trabajo realizado por el empleado de la empresa.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Antigüedad en la empresa en años.

Tabla 18.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,129
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

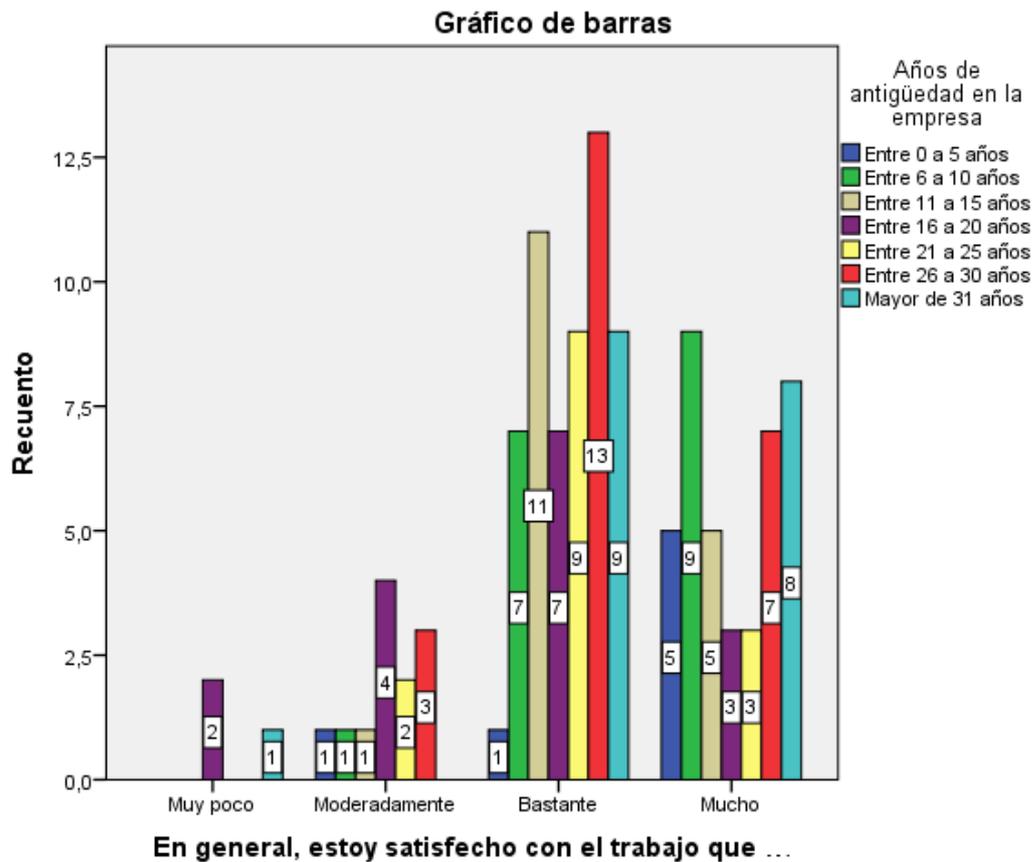


Gráfico 46.

Igualmente se sostiene que no hay relación entre la variable “antigüedad en la empresa en años” con la variable “satisfacción con el trabajo que se desempeña en la empresa”.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Edad.

Tabla 19.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,507
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

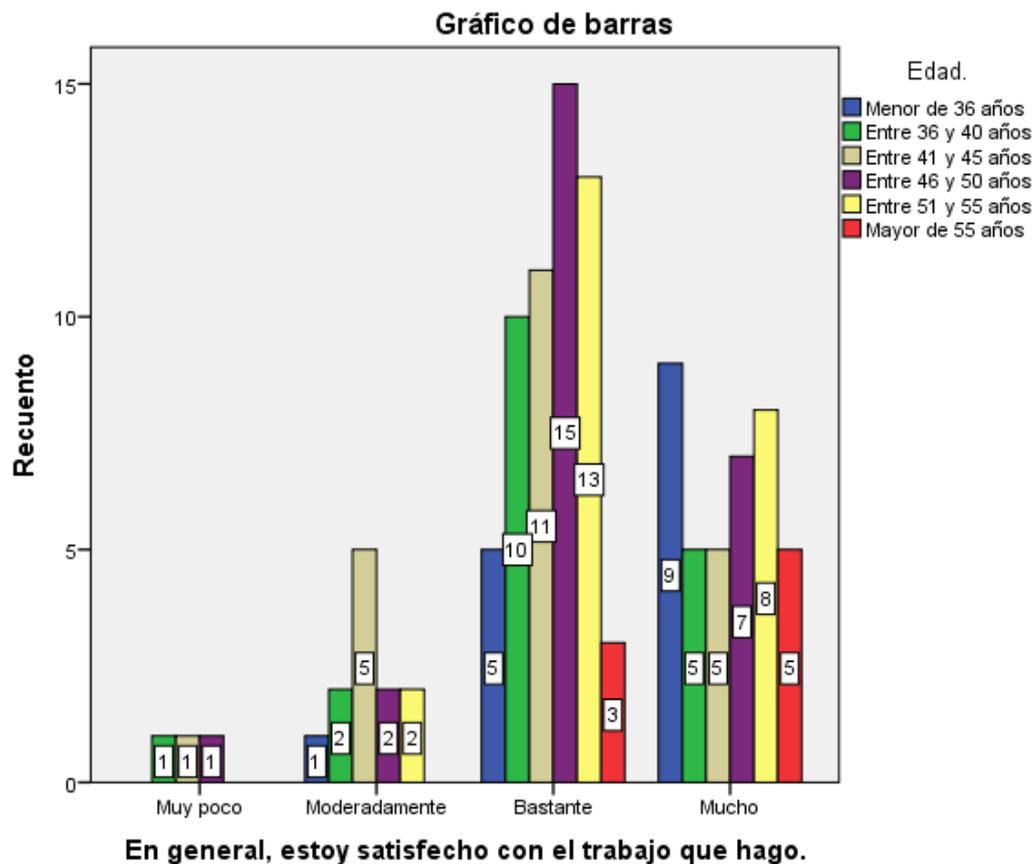


Gráfico 47.

Se reitera de nuevo la inexistente relación entre la edad del empleado con el grado de satisfacción que el empleado pueda tener realizando sus labores en el trabajo. Se trata de dos variables independientes.

Pregunta 4

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?

Tabla 20.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,215
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

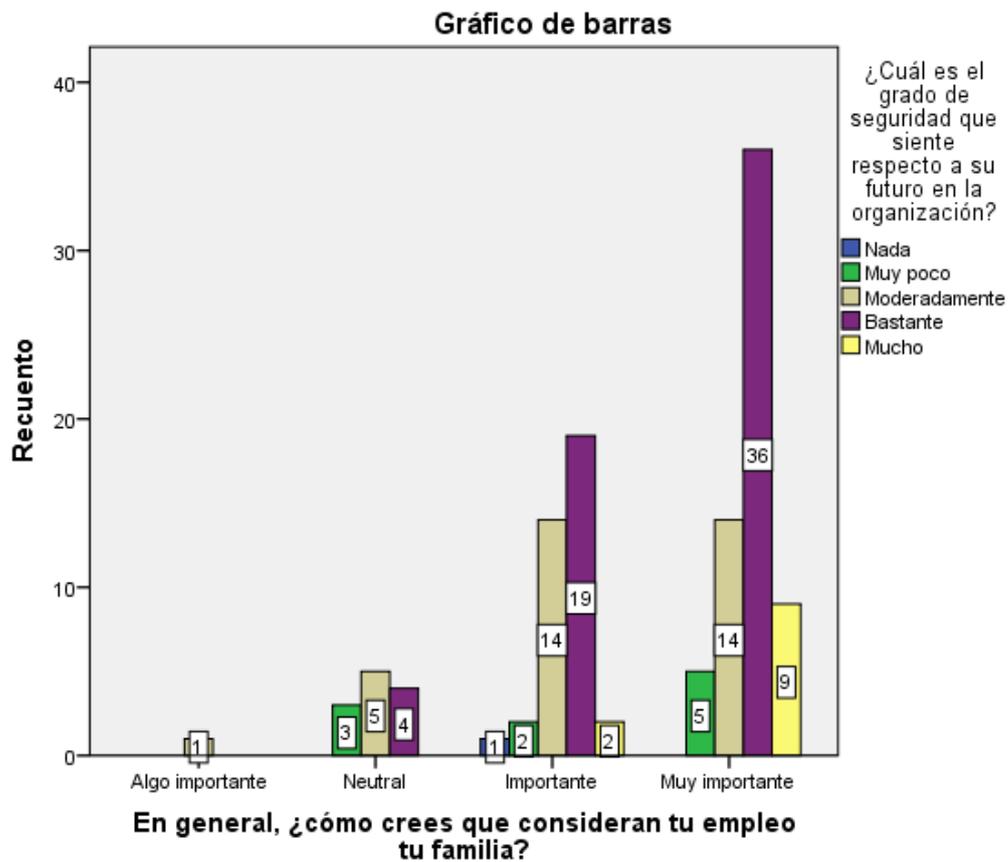


Gráfico 48.

Este dueto de variables no comparte relación alguna. El grado de consideración que la familia pueda poseer sobre el empleo del trabajador, no tiene nada que ver en el grado de seguridad que el empleado pueda sentir respecto al futuro en la empresa. El éxito de la organización depende del desempeño de los empleados y los trabajadores satisfechos tratándose de trabajadores productivos, de ahí que el empleado tenga la seguridad de que vaya a permanecer en la empresa, y nada tiene que ver lo que la familia proyecte sobre el trabajo de su pariente.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * ¿Su empleo requiere que trabaje en contacto con otras personas, bien con “clientes” o con personas relacionadas con su organización?

Tabla 21.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

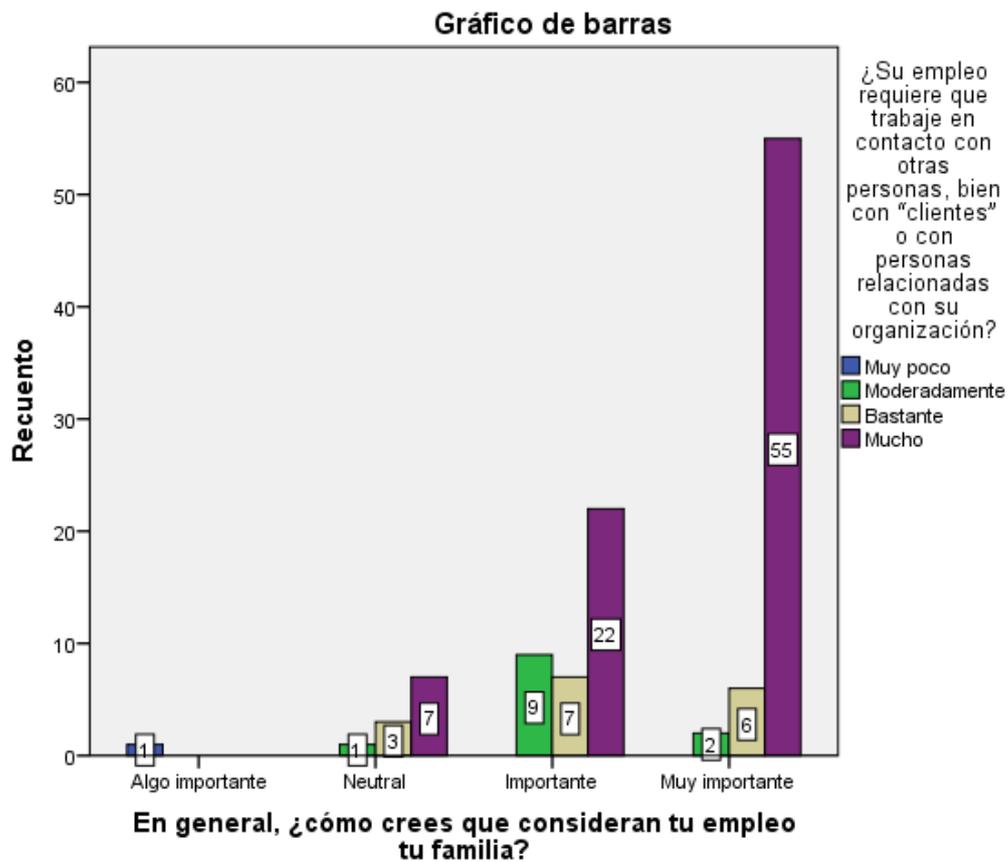


Gráfico 49.

La familia sí que tiene en cuenta si su empleo tiene o no contacto con otras personas dentro del trabajo. Puede que haya el temor de que surjan relaciones interpersonales dentro de la misma organización, que puedan llevar a desplazarse un poco de la familia. Esto puede ser debido a que hoy en día los estilos de vida son complejos, las agendas y los horarios y el balance de presupuestos impiden la intimidad familiar. Al trabajar fuera del hogar se limitan las oportunidades de estrechar lazos familiares, así que las oportunidades para interactuar con la familia se reducen.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Indique el cargo que desempeña en la empresa.

Tabla 22.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,115
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

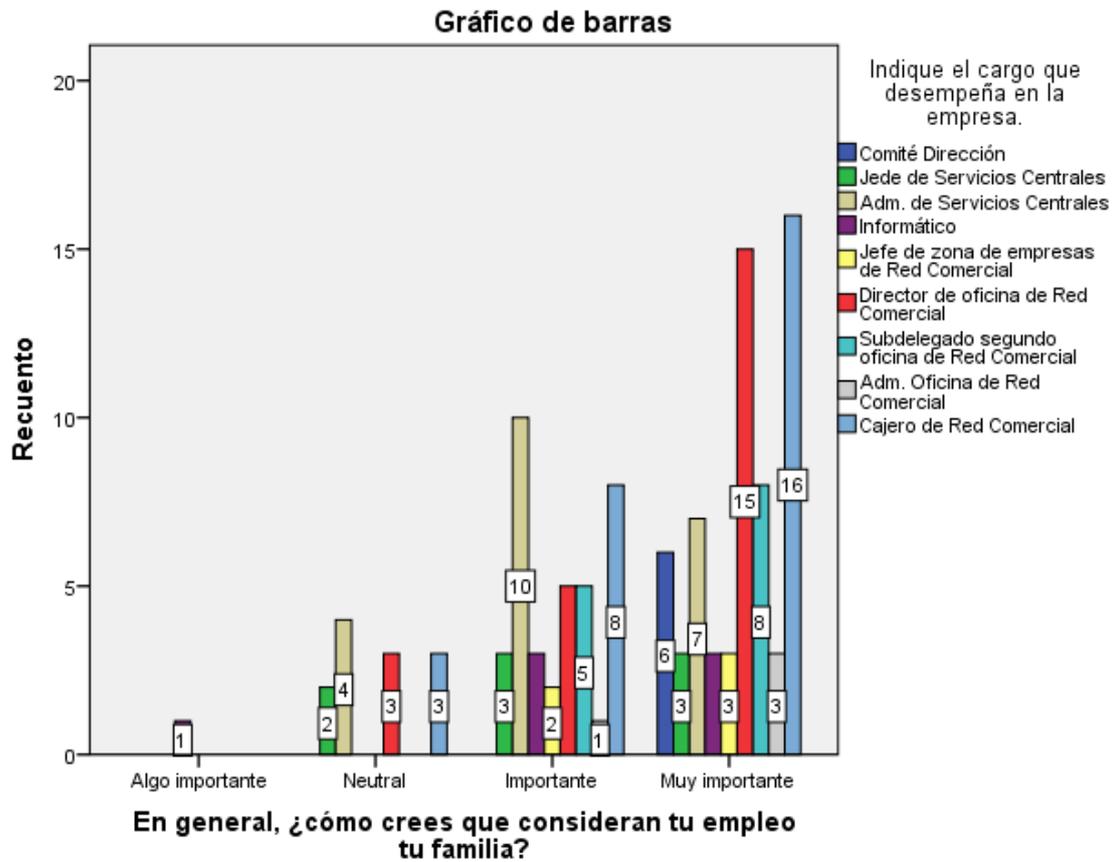


Gráfico 50.

No hay relación entre el cargo que se desempeña en la empresa con lo que la familia del empleado considera de su trabajo.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Sexo

Tabla 23.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,825
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

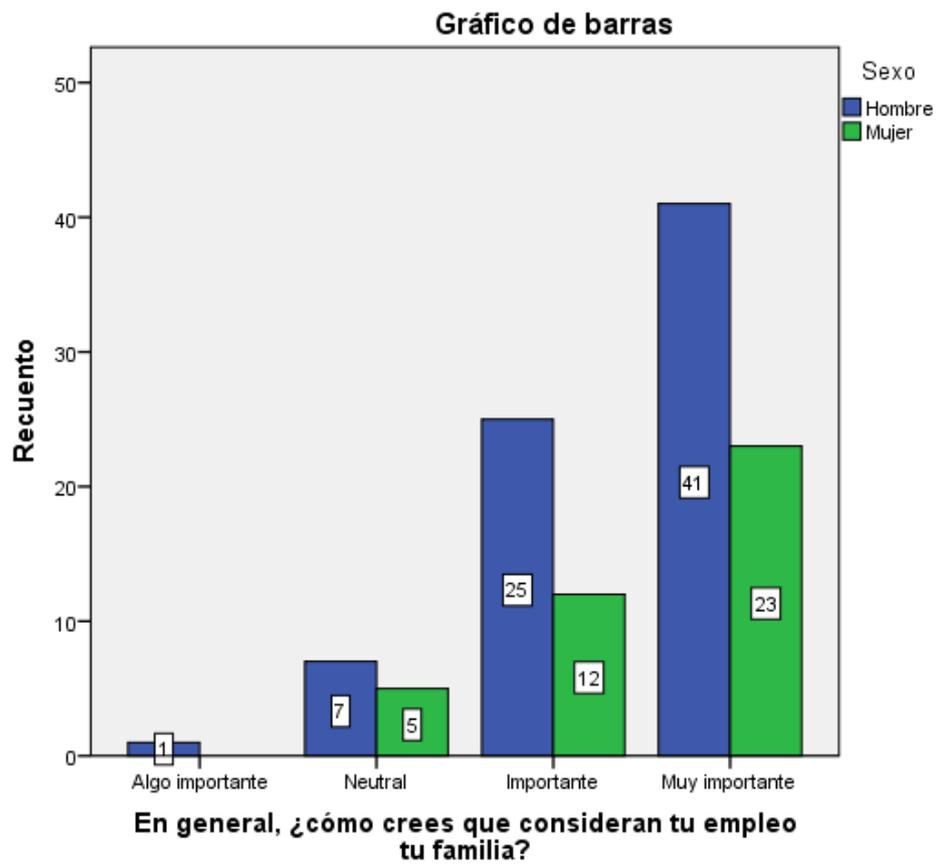


Gráfico 51.

Dos variables independientes. No existe relación entre el sexo y lo que la familia del empleado considera acerca de su trabajo.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Antigüedad en la empresa en años.

Tabla 24.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,193
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

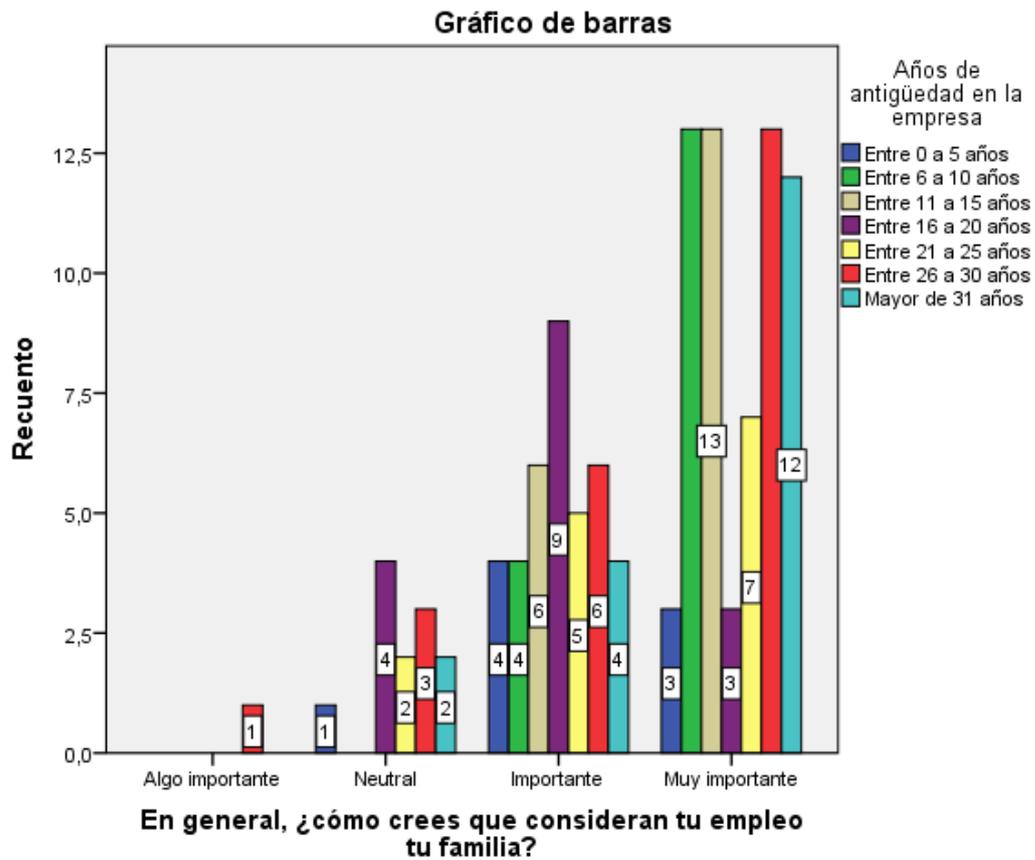


Gráfico 52.

No aparece relación entre la antigüedad en la empresa en años por parte del empleado, con lo que los familiares puedan pensar sobre el trabajo que desempeña su pariente en la empresa.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Edad.

Tabla 25.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,247
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

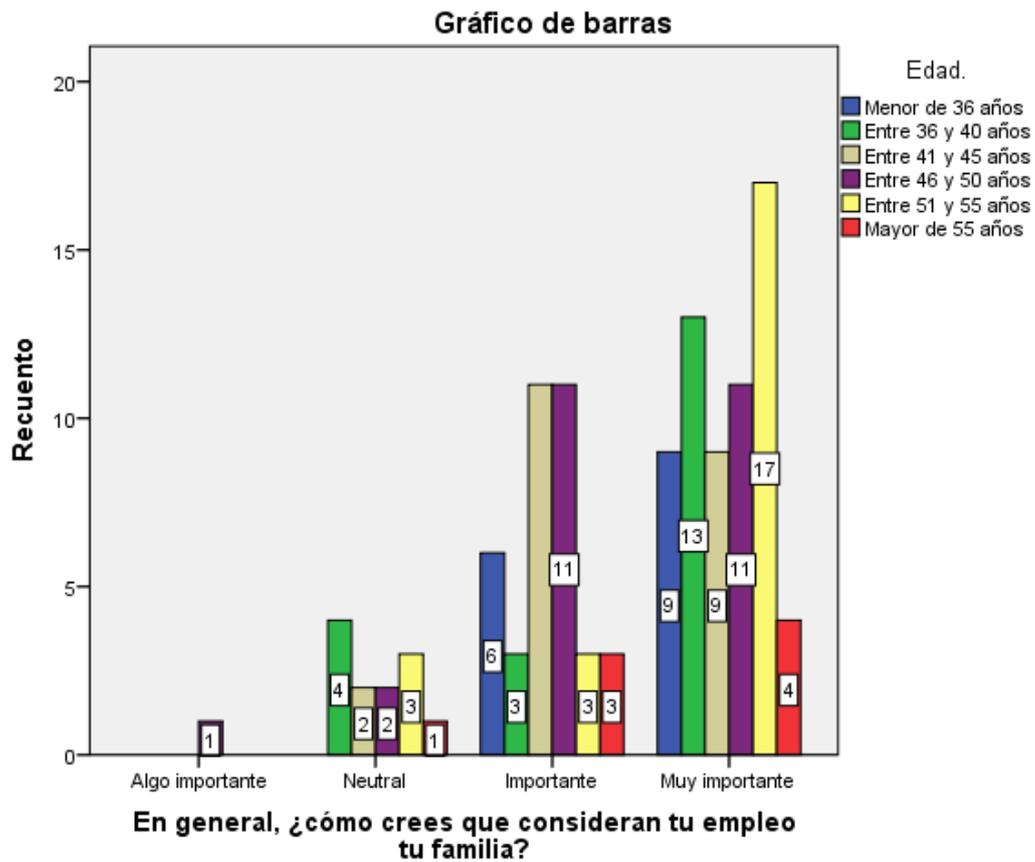


Gráfico 53.

Rotundamente se deniega cualquier relación que pueda existir entre la edad que tiene el empleado con la consideración que tenga la familia del empleado en su trabajo.

Pregunta 5

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * ¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?

Tabla 26.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,122
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

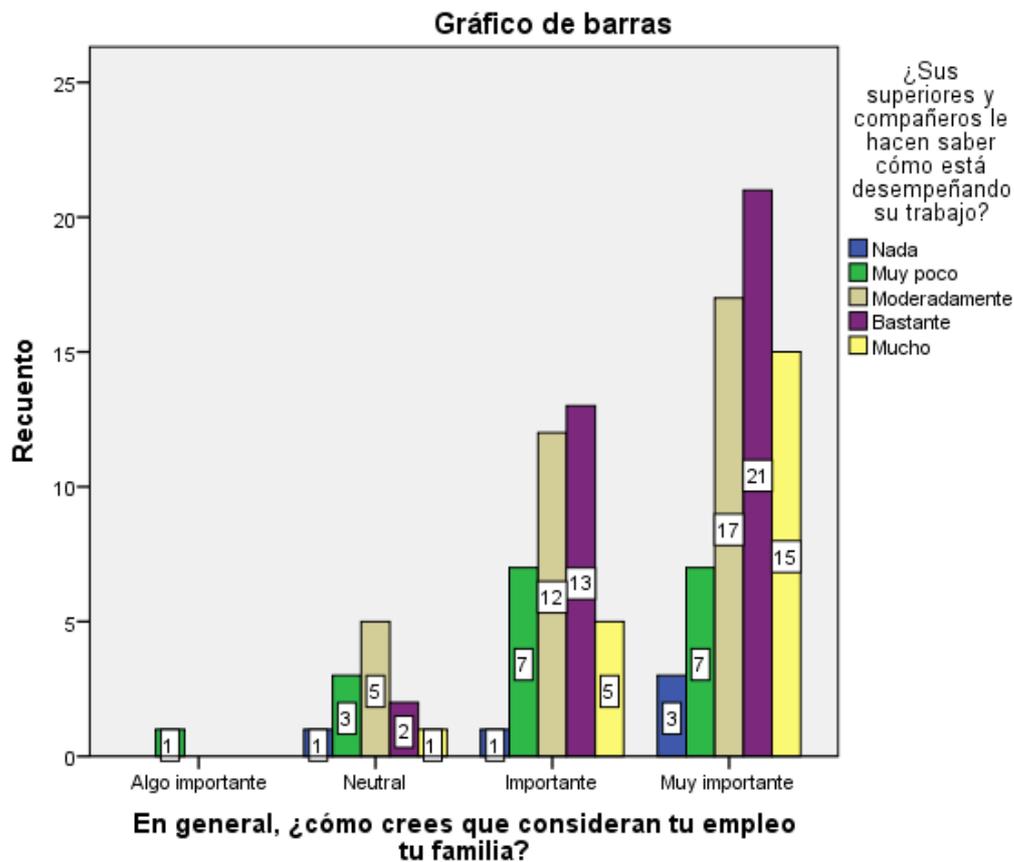


Gráfico 54.

No existe relación entre ambas variables. Cuando se halla gran satisfacción personal por el favorable desempeño del trabajo, los trabajadores no ven necesario que sus superiores les hagan saber cómo están desempeñando su trabajo. Si los empleados están satisfechos con su trabajo responderán adecuadamente a las exigencias de este y por ello no tendrán la necesidad de conocer lo que el resto de sus compañeros y jefes piensan a cerca de ello. Por lo que el empleado experimenta una capacidad de desarrollo para enfrentar y resolver las alternativas relacionadas con la satisfacción plena de sus necesidades laborales a través de trabajos independientes que sabe o debe saber que lo está haciendo correctamente.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?

Tabla 27.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

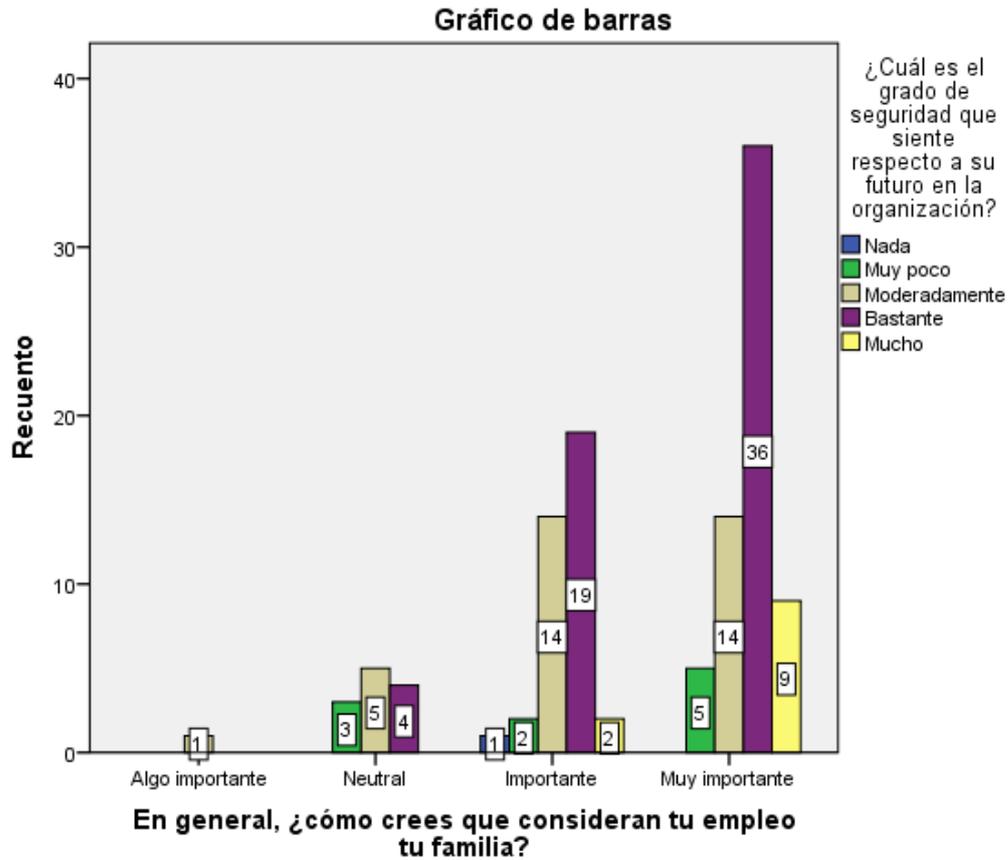


Gráfico 55.

Se muestra una relación entre estas dos variables. La satisfacción personal por el buen desempeño del trabajo tiene una extrema relación en cuanto al sentimiento de pertenencia en su futura dentro de la organización. Y es que un sentimiento de pertenencia dentro de la organización garantiza cierta comodidad y tranquilidad. Además el sentimiento de pertenencias por parte del empleado repercute en su desempeño y en la respuesta de los empleados a los clientes, su entusiasmo y amor por la empresa contagian y se transmiten a los clientes.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Indique el cargo que desempeña en la empresa.

Tabla 28.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,963
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

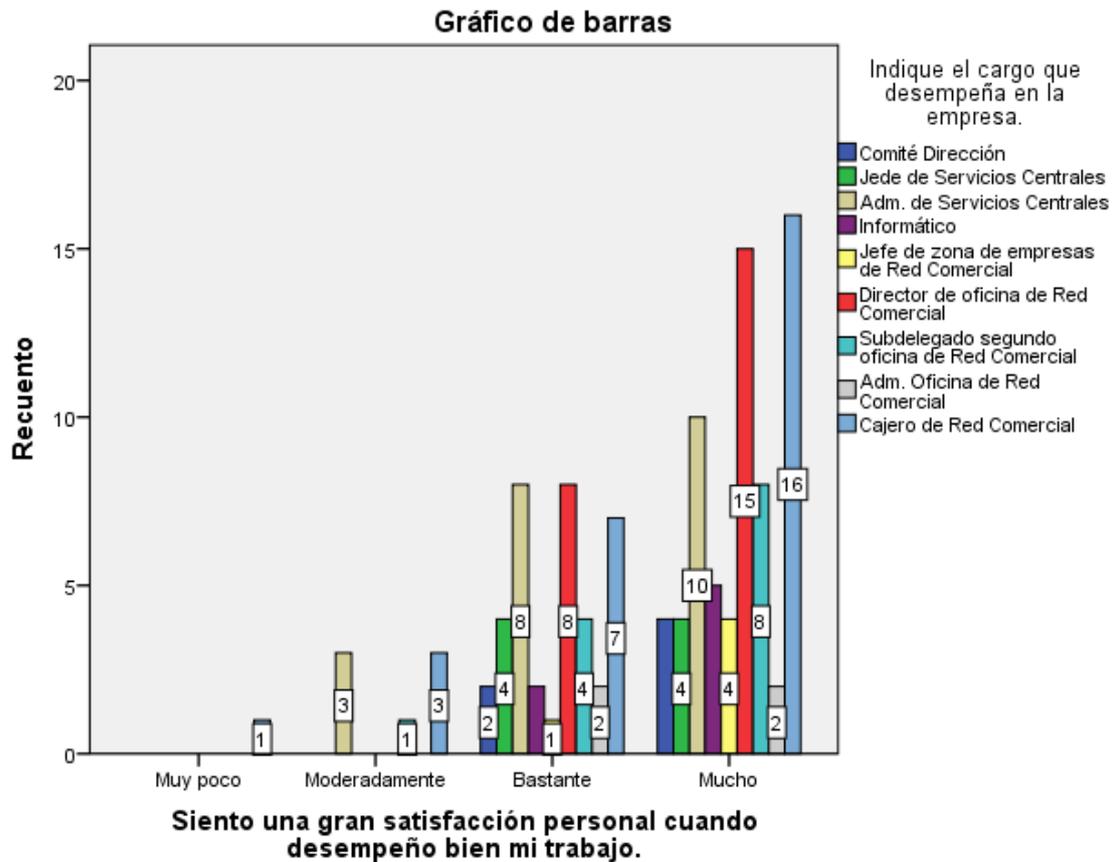


Gráfico 56.

No se contempla relación entre ambas variables. Lograr una satisfacción personal cuando se desempeña bien el trabajo nada tiene ver con el cargo que se desempeña dentro de la empresa.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Sexo

Tabla 29.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,574
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

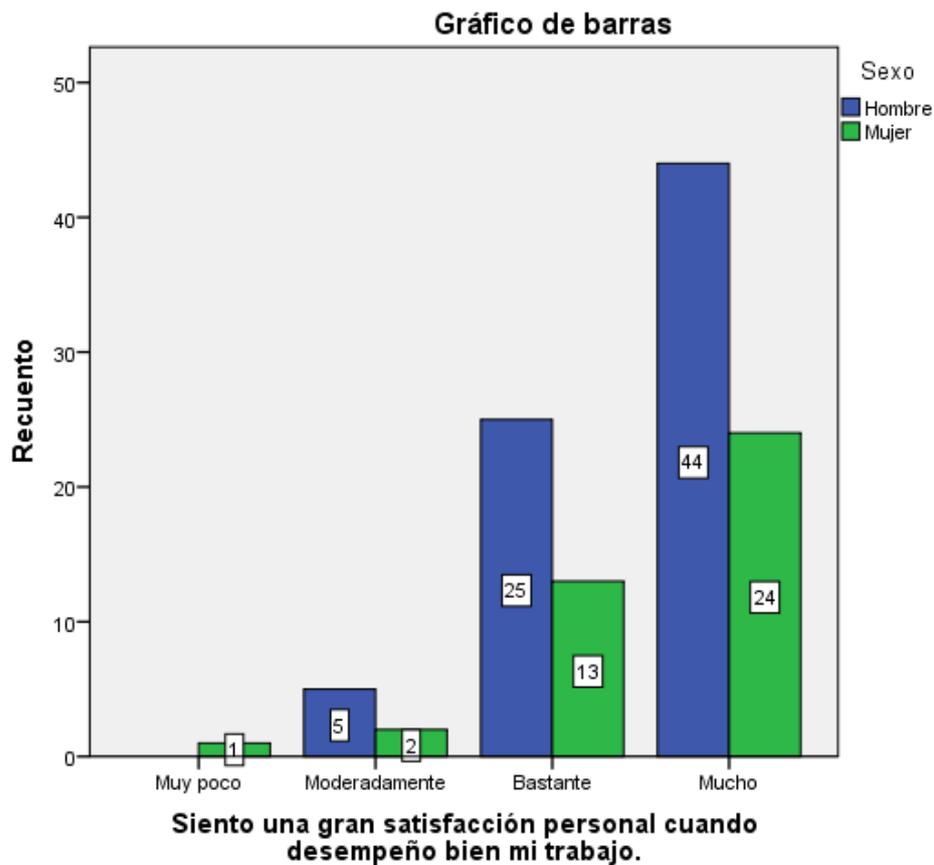


Gráfico 57.

Valga la redundancia, ambas variables son independientes. No hay relación entre ellas. El sexo no tiene conexión con el grado personal que el empleado pueda gozar al desempeñar bien su trabajo.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Antigüedad en la empresa en años.

Tabla 30.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,420
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

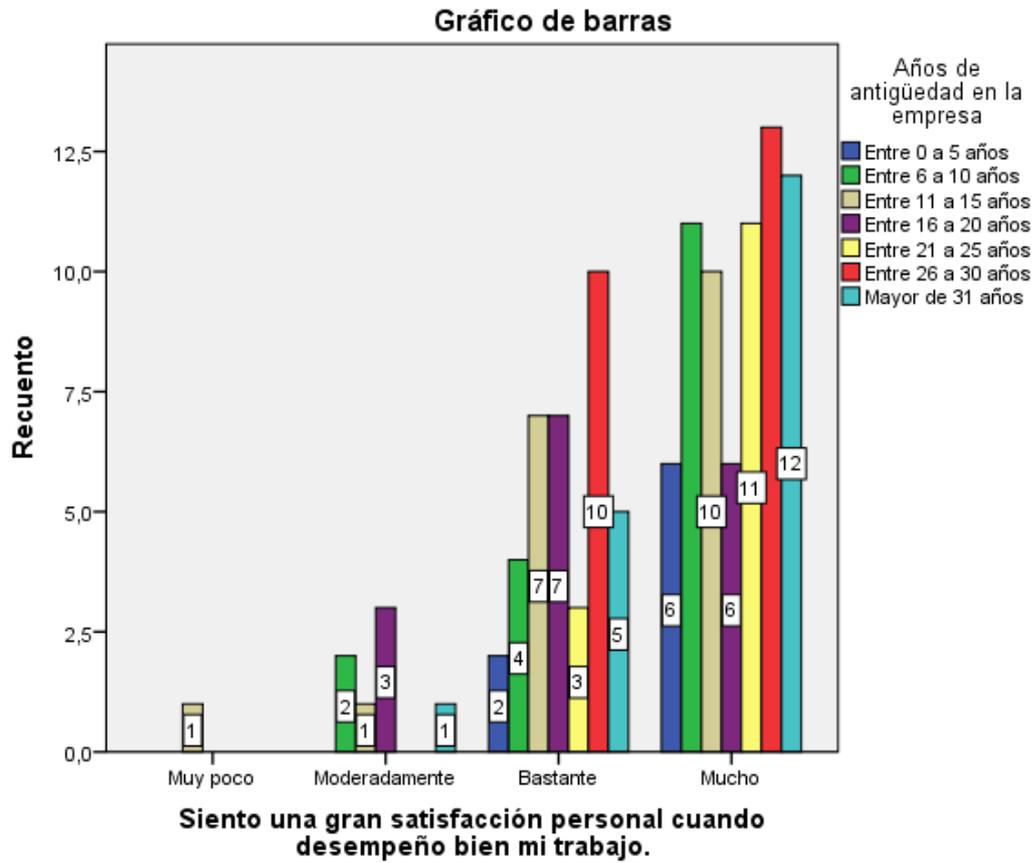


Gráfico 58.

Como resultado se obtiene que ambas variables son independientes. (antigüedad en la empresa en años, con el grado de satisfacción personal que se tiene cuando se desempeña bien el trabajo).

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Edad.

Tabla 31.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,445
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

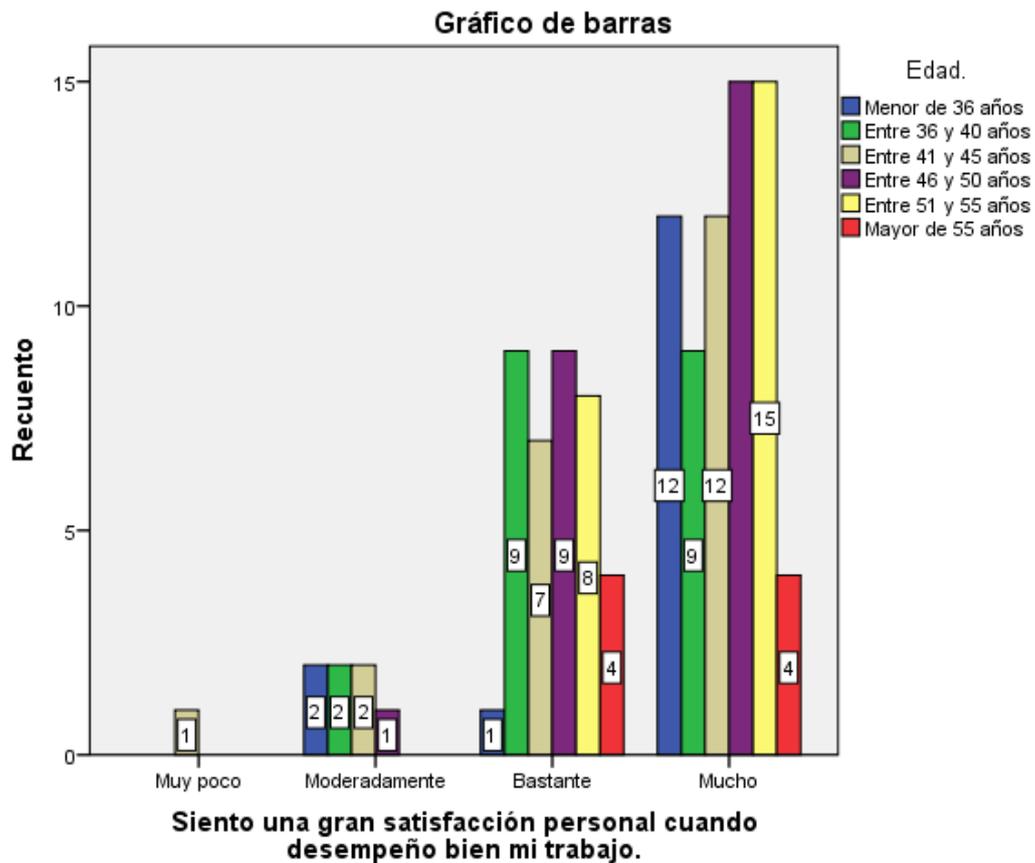


Gráfico 59.

La conclusión que se extrae de este resultado es que la edad nada tiene que ver con el grado de satisfacción que el empleado posee al ejecutar correctamente su trabajo.

Resto de variables que si tienen relación

Pregunta 1 “El trabajo es sencillo y repetitivo” está relacionada con:

1. ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?
2. Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.
3. El trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa.
4. En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo.
5. El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.
6. El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.
7. El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas

Pregunta 2 “El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa” está relacionada con:

1. ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?
2. Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.
3. En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo.
4. Mis superiores me hacen saber a menudo qué piensan sobre mi rendimiento en el trabajo.
5. El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas
6. El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.
7. De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?
8. ¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?
9. ¿Hasta qué punto las labores que usted desempeña en su trabajo implican la realización de tareas completas, realizando una actividad que tiene principio y fin?
10. Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.

Pregunta 3 “En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago” está relacionada con:

1. ¿Su empleo requiere que trabaje en contacto con otras personas, bien con “clientes” o con personas relacionadas con su organización?
2. ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?
3. El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas
4. El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.
5. ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?.
6. Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.
7. De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?
8. ¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?
9. Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.
10. ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?

Pregunta 4 “En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia?” está relacionada con:

1. Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.
2. Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.
3. ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?
4. ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?.

Pregunta 5 “Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo” está relacionada con:

1. El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.
2. Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.
3. De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?
4. Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.
5. Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.
6. ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?
7. ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?.
8. Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.
9. Me gustaría trabajar en un puesto en el que se dé mayor responsabilidad y requiera tomar decisiones importantes frecuentemente.

3.4 Propuesta de Intervención para la mejora de la motivación.

El desarrollo del trabajo es elemental para la consecución de los objetivos de la empresa. Poder explicar de forma adecuada una estrategia para favorecer su motivación y desarrollo es básico y fundamental en esta investigación. Las entrevistas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, conseguir sus objetivos, sentirse a gusto...

Analizando los resultados de las encuestas se puede afirmar que dentro de la entidad bancaria se debe fortalecer el reconocimiento, la valoración de opinión, la esencia de las personas así como el trato respetuoso, considerado y amable entre compañeros de trabajo y directivos. Además de responder al cumplimiento de los compromisos y funciones asignadas en el futuro de la empresa en colaboración con el buen desempeño del trabajo en equipo. Al global, observando los resultados de la encuesta, todos los factores de motivación analizados presentar resultados óptimos, con buenas puntuaciones.

No sirve de nada retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda del alcance de objetivos de la empresa. Las personas entrevistadas valoran su buena relación con su jefe a través de reconocimiento o simples consultas por parte de jefe hacia el empleado, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo. Por otro lado, las personas entrevistadas que pudieran valorar mala su relación con su jefe, se atribuye a la falta de reconocimiento de este a su trabajo. Los trabajadores exponen con estos datos que el reconocimiento por parte de su jefe es un elemento motivador para la relación de su trabajo, la inversión en estos elementos motivadores no tiene gasto económico pero si gran rebote en los trabajadores y en consecuencia en su desarrollo del trabajo. [14]

El trabajador necesita encontrarse reconocido tanto por su jefe o directivo como por sus compañero, por lo que su valoración y diferenciación del resto de los trabajadores, actuará como elemento motivador para él. La estabilidad, promoción, jornada laboral cómoda o buen clima laboral, no deriva en una gran inversión económica y son unos importantes motivadores de productividad y medra del desempeño como bien se ha dicho en el párrafo anterior.

Todo lo expuesto destaca que para el trabajador la parte económica solo es una parte de lo que le aporta su trabajo, y aunque algunos casos implican la inversión de la empresa, muchos se logran con simples elementos que no implican inversiones. Impulsar y promover el reconocimiento de una labor, mejora el clima laboral y se agranda el sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador. [15]

El gerente de la empresa juega un papel fundamental en la motivación de sus empleados. Puede hacer interesante el trabajo para el empleado, evitando por ejemplo, que el trabajo sea rutinario. Puede relacionar las recompensas con el rendimiento, puede haber recompensas aparte del sueldo que pueden ser vinculadas con el rendimiento, como por ejemplo podría ser la asignación de tareas preferidas o algún tipo de reconocimiento formal. Proporcionar recompensas que sean valoradas. . Al fin y al cabo se basa en tratar a los empleados como personas. Podría ser la asignación para trabajar en un determinado proyecto o se le confíe al trabajador una nueva herramienta. Los trabajadores deben ser tratados del mismo modo.

Alentar la participación y la colaboración. Se debe ofrecer retroalimentación precisa y oportuna, a nadie le gusta permanecer a oscuras con respecto al desempeño que lleva a cabo.

La satisfacción y motivación de los trabajadores se encuentra vinculada a la productividad y a la satisfacción de uno mismo vinculada a la productividad de la empresa o consecución de objetivos. Por ello es conveniente, invertir más en elementos de retribución emocional buscando cumplir los objetivos de la empresa simultáneamente con los objetivos del trabajador, engendrando beneficios y regenerar las relaciones profesionales. Cada empleado debe entender que las recompensas que reciben son justas. Las recompensas por el buen funcionamiento deben ser destacadas y anunciadas con toda la importancia que requieren, pero por el contrario no deben sobrevalorarse. [16]

Involucrar a los empleados en el proceso de la toma de decisiones no solo los empodera para contribuir al éxito de la organización, sino que también ahorra dinero y tiempo, en el aumento de la productividad y la disminución de la subcontratación. En el momento que se otorga mayor responsabilidad al empleado, inmediatamente aparecen una serie de ventajas, como es que el empleado se sienta más motivado, con mayor compromiso, con más ideas, con mayor creatividad, mejora de la comunicación y de resultados

Se debería fortalecer la comunicación descendente, de este modo se podría informar de los objetivos de la empresa y se conocería los distintos compromisos que tienen los empleados dentro de la entidad bancaria. Otras de las ventajas que proporciona la comunicación superior-empleado sería el aumento en el sentimiento de pertenencia, mejora del rendimiento, potenciaría los puntos fuertes de cada empleado, se establecería una estrecha relación directivo-empleado, se definirían estrategias y métodos de acción acorde a ambos dos. Este sería uno de los aspectos a considerar a la hora de aumentar la motivación de los empleados. Se debería otorgar más comunicación con el directivo para de este modo el empleado se sintiese más motivado realizando su trabajo.

Por lo que se debe buscar la eficiencia para que la utilización de los recursos de la sociedad se desarrolle de la manera más eficaz posible, con el fin de satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos.

Siguiendo con otra propuesta de mejora, ésta podría estar íntimamente ligada con el factor motivación trabajo en equipo. Es un factor esencial que desarrolla un sentimiento de pertenencia y vinculación en la empresa. En los resultados se puede observar que los empleados requieren la cooperación con sus compañeros, por ello se debe tratar minuciosamente este apartado y desarrollarlo. Trabajar en equipo significa formar parte de un equipo en el ámbito laboral y además, aprender con, más gente para alcanzar objetivos comunes a todos. Es por ello que sería gratificante crear actividades de integración y fortalecimiento del grupo para que los empleados se conozcan y funcionen bien en grupo, dando lugar a un sentimiento de familiaridad que transferirá con la realización de un buen trabajo por parte del empleado. De ahí la importancia de crear desafíos que faciliten la cooperación entre todos los trabajadores del grupo para resolverlos. Esto supondrá comunicación y colaboración. La propuesta de mejora para fomentar el trabajo en equipo podría celebrarse una vez al final de cada mes. Se realizarían actividades fuera del ambiente laboral, o además se podrían organizar cenar o asistir como grupo a actividades fuera del

horario de trabajo como conferencias deportivas o actividades lúdicas. Consagrar tiempo a fomentar el trabajo en equipo, se traduce en mejores resultados para la empresa, incrementando la motivación que al fin y al cabo es el objetivo de nuestro estudio.[17]

Por lo general, en la familia se sientan las verdaderas bases para consolidar el perfil de un ser humano productivo. Por ello, es bueno que comprendan el verdadero valor del trabajo, de tal forma, puedan valorar nuestras labores y aceptarlas además de considerar el trabajo que se ejerce como algo importante y sustancial. Además, se debe tener en cuenta los factores que involucran el equilibrio adecuado para la persona en aspectos familiares y extra laborales, que finalmente aporta a la motivación y al bienestar.

El salario emocional es esencial para la consecución de objetivos de la entidad bancaria, el valor humano es el valor de las empresas.

Se concibe que el trabajador anhela a obtener de su trabajo unos beneficios económicos, y una vez obtenidos, esa posición pasa de ser la ansiada a la posición habitual, por lo que el trabajador continuamente pedirá que su trabajo le origine nuevos beneficios ya sean económicos y beneficios extra salariales. [18] y [19]

Una de las propuesta que han establecido las empresas en Estados Unidos ya brinda la opción a sus empleados de trabajar solo 4 días a la semana. Se pretende que esta opción entre en la Unión Europea cuanto antes posible. De este modo aumenta la productividad en el trabajo, es mejor para concebir la relación familiar, genera lealtad por parte de los trabajadores y estimula la creatividad. En definitiva, la jornada laboral sería de lunes a jueves y tendrían los mismos beneficios que los empleados a tiempo completo. Esto se podría implantar en nuestra entidad bancaria.

Finalmente se cree que resulta recomendable llevar a cabo tareas de formación y reciclaje entre los propios trabajadores para conseguir una formación de calidad que repercuta de la misma manera en el proceso laboral de la empresa.

3.5 Conclusión del análisis bivariante

Como conclusión del análisis se van a proponer una serie de recomendaciones con respecto a los resultados extraídos del análisis.

El trabajo desempeñado no debería ser tan repetitivo para los empleados que se encuentran en el puesto de trabajo de bajo rango. En el caso de ser irrealizable se debería tomar alguna medida como proporcionar pausas periódicas que propicie al empleado recuperar las tensiones y descansar, favoreciendo la alternancias o cambio de tareas para conseguir de algún modo que se aminore la homogeneidad en el trabajo. Además se debe tener en cuenta el diseño ergonómico del puesto del trabajo, es decir, adecuando el mobiliario y la distancia de alcance de los materiales o características personales de cada individuo, ayudando a que se realice el trabajo con comodidad y sin necesidad de realizar esfuerzos.

Se propone capacidad de iniciativa en la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades por parte de los trabajadores con poco cargo, sin necesidad de un requerimiento externo.

Sí que hay un interés por parte de los superiores y compañeros para saber cómo está desempeñándose el trabajo, pero esta comunicación podría ser más agudizada ya que el valor máximo que se obtiene debería ser más excesivo. La evolución del desempeño de los trabajadores es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo, tratando de elaborar planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente, la evaluación de personal no solo hace saber a los colaboradores cual es su nivel de cumplimiento, sino que influye en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorará su rendimiento.

La cooperación en la entidad implica equilibrar e intercambiar ideas, esfuerzo, dedicación y tiempo. La falta de humildad puede hacer creer que no necesitamos a nadie, pero en realidad cada uno necesita la cooperación de los demás para aprender, realizar, transmitir y legar. Para que la cooperación sea sincera es necesario que todos los integrantes de un equipo compartan el objetivo, la visión, lo que se quiera lograr entre todos. Una vez que el equipo está alineado en la misma dirección y se fijan normas claras de interacción, la cooperación llega, especialmente cuando se sabe reconocer y seguir a un líder.

Cuanto mayor sea la satisfacción laboral del empleado, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación tendrá en el trabajo.

Se formula adoptar una actitud proactiva, con madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción. De este modo se pone en marcha otras competencias como la creatividad, búsqueda de información, toma de decisiones, gestión del tiempo, compromiso, entre otros.

Se necesita una buena comunicación que es la esencia de la actividad organizativa y es imprescindible para el buen funcionamiento. Una buena comunicación mejora la competitividad de la organización, su adaptación a los cambios del entorno, facilita el logro de

los objetivos y metas establecidas, satisface las propias necesidades y la de los compañeros, coordina y controla las actividades y fomenta una buena motivación, compromiso, responsabilidad, implicación y participación de sus integrantes y un buen clima integrador de trabajo.

Los efectos nocivos más conocidos del trabajo repetitivo son fundamentalmente trastornos musculoesqueléticos de la espalda y de los miembros superiores. Pero el trabajo repetitivo tiene también una gran relación con otra problemática de la que no lo podemos desligar: el estrés laboral y sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores, con lo que se debe tener en cuenta que un trabajo por muy sencillo que resulte pero que a su vez sea repetitivo puede causar serios problemas en el desempeño del trabajo. Trabajo repetitivo significa también poca variabilidad de tareas, escasas oportunidades de aprendizaje, pocas cosas que decidir, monotonía y por lo tanto también frustración. Así pues es imprescindible presentar atención al estrés que se produce por este trabajo repetitivo, carente de participación o control sobre la tarea que tienen los trabajadores.

Cuando un miembro del personal tiene algún poder sobre sus actividades profesionales, tiene menos probabilidades de caer en la trampa de sentirse impotente y fuera de control. Como tal, puede estar más satisfecho con su situación en la empresa. Con la autonomía, un empleado tiene más responsabilidad y la propiedad de su trabajo, lo que puede motivarlo a trabajar más e invertir más energía e interés en cada proyecto.

Cuando los empleados tienen más autonomía sobre sus cargas de trabajo individuales, la empresa puede beneficiarse. Los empleados satisfechos son más propensos a ser productivos, lo que contribuye al éxito general del negocio. Los empleados con más libertad sobre su trabajo también son libres de llegar a soluciones innovadoras que pueden hacer que la empresa sea más competitiva. La autonomía también puede ayudar a construir una fuerte cultura corporativa que respete la labor de personas y cree una sensación de seguridad en el empleo. Es por ello un buen motivo para otorgar cierta autonomía e iniciativa al empleado, y en este caso lo tienen.

Desarrollar la capacidad de tener iniciativa es algo esencial en el trabajo diario de un empleado. El no tener iniciativa y estar regido a normas daña la productividad y no es conveniente para una adecuada productividad en la empresa.

Sentirse libres y tranquilos para decidir cómo se quiere desarrollar el trabajo es uno de los grandes factores a considerar dentro de una empresa. Según el grado de independencia que se tenga en la empresa se puede aumentar nuestra seguridad personal, reducir la ansiedad de la soledad, y marcar distancia a los abusadores, controladores y entrometidos.

Llevando a cabo este ritmo frenético de actividades diversas en el trabajo se consigue que el empleado se sienta motivado, que personalice el aprendizaje que le pueda traer realizar una actividad diferente a la habitual, facilita además la atención en lo que está haciendo, potencia muchas habilidades y destrezas, dependiendo de la actividad que se vaya a realizar puede fomentar la innovación y todo ello proporcionará resultados más significativos.

Es por ello que tener los sentidos productivos despiertos y alerta es fundamental para preparar y acometer esas labores que se deben desempeñar. Para cuando se desarrollen esas labores se requiere un alto grado de atención y creatividad.

Y es que las responsabilidades que se asumen en el mundo laboral es lo que hace progresar al empleado. Se debe considerar como indispensable y único al conjunto de trabajadores. Ser responsable significa ser capaz de responder y saber actuar ante diferentes disyuntivas que se presentan. El progreso dentro de la empresa es un factor esencial para la evolución del empleado. Además, ser consciente del progreso evolutivo que ejerce el empleado en su puesto de trabajo conlleva múltiples beneficios para la entidad bancaria en este caso ya que el trabajador estará satisfecho consigo mismo y de este modo realizará su laboral con más eficiencia.

También, ceder la oportunidad de aprender más para lograr una especialización, dar mayor responsabilidad, ofrecer libertad para que los empleados puedan organizarse su tiempo en el trabajo, conceder trabajos diferentes e importantes y conferir la cooperación con otras personas externas a la empresa, junto con regalar la opinión de los altos directivos a los empleados que trabajan en rangos inferiores, todo ello va a atestiguar la motivación del empleado, la satisfacción por el trabajo realizado y sobre todo va a intensificar la productividad de la empresa.

Capítulo IV Conclusión

Se observa que la motivación busca fundamentalmente en el ser humano, resaltar lo mejor de cada persona, abarca desde las necesidades primarias, alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros.

El propósito del presente trabajo está siendo investigar y examinar la motivación de los empleados en la entidad bancaria en concreto para de este modo pretender mejorar la calidad y el funcionamiento de la empresa. El desarrollo del trabajo es primordial para lograr los objetivos planteados por la empresa para definir de forma correcta una estrategia y de este modo agudizar su motivación y desarrollo fundamental. Esta preocupación por el conocimiento del ser humano, es necesario para poder realizar un manejo adecuado del recurso humano. En el caso de gerentes, jefes o personas que tiene bajo su responsabilidad a personas, deben manejar eficientemente programas sobre motivación, que busca que el ser humano sea más competitivo y pueda cumplir los objetivos y metas institucionales, con el fin de crear y mantener un ambiente de trabajo positivo. La motivación del talento humano dentro de la entidad bancaria es un factor clave en el fomento de un clima organizacional adecuado que permita el desarrollo y logro de los objetivos corporativos y competitivos de una manera eficaz, eficiente acorde a las necesidades de la entidad.

Para llevar a cabo el desarrollo de este Trabajo Final de Carrera han sido esenciales los conocimientos que han aportado las distintas asignaturas pertenecientes al plan de estudios de Graduado en Administración y Dirección de Empresas. No única y exclusivamente las asignaturas mencionadas en el capítulo I sino que además ha sido esencial el conocimiento adquirido por el resto de asignaturas que han ayudado a la elaboración de este trabajo contribuyendo de manera global para que se obtuviese la capacidad necesaria para la realización del mismo.

Al empleado se le debe otorgar un sentimiento de pertenencia en la empresa y ello lo puedo conseguir mediante la comunicación con sus superiores o compañeros, por el interés de éstos por el trabajo que se está desarrollando y de este modo transmitir al empleado un sentimiento de comodidad en el trabajo. Asimismo, las organizaciones en general y con lo que respecta a esta en concreto deben apostar por la confianza como base de su filosofía organizacional, deben empeñarse en crear ambientes en donde las personas estén conscientes de que nadie es más importante que otro.

Es muy importante sentirse útil dentro de la empresa, por ello es imprescindible tener la oportunidad de aprender cosas nuevas dentro de la empresa. Quien está abierto al aprendizaje se adueña del futuro. Es necesario que los empleados desafíen el objetivo de expandir las áreas de aprendizaje ya conocidas en cuanto al trabajo que desarrollan y aprender de nuevas.

Por lo general, en la familia se sientan las verdaderas bases para consolidar el perfil de un ser humano productivo. Por ello, es bueno que comprendan el verdadero valor del trabajo, de tal

forma, puedan valorar nuestras labores y aceptarlas además de considerar el trabajo que se ejerce como algo importante y sustancial.

Se han cumplido los siguientes criterios, es decir que está basado en una entidad real, donde el resultado es fundamentalmente práctico, se ha apoyado en asignaturas cursadas además el trabajo realizado tiende hacia el ejercicio profesional habitual.

El objetivo para la empresa debe ser el conjunto de elementos que permita el desarrollo de la personas y en consecuencia, sus resultados y la consecución de los objetivos de la empresa serán más productivos y eficaces.

Para que este estudio haya sido de ayuda e información para la empresa se debe tender al diálogo, compromiso y negociación por parte de todos, suponiendo un inevitable proceso interno e individual de reflexión sobre el desempeño y conducta de los empleados en el trabajo.

Disponer de una flexibilidad de horario es la principal ventaja de poder realizar el trabajo en casa, junto con el hecho de no disponer de un jefe o al menos, una persona que supervise el trabajo continuamente. Pero la cara B de esta realidad, es la que obliga a implementar una disciplina, espíritu de superación y quizás un mayor sacrificio. A quienes les cueste trabajar por metas y no les guste organizarse, podrán encontrar dificultades en este tipo de trabajo. Por el contrario, si se trata de una persona proactiva y emprendedora, disfrutará de una libertad para canalizarla hacia una mayor creatividad y un modo de trabajar más relajado, enfocado a la autorrealización. Por lo general la mayoría de los trabajos se realizan desde la oficina con el resto de los compañeros de trabajo, pero en cambio, cada día más se cuentan con trabajos que se pueden realizar desde casa, lo que hace que sea una forma oportuna para llevar a cabo el trabajo bien hecho, eso depende del trabajador y no del lugar donde se realice.

Lograr la satisfacción de los empleados dependerá en gran medida por las políticas adoptadas por la dirección y en gran parte de los propios empleados. La motivación cambia en función de la cultura del momento y el valor que esta reconoce el trabajo.

El contexto laboral de la motivación es relevante ya que dirige la conducta de los empleados hacia objetivos y metas de la organización.

Cabe destacar que tras la actual crisis se han producido cantidades de despidos y diferentes situaciones que han hecho disminuir la motivación de los empleados, lo que ha provocado que haya una mayor competitividad y productividad, por lo que la motivación en el trabajo se convierte en un elemento clave del éxito empresarial. [21]

El respeto es el factor con más impacto al momento de comprometerse con una empresa. Un jefe como buen líder, debe de valorar de forma asertiva a todos los empleados de la empresa. El respeto que el jefe siente por sus empleados se puede mostrar en la capacidad de escuchar. Y la realidad es que los trabajadores obedecen mucho mejor cuando se les dice aquellos que deben hacer en un tono adecuado. Se observa que el jefe en este caso tiene respeto por sus empleado, debido al resultado que se ha obtenido, por tanto, la relación profesional y

personal que existe entre un jefe y un empleado se alimenta con buena voluntad por ambas partes, con paciencia y capacidad de ver el lado bueno en el otro. Merece la pena centrar la atención en lo positivo, en el talento y en la capacidad de superación personal de cada uno. El respeto es uno de los valores emocionales que deben estar en el soporte relacional de la empresa. Se trata pues, de lograr un balance en las relaciones, de tolerar y de respetar a la vez. Lo ideal es mantener un comportamiento comedido, pacífico donde predomine la serenidad y dejar para el horario personal las expresiones, hábitos y gustos propios.

Se ha logrado el objetivo propuesto de la investigación, pues conocer las preferencias motivacionales de los empleados. Esta información es de gran utilidad para desarrollar procesos de dirección de recursos humanos, como pueda ser el reclutamiento, selección, formación, retribuciones, motivación entre otros. En general, en dicha entidad bancaria se ofrece una buena motivación como se obtuvo en los resultados del estudio, pero hace falta valorar un poco más a la persona en forma integral, es decir, con incentivos no económicos sino humanos, que mejoren la calidad de vida emocional sin mirar al trabajador, solamente como un ente productivo aportando lo mejor de sí para la organización.

Es por ello que el trabajador debe estar dotado de amabilidad y respeto además de tener una buena presencia, saber hablar, ser paciente y saber vender. Estas son unas de las muchas cualidades que los empleados que tengan un trabajo directo con las personas, deben atender de manera innata

Personalmente, esta investigación ha supuesto una vía de obtención de conocimientos teóricos y prácticos que refutaba, agrandando y desarrollando mi formación académica ya que no había ejecutado ningún estudio de este tema con anterioridad. Ha resultado una experiencia gratificante personalmente por el mero hecho de ser un estudio que me ha hecho tener que trabajar de forma constante, logrando dirigir la información recibida para posteriormente redactarla, analizarla, examinarla y extraer conclusiones.

Una vez me ha hecho concebir la importancia del término satisfacción laboral, que a pesar de que se trata de una entidad bancaria en el que se opera y manejan muchos números, es un sector con fuertes relaciones humanas que son tan trascendentales de meditar como el resto de aspectos.

5. Bibliografía

- [1] <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/nuevas-formas-de-organizacion-del-trabajo/> (Visitada en Enero 2016)
- [2] https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cuantitativa (Visitada en Noviembre 2015)
- [3] <https://es.wikipedia.org/wiki/motivaci3n> (Visitada en Diciembre 2015)
- [4] <http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml> (Visitada en Enero de 2016).
- [5] Toma de decisiones y resolución de problemas (ADAIR, J. (2008)).
- [6] Los secretos de la dirección: manual práctico para dirigir organizaciones y equipos (COSTA M. y LOPEZ E. (2007)).
- [7] Dirección de operaciones : aspectos tácticos y operativos en la producción y los servicios (Dominguez Machuca M.A.; Alvarez Gil, MJ)
- [8] http://oa.upm.es/13065/1/INVE_MEM_2011_109171.pdf (Visitada en Marzo 2016)
- [9] Dirección de equipos de trabajo: una estrategia para el éxito (HAYES, N. (2003))
- [10] <http://www.monografias.com/trabajos15/disenio-cuestionarios/disenio-cuestionarios.shtml> (Visitada en Abril 2016)
- [11] <https://es.wikipedia.org/wiki/Cuestionario> (Visitada en Noviembre 2015)
- [12] Everitt, Brian (1998). *The Cambridge Dictionary of Statistics*. Cambridge, UK New York: Cambridge University Press. ISBN 0521593468.
- [13] https://en.wikipedia.org/wiki/Bivariate_analysis (Visitada en Abril 2016)
- [14] https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral (Visitada en Febrero 2016)
- [15] <http://capsulasdeemprendimiento.blogspot.com.es/2010/10/las-7-habilidades-de-direccion-de-un.html> (Visitada en Enero 2016)
- [16] <http://www4.ujaen.es/~cruiz/tema4.pdf> (Visitada en Abril 2016)
- [17] <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/> (Visitada en Marzo 2016)
- [18] <http://www.eoi.es/blogs/scm/2013/03/17/funciones-de-la-gestion-de-recursos-humanos/> (Visitada en Noviembre 2015)
- [19] Alvarez Lopez, L. F. La satisfacción laboral su medición y evaluación. Clima Laboral. Artículo 04/2005

[20] Temples, I. (2009). Salario emocional. El comercio.pe.

[21] <http://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral> (Visitada en Diciembre 2015)

6. Anexo

Pregunta 1

El trabajo es sencillo y repetitivo. * De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,581
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

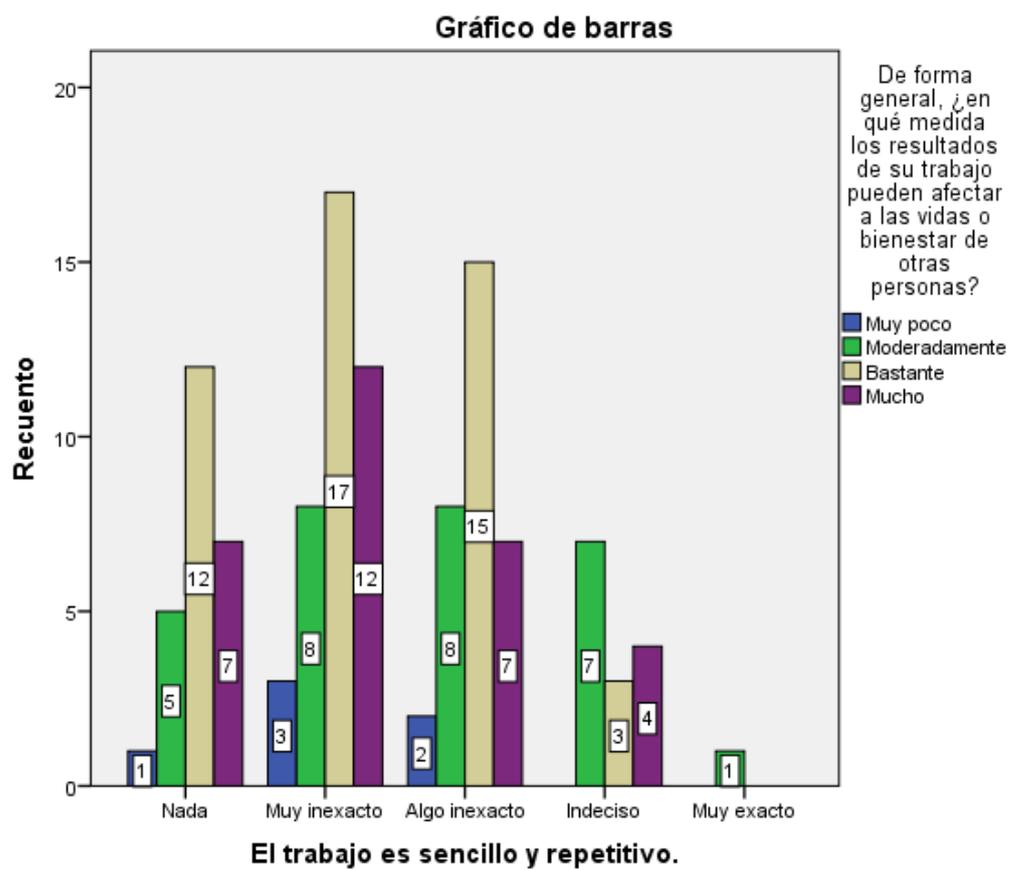


Gráfico 60.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

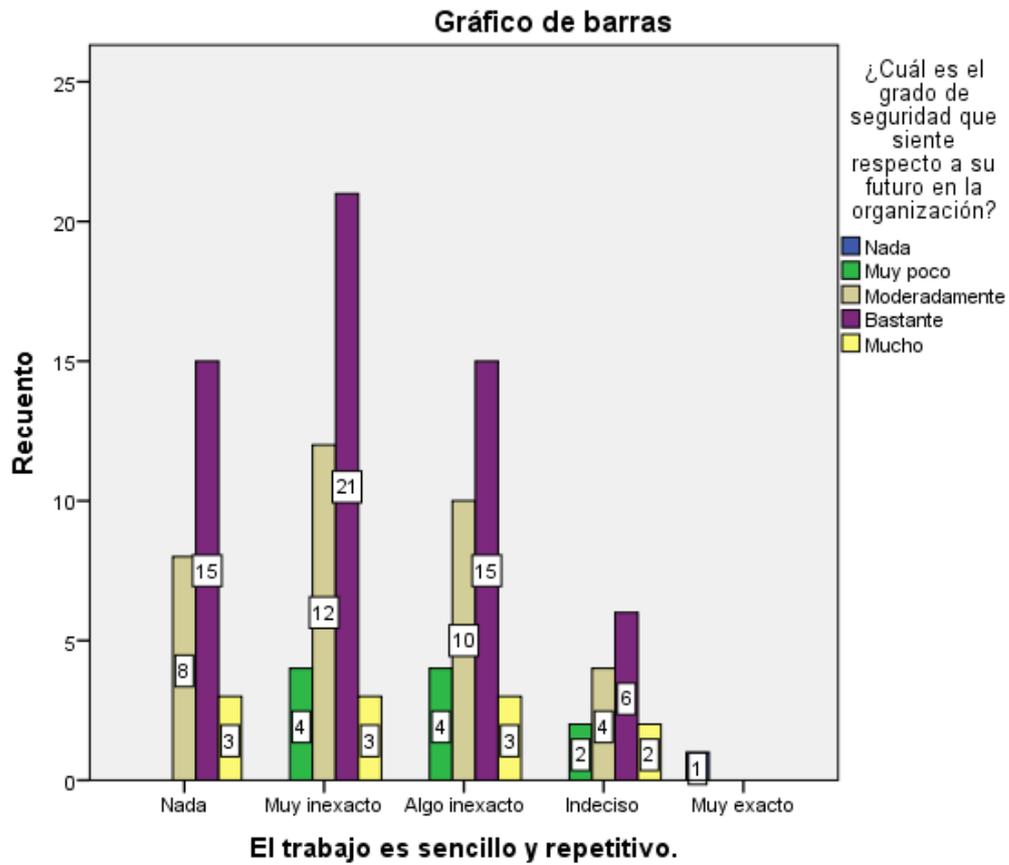


Gráfico 61.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,006
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

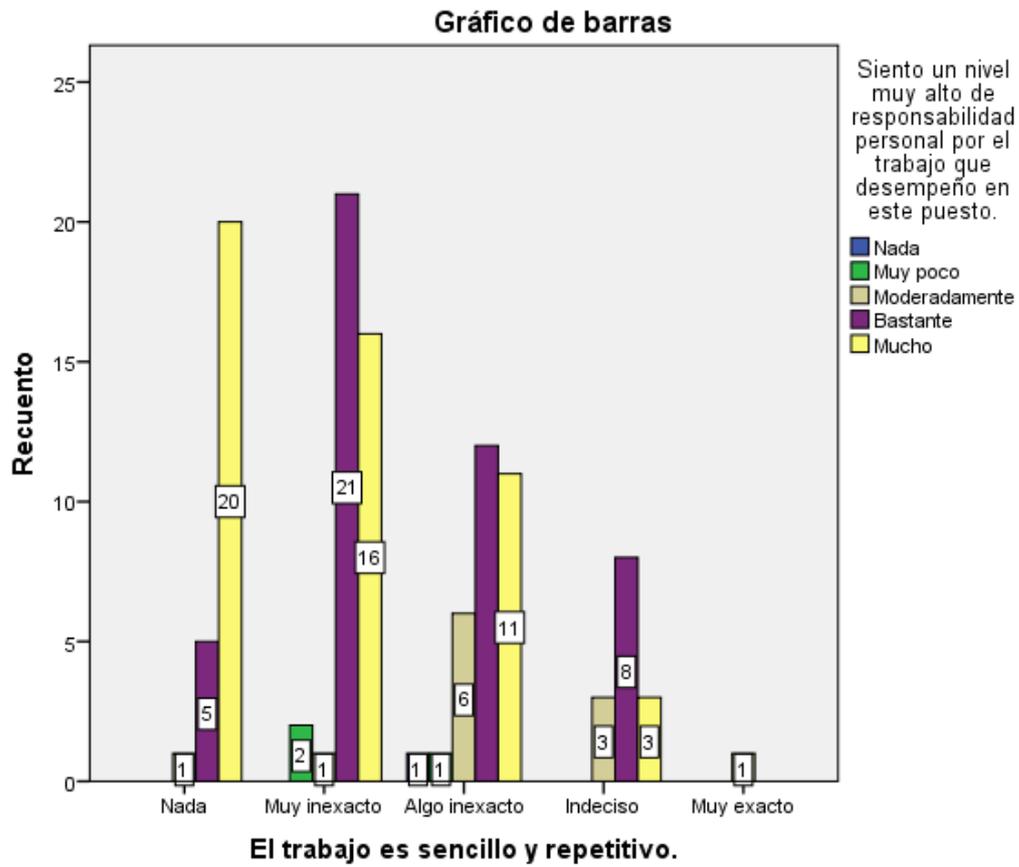


Gráfico 62.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * El trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,004
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

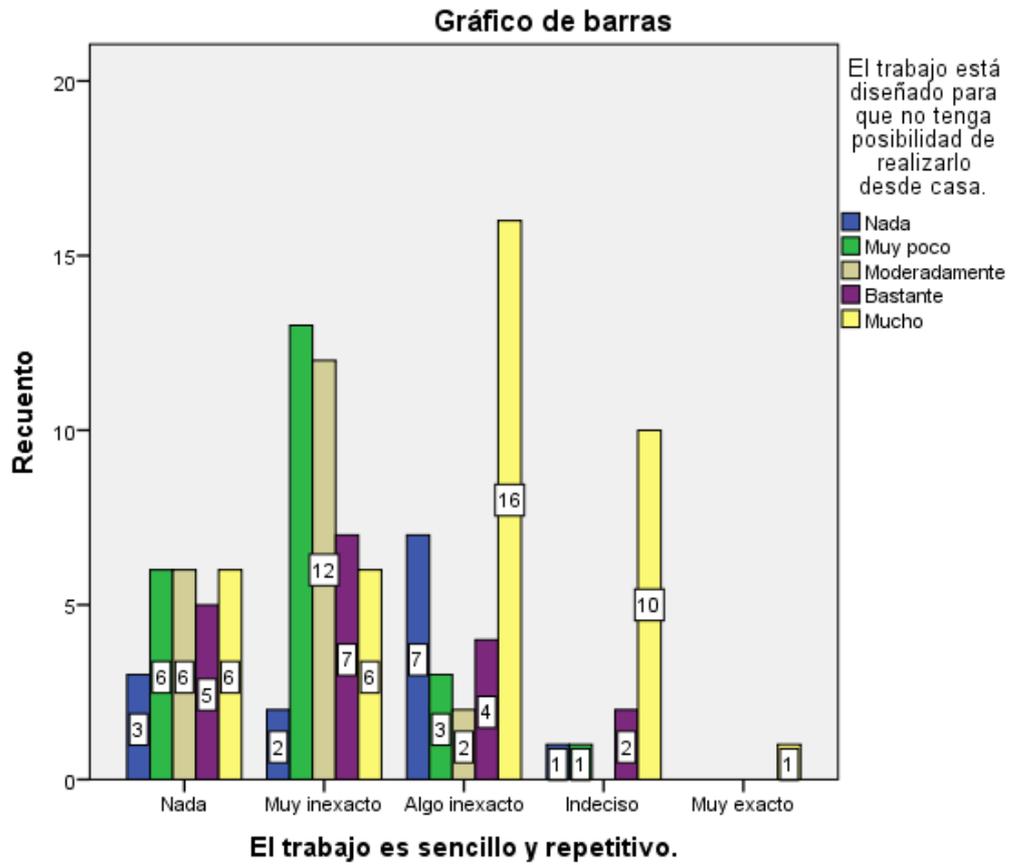


Gráfico 63.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

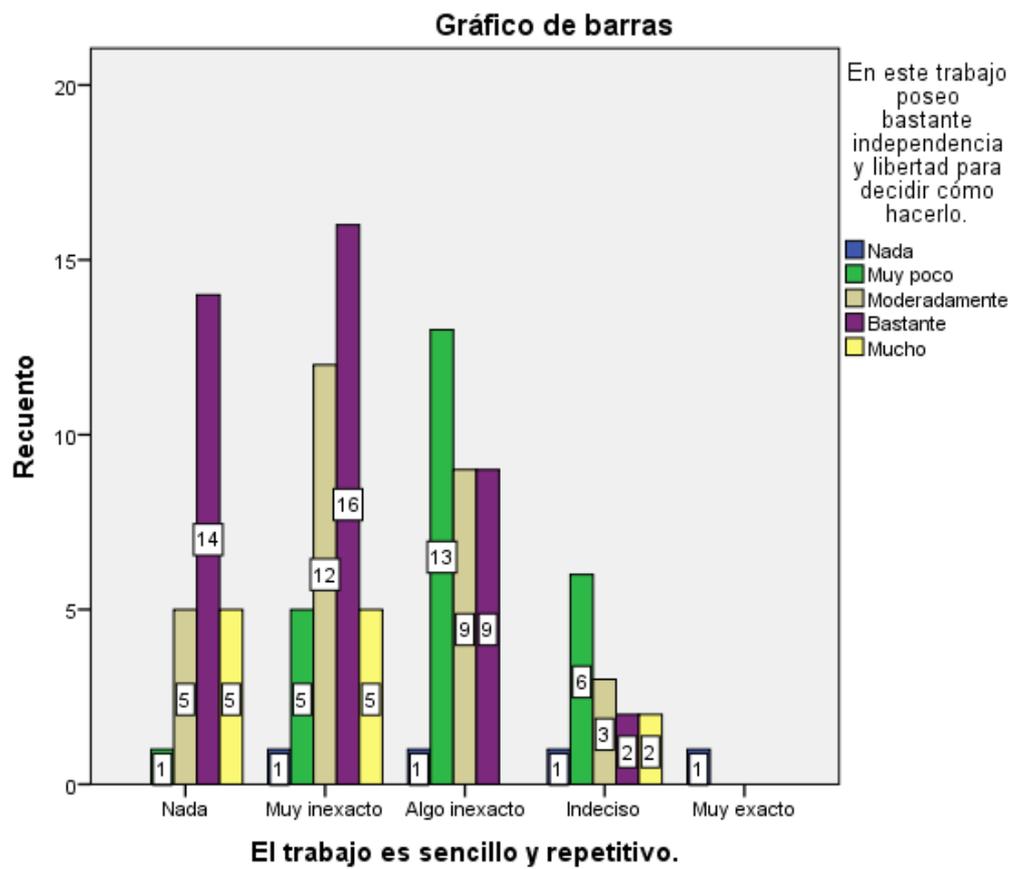


Gráfico 64.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,001
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

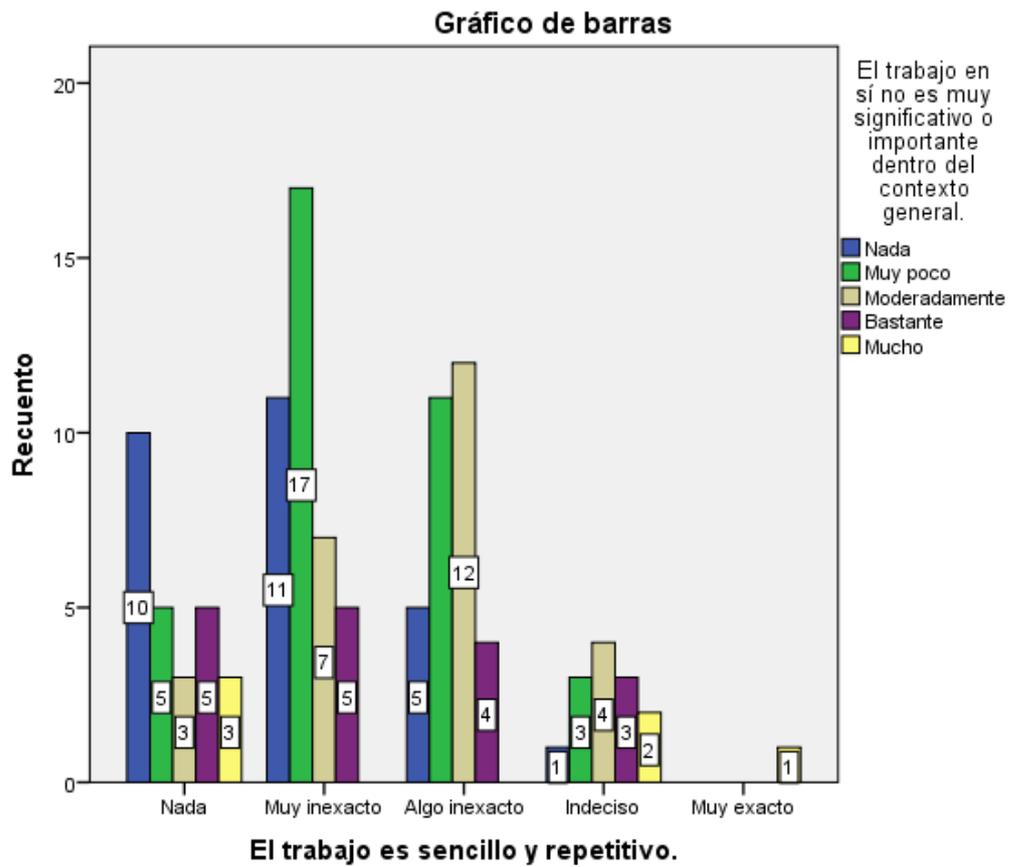


Gráfico 65.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

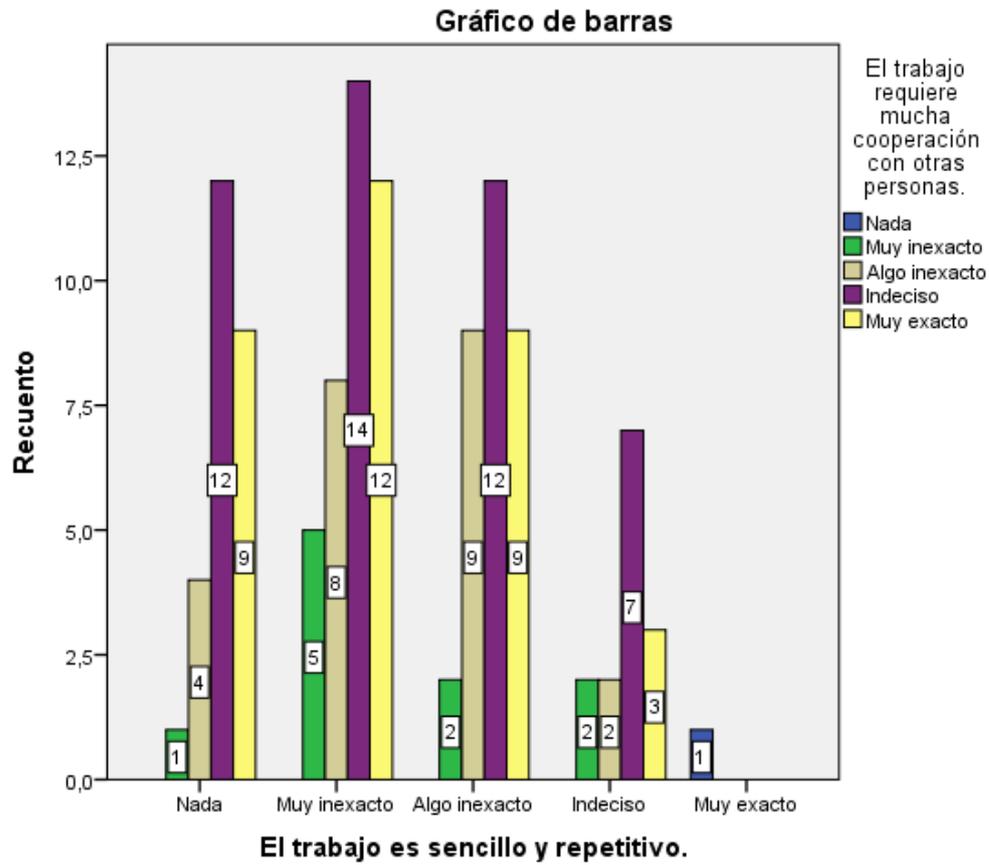


Gráfico 66.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

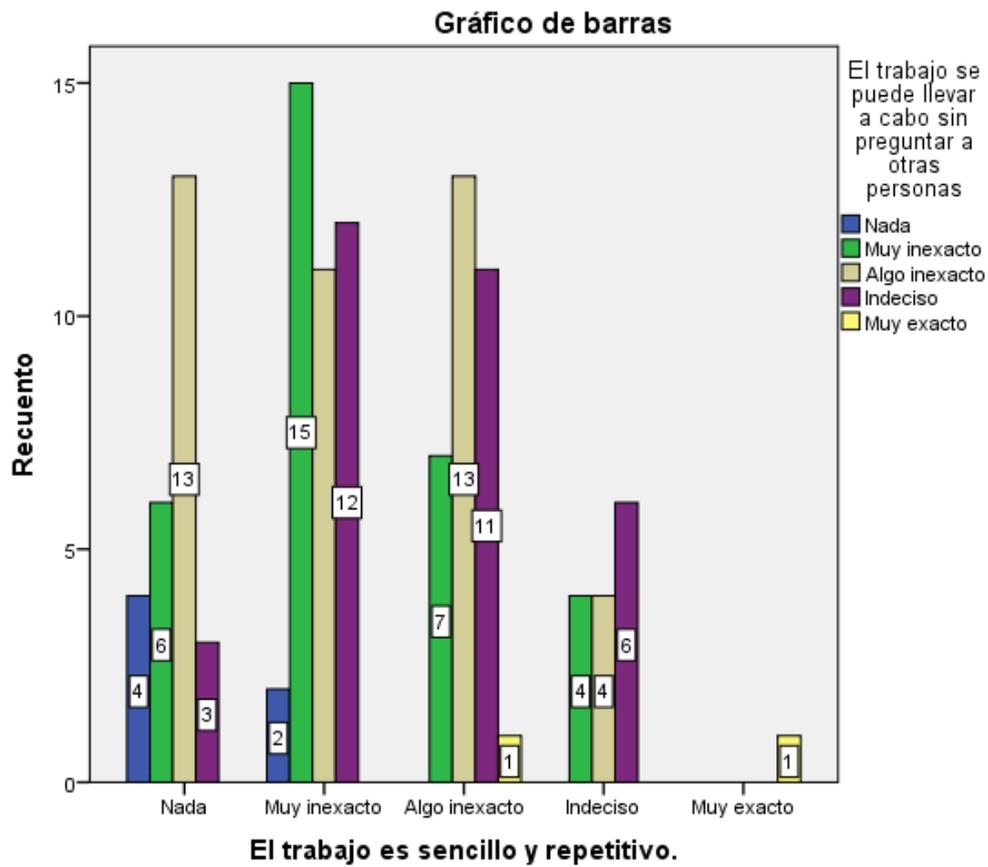


Gráfico 67.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * ¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,869
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

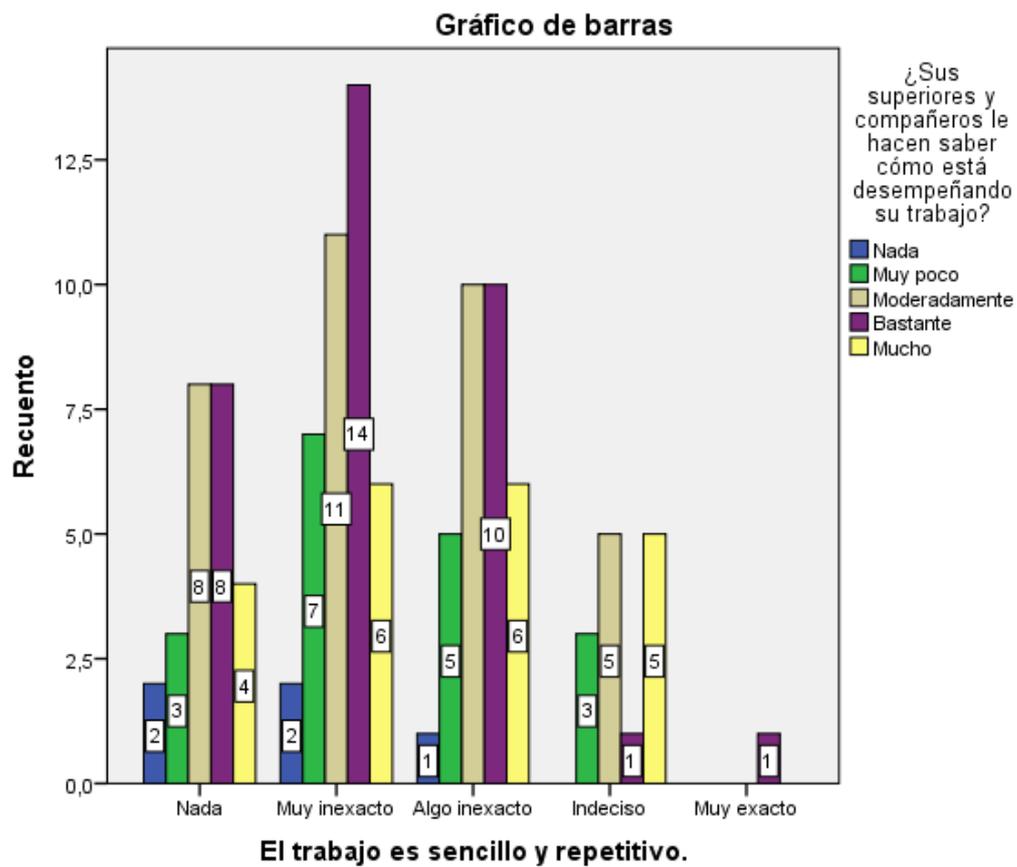


Gráfico 68.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * El trabajo no exige utilizar habilidades complejas o alto nivel de especialización

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,094
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

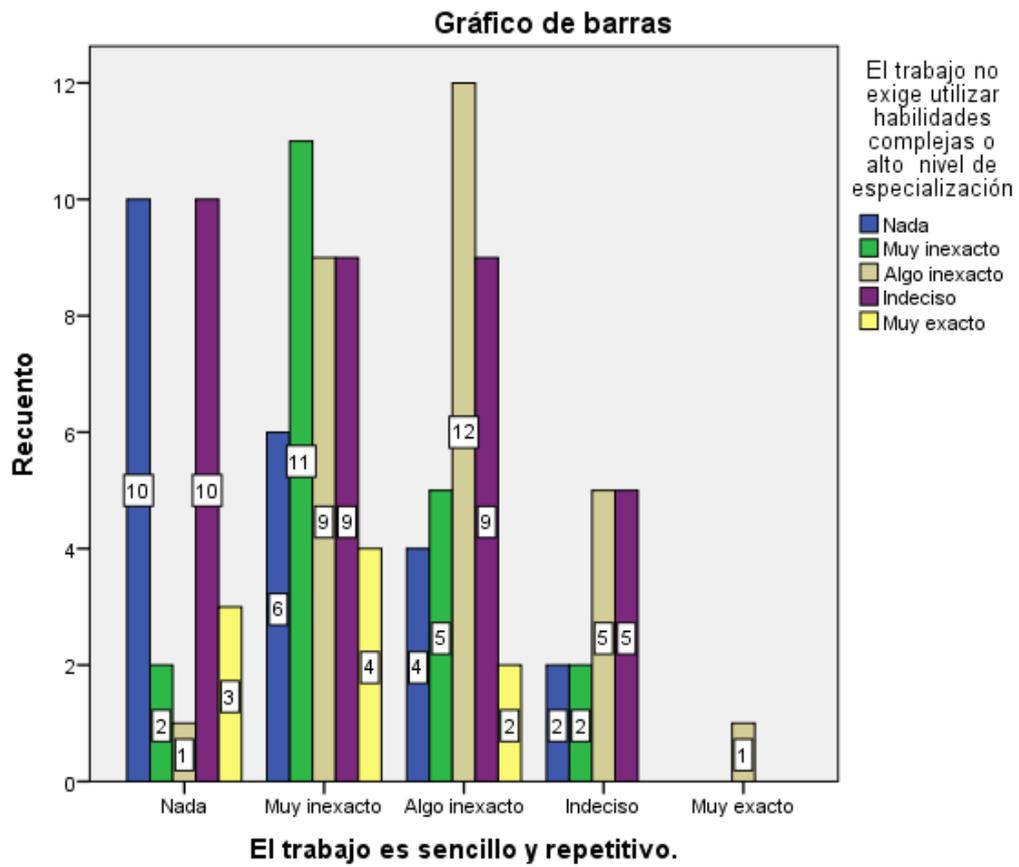


Gráfico 69.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * ¿Tienes posibilidad de abandonar el trabajo por unos minutos, si lo necesitas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,332
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

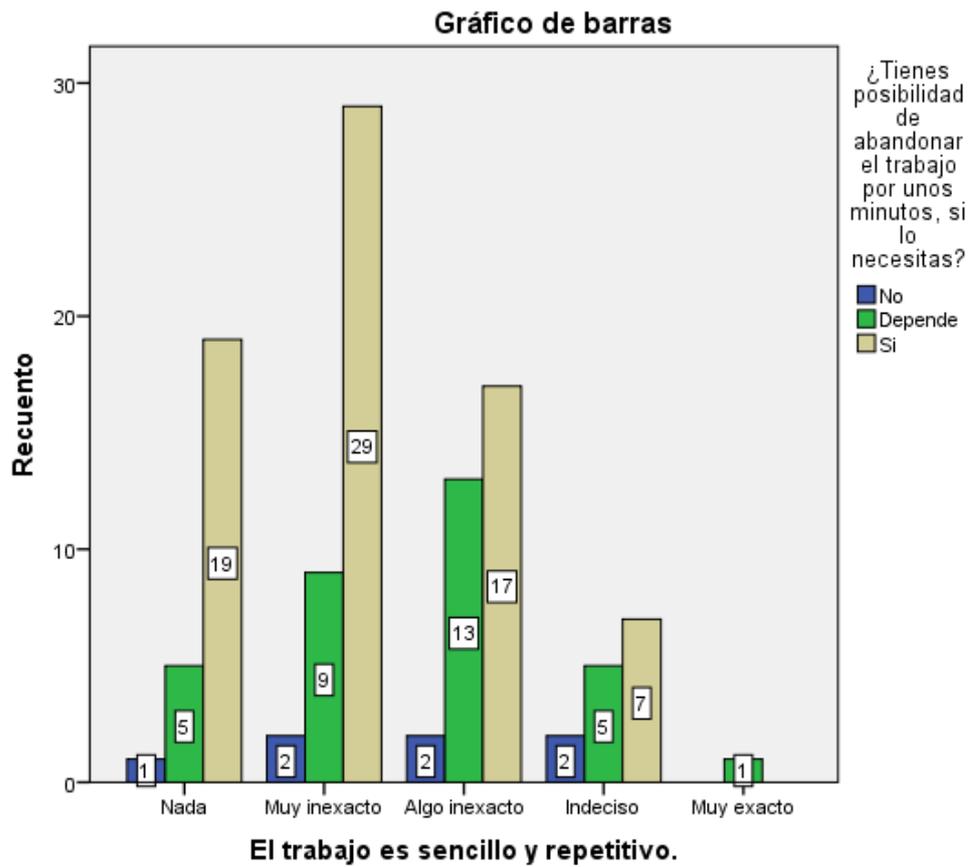


Gráfico 70.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,113
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

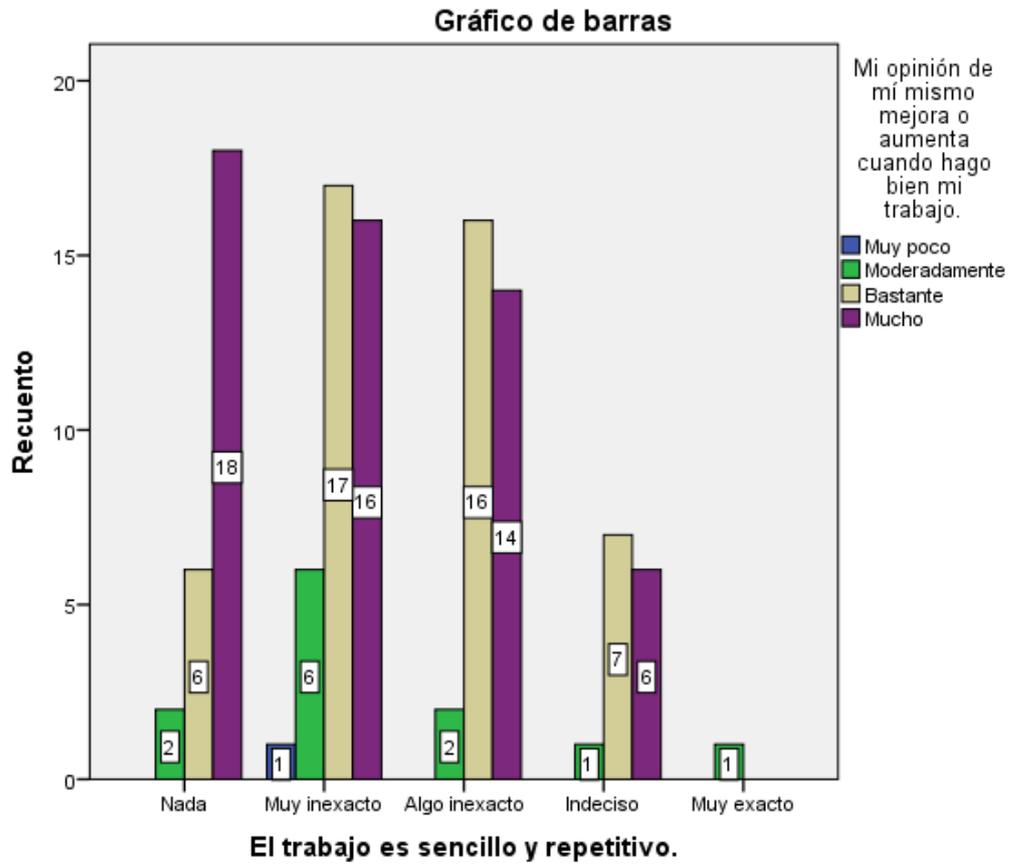


Gráfico 71.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,579
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

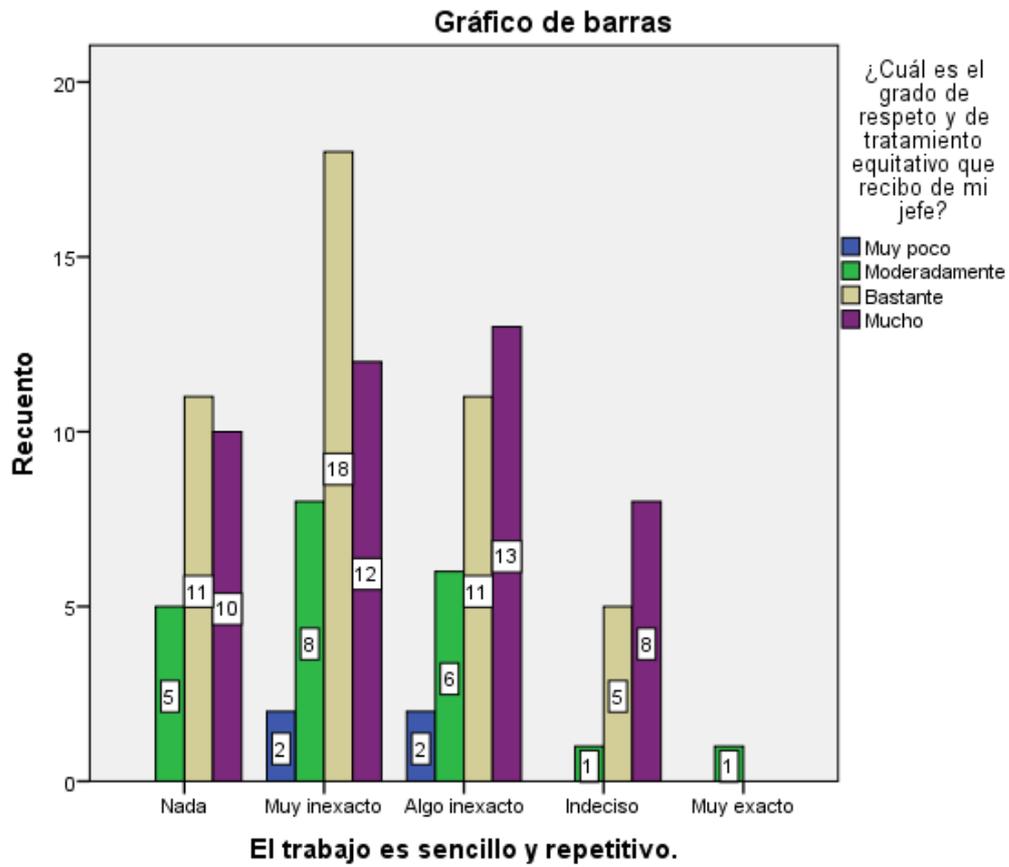


Gráfico 72.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Mis superiores me hacen saber a menudo qué piensan sobre mi rendimiento en el trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,202
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

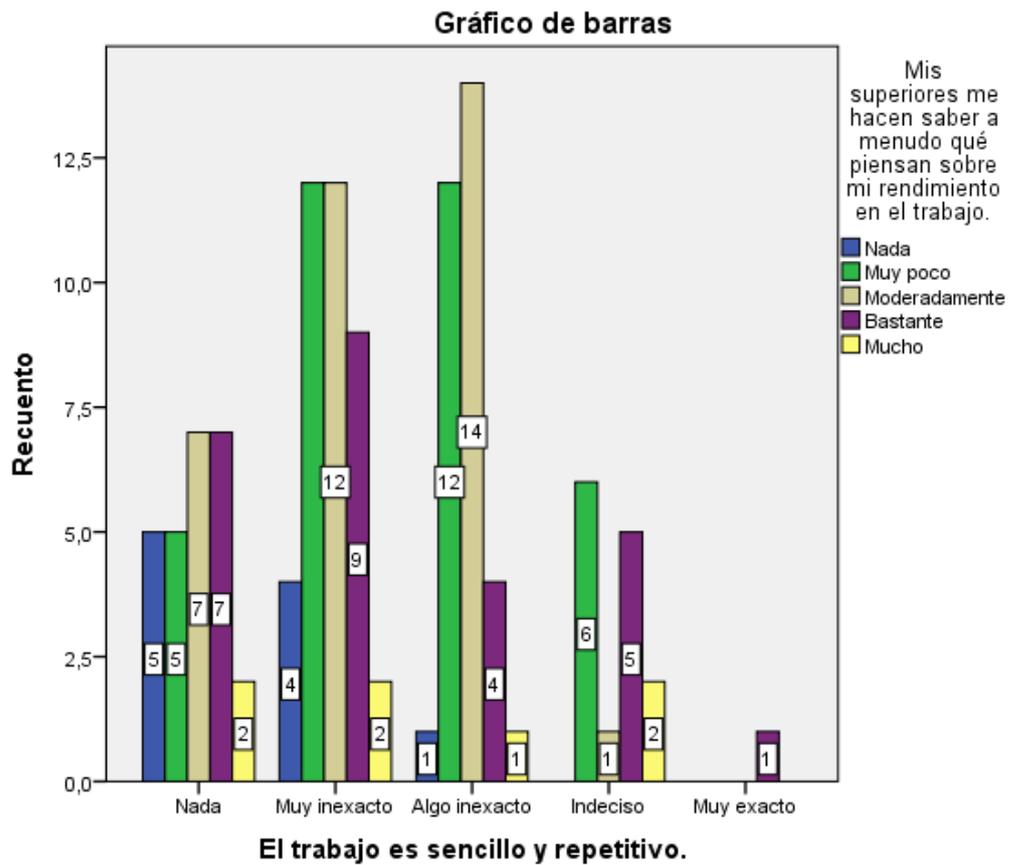


Gráfico 73.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,091
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

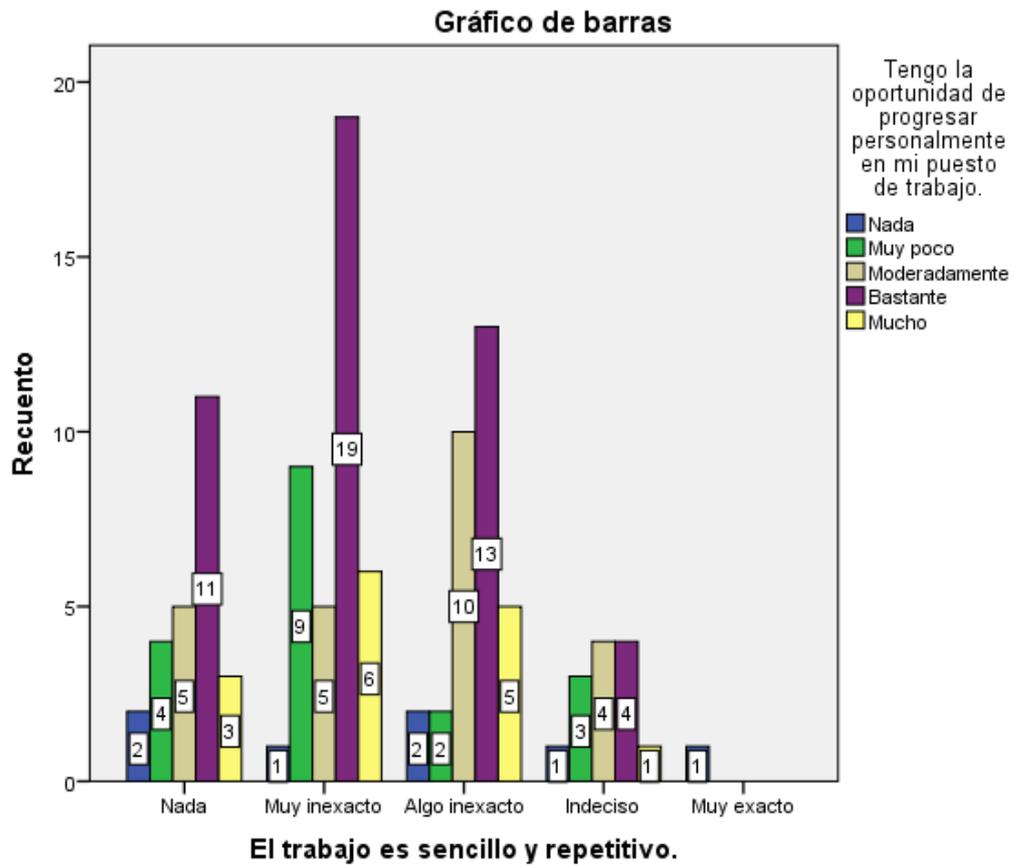


Gráfico 74.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * ¿Hasta qué punto las labores que usted desempeña en su trabajo implican la realización de tareas completas, realizando una actividad que tiene principio y fin?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,270
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

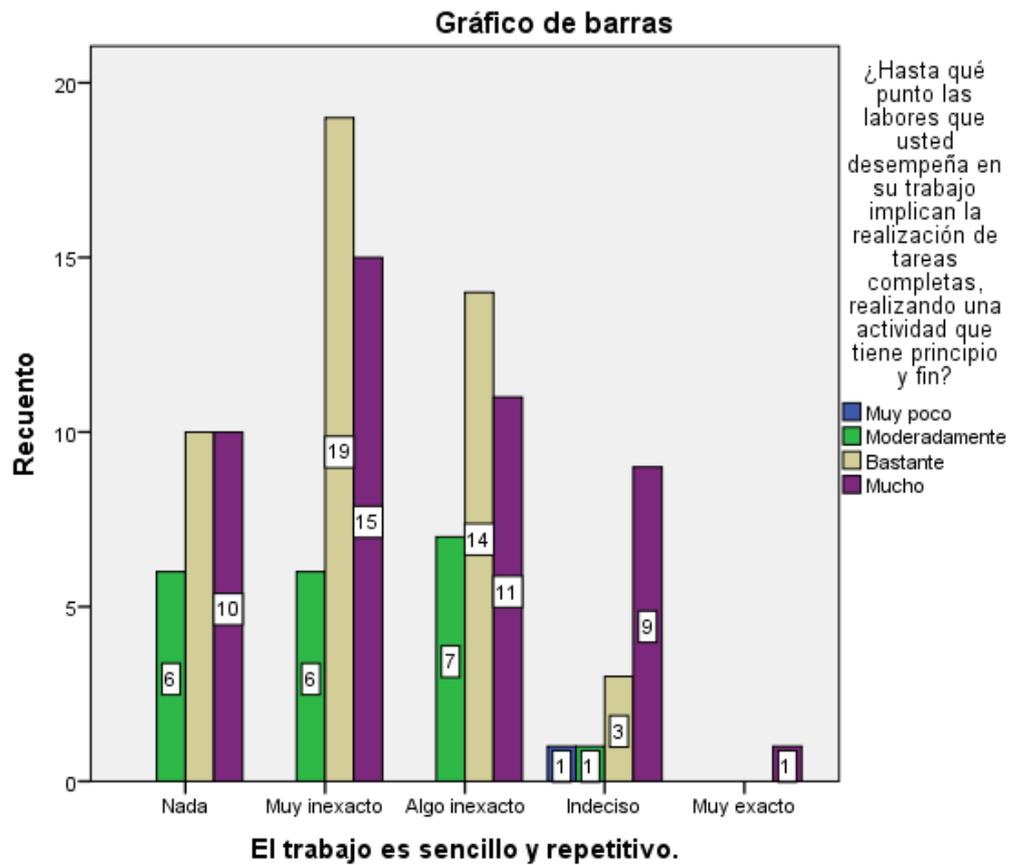


Gráfico 75.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * ¿Su empleo requiere que trabaje en contacto con otras personas, bien con “clientes” o con personas relacionadas con su organización?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,276
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

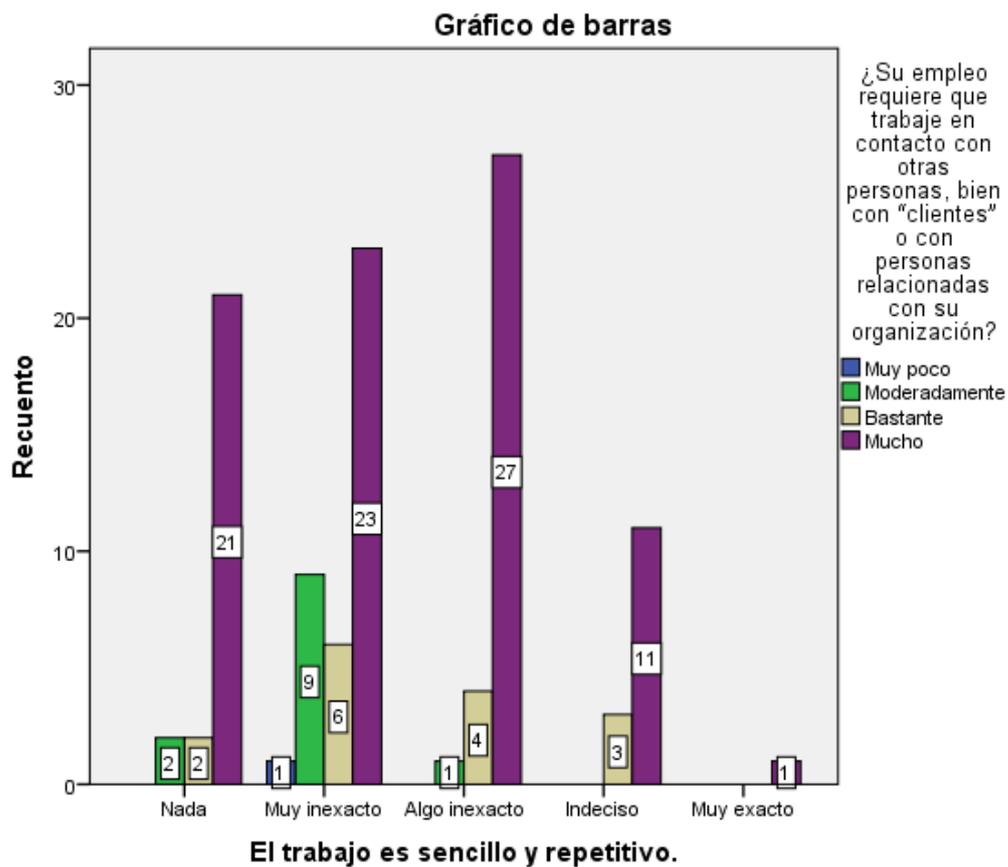


Gráfico 76.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * ¿Su trabajo es variado con múltiples actividades diferentes?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,245
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

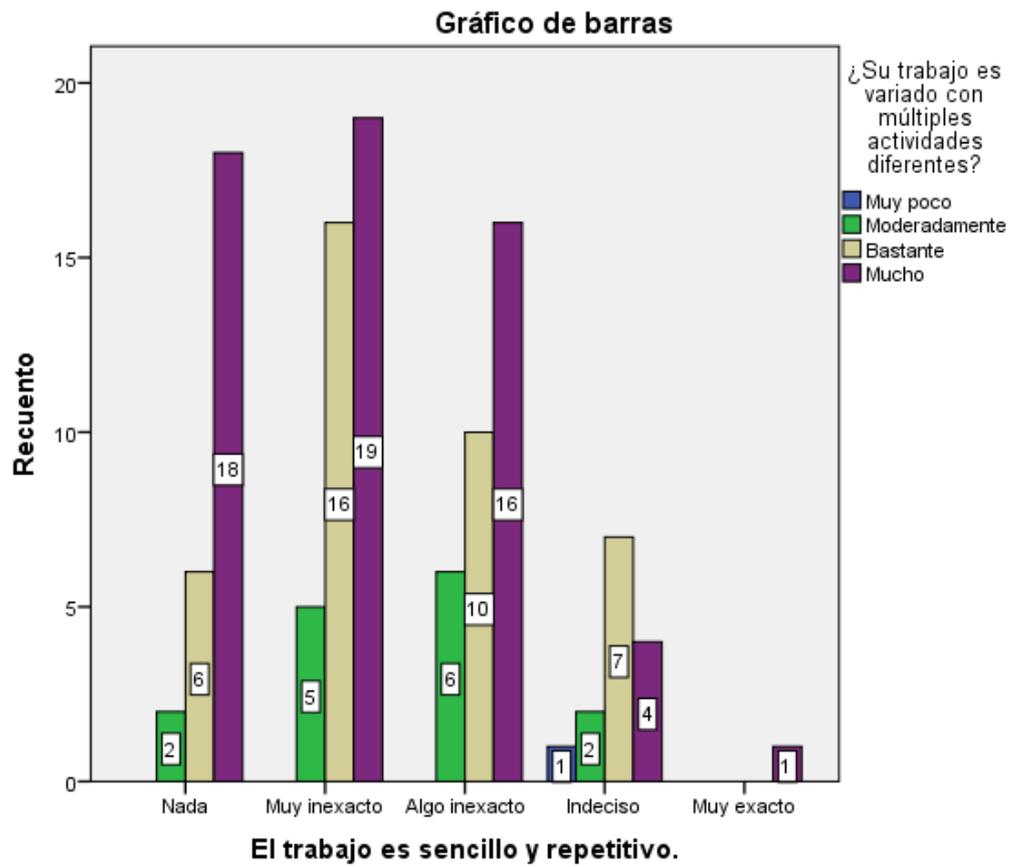


Gráfico 77.

El trabajo es sencillo y repetitivo. * Me gustaría trabajar en un puesto en el que se dé mayor responsabilidad y requiera tomar decisiones importantes frecuentemente.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,452
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

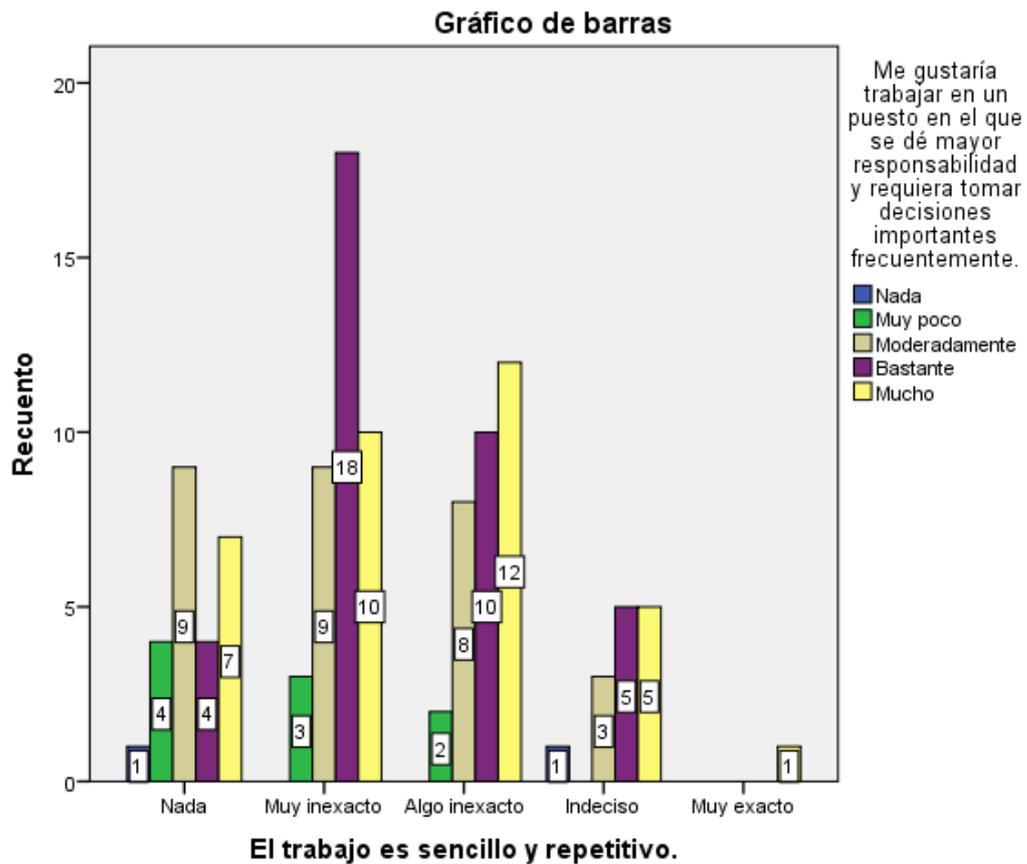


Gráfico 78.

Pregunta 2

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * ¿Su empleo requiere que trabaje en contacto con otras personas, bien con “clientes” o con personas relacionadas con su organización?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,762
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

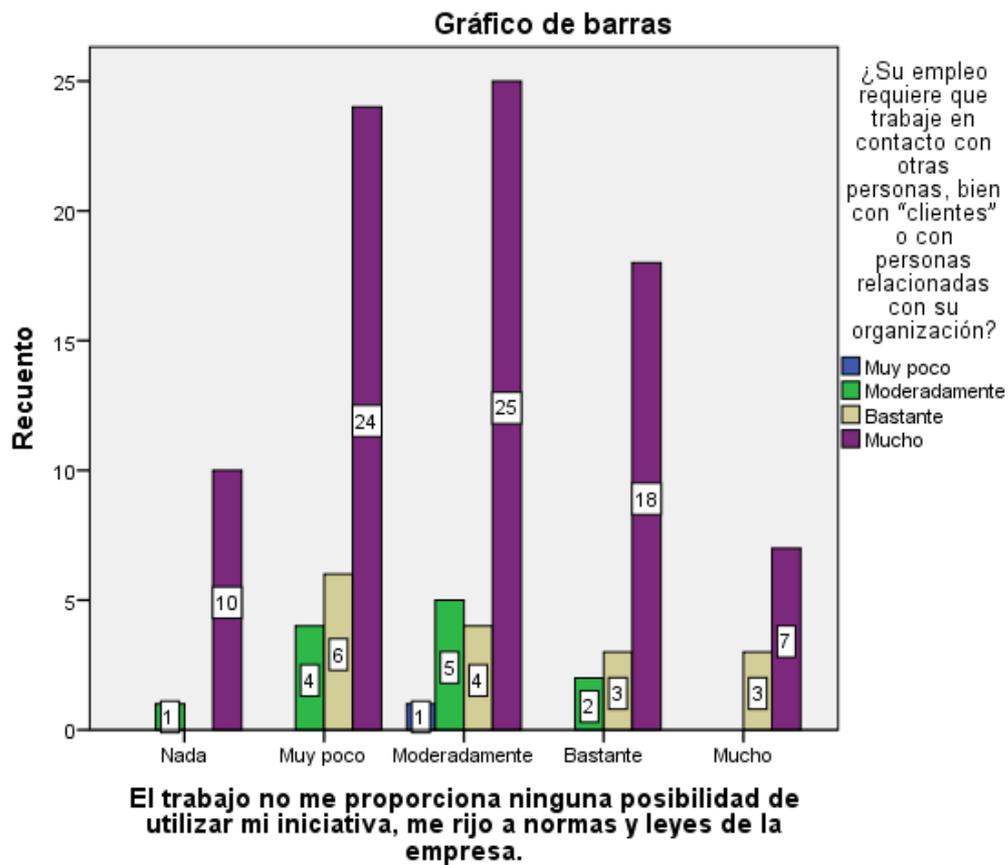


Gráfico 79.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * ¿Su trabajo es variado con múltiples actividades diferentes?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,069
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

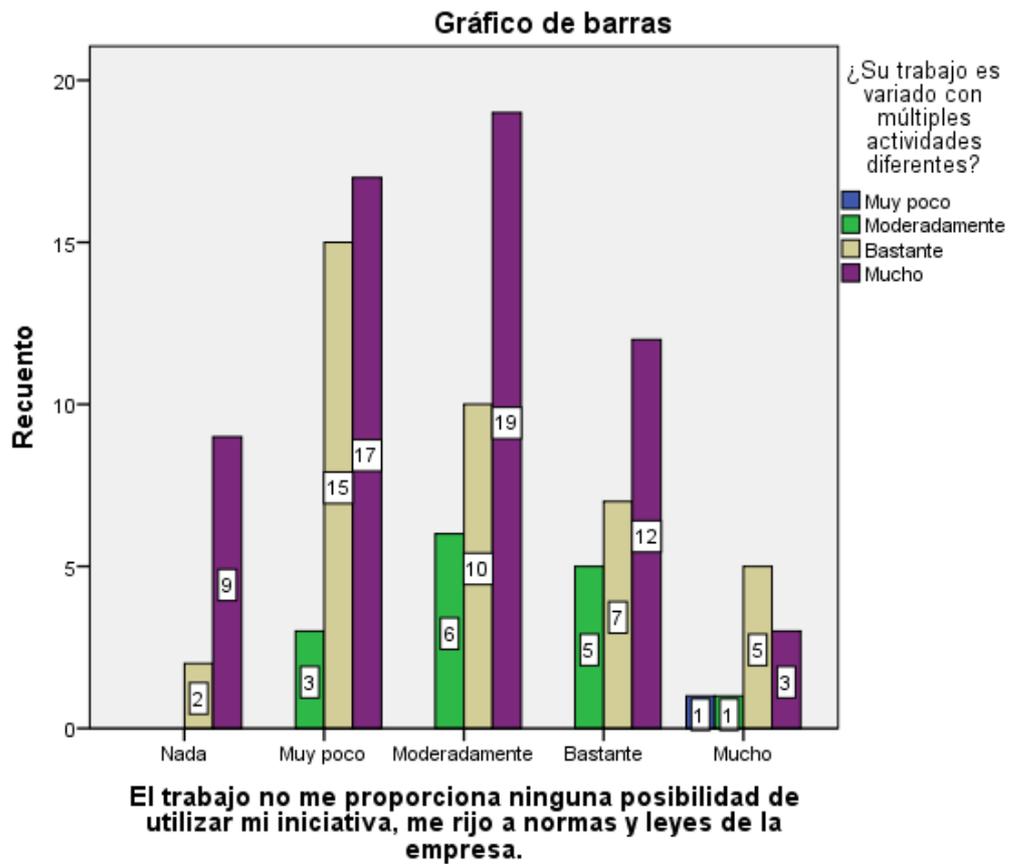


Gráfico 80.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * El trabajo no exige utilizar habilidades complejas o alto nivel de especialización

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,157
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

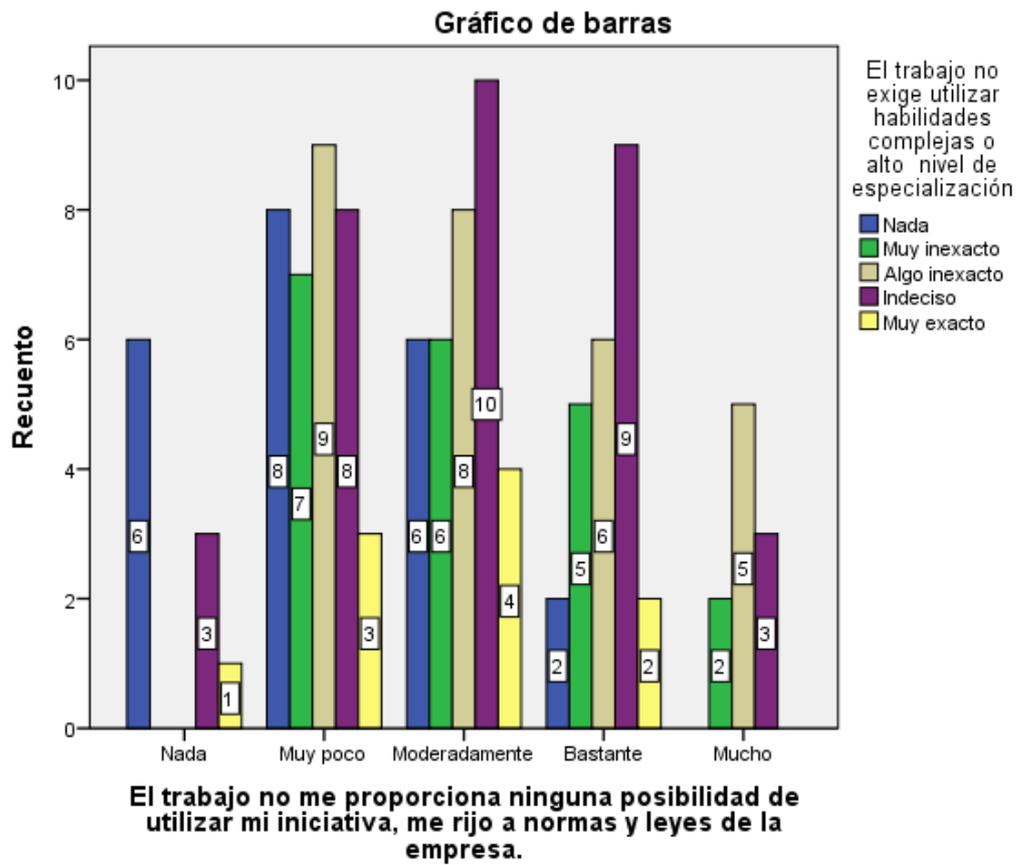


Gráfico 81.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * El trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,312
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

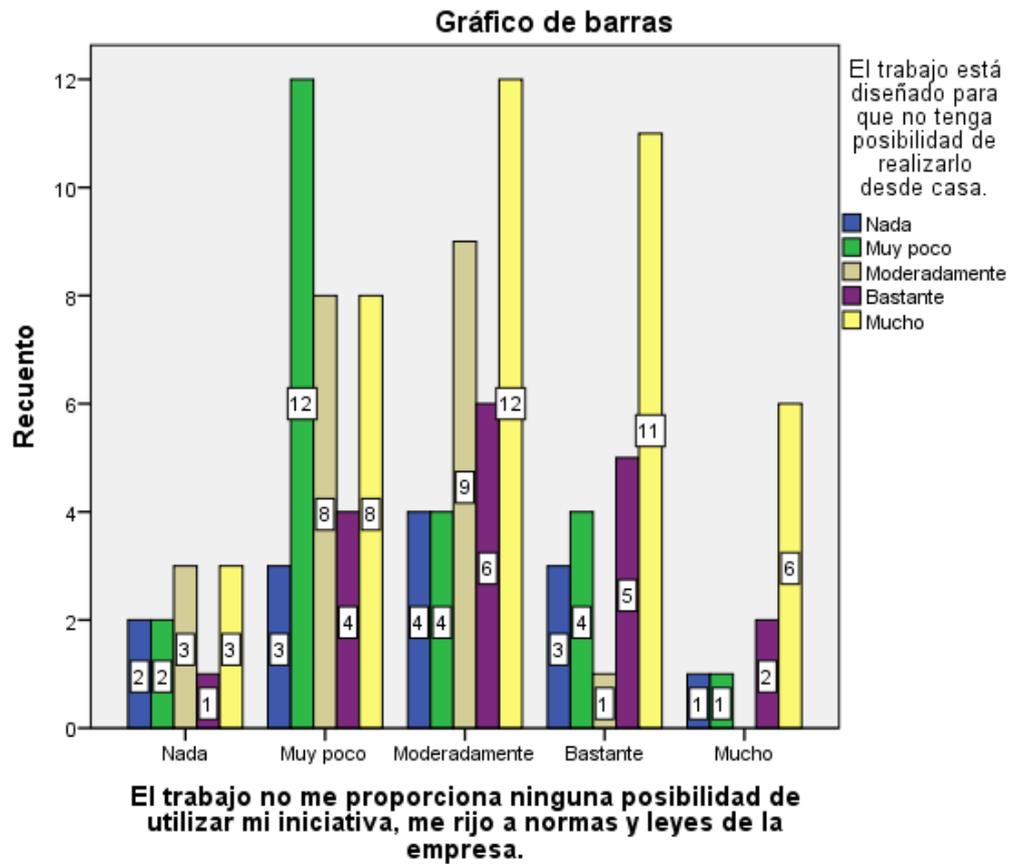


Gráfico 82.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,016
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

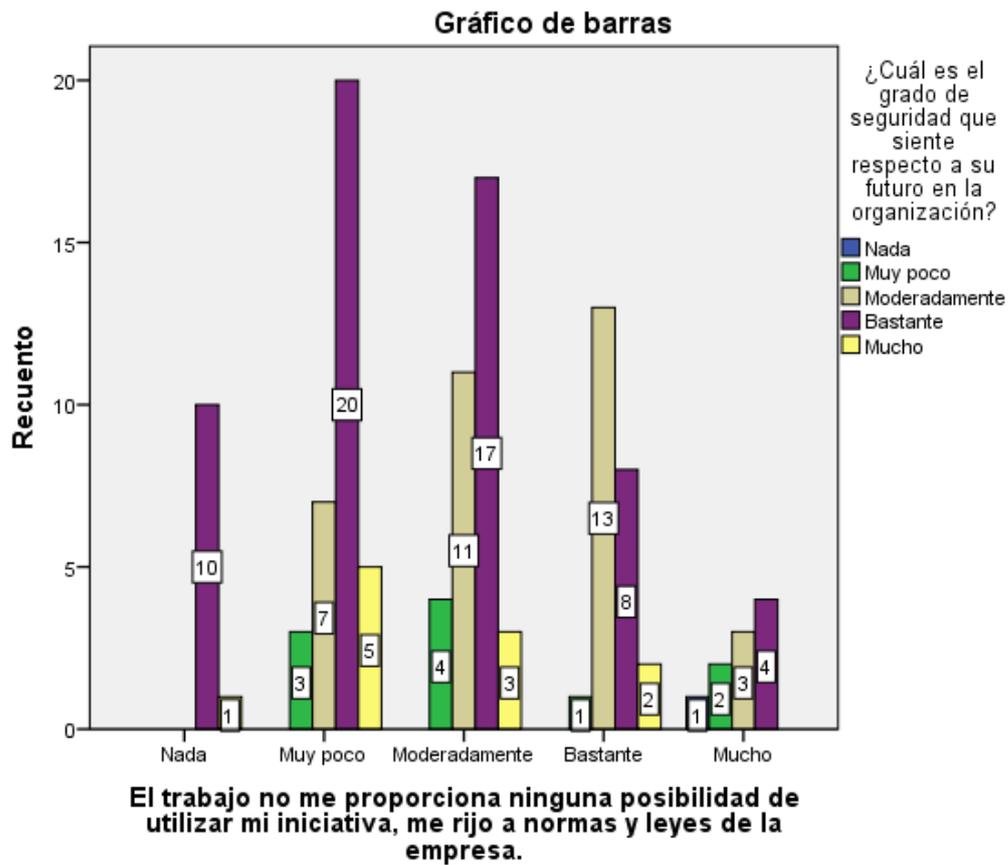


Gráfico 83.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,006
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

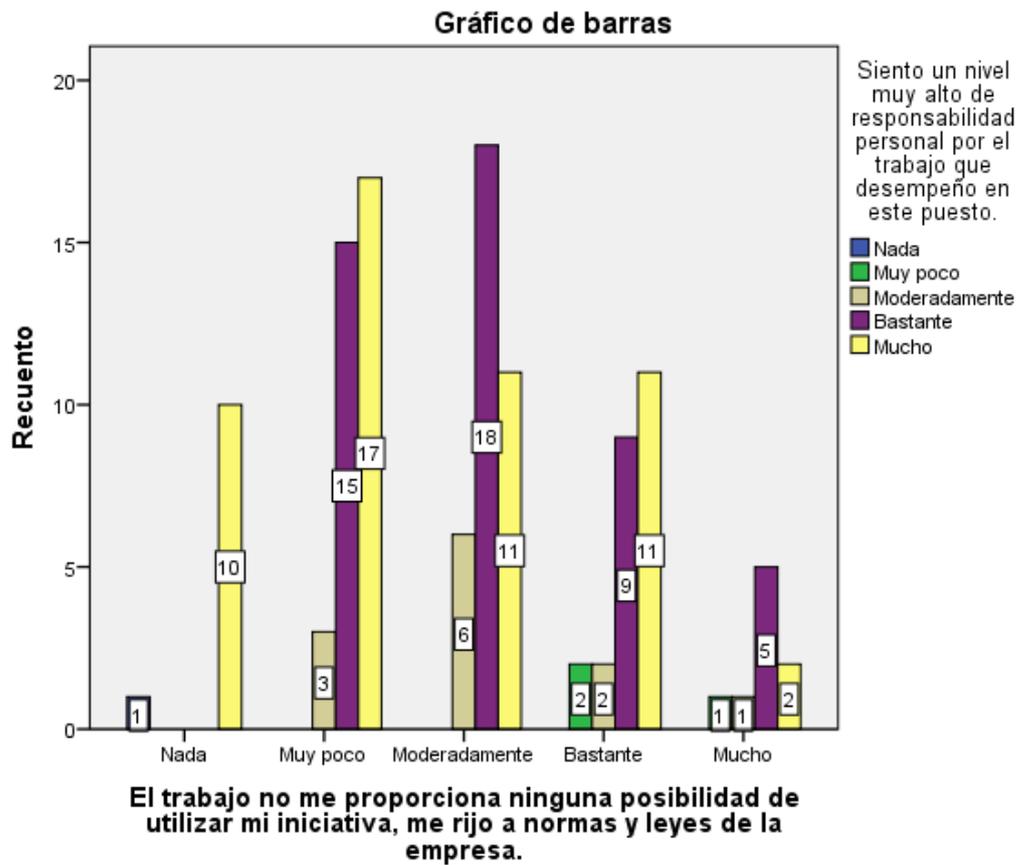


Gráfico 84.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

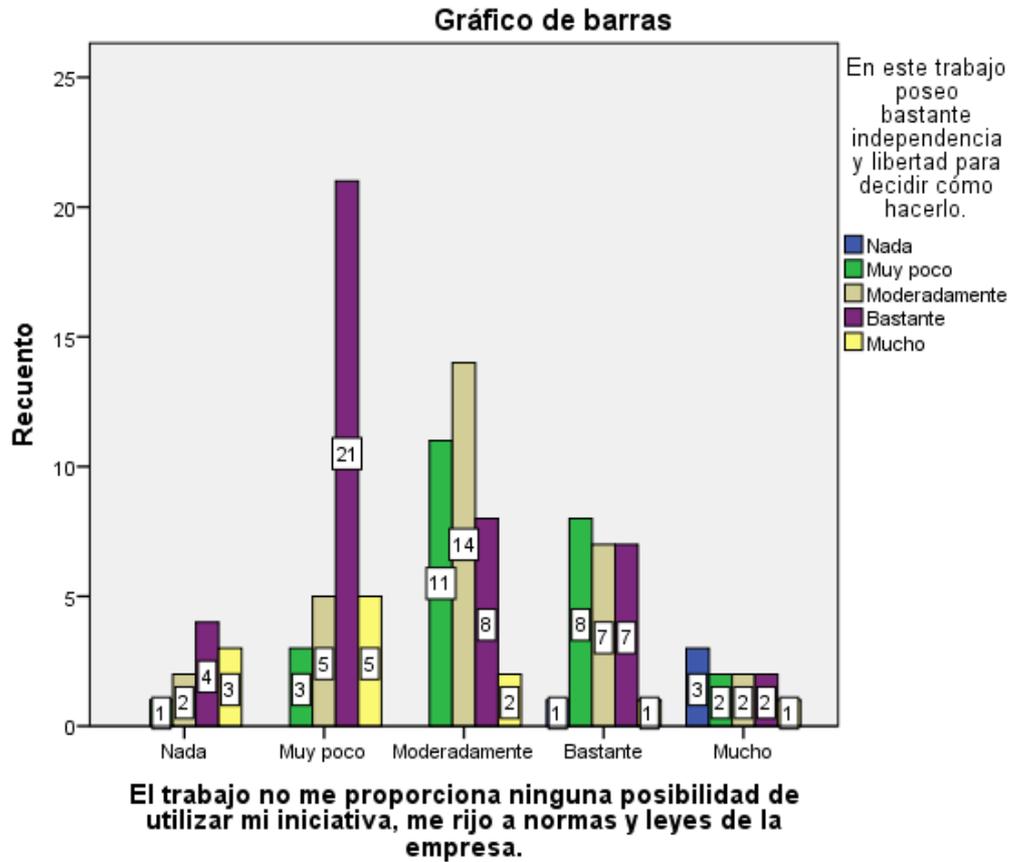


Gráfico 85.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Mis superiores me hacen saber a menudo qué piensan sobre mi rendimiento en el trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,032
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

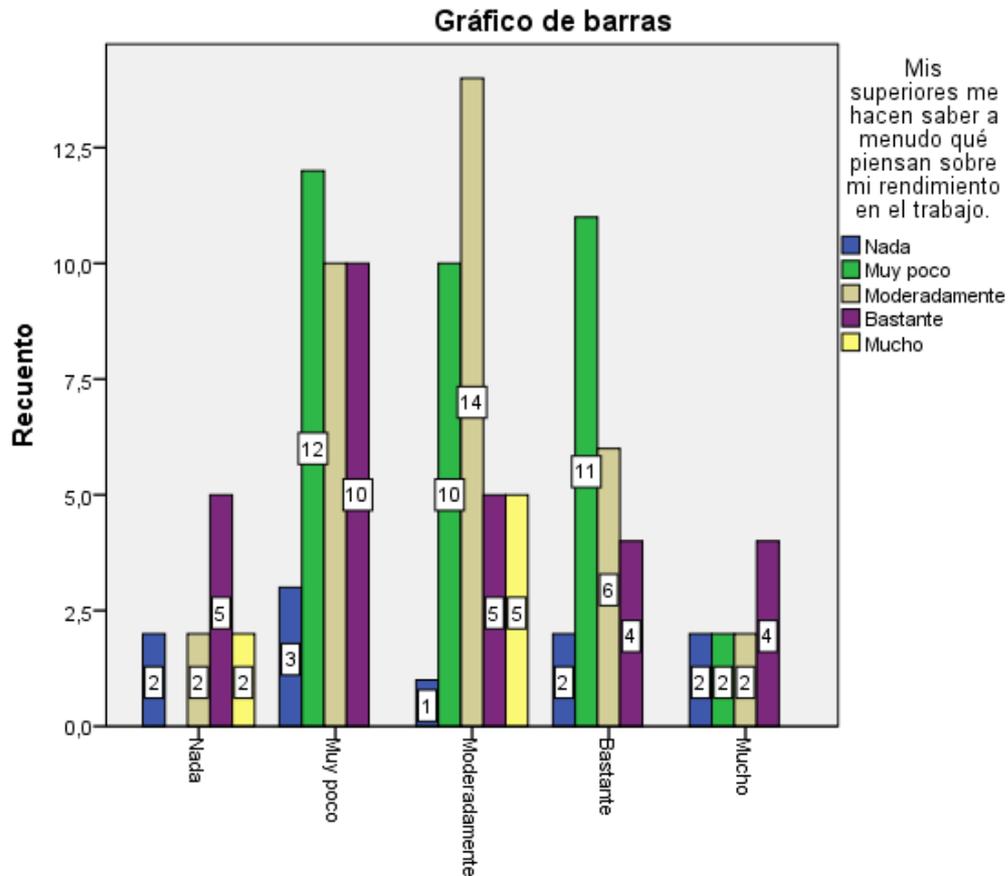


Gráfico 86.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,003
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

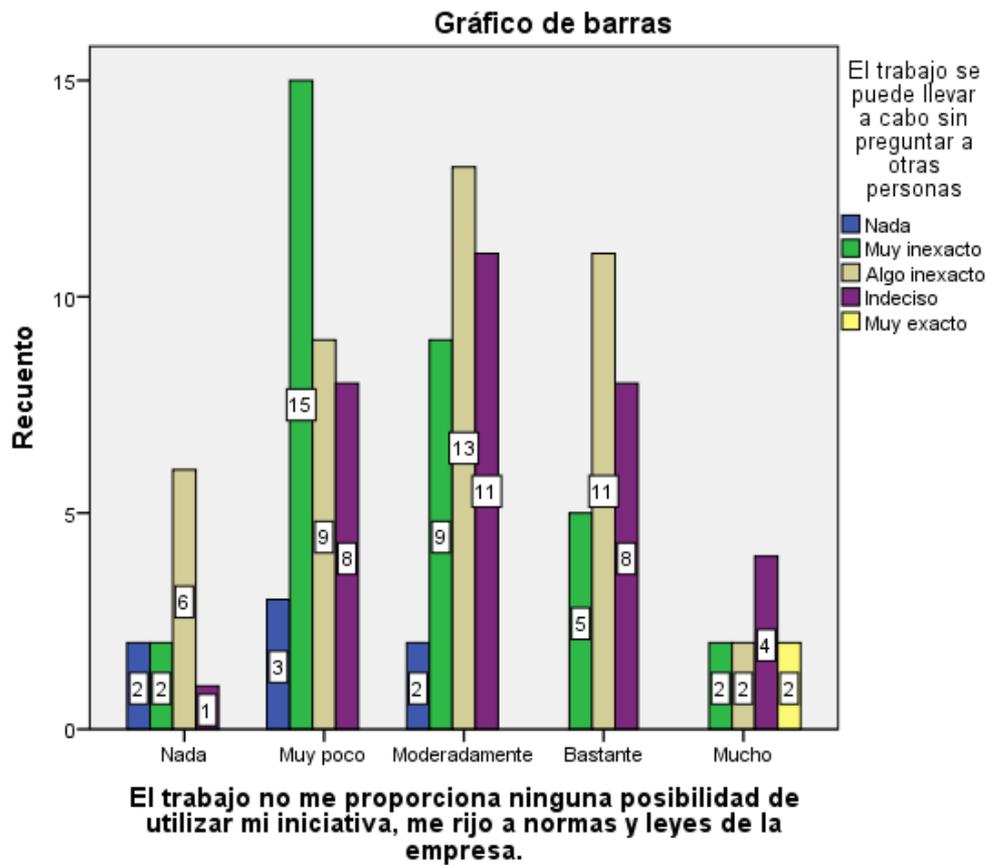


Gráfico 87.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,023
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

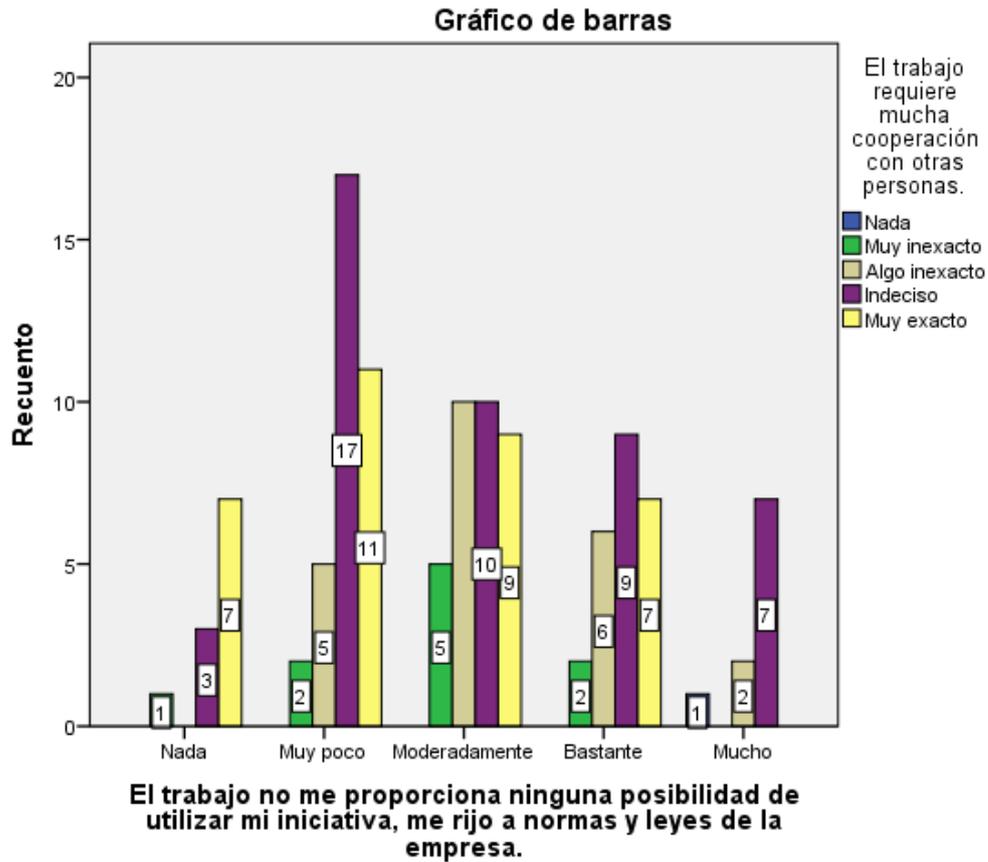


Gráfico 88.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,011
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

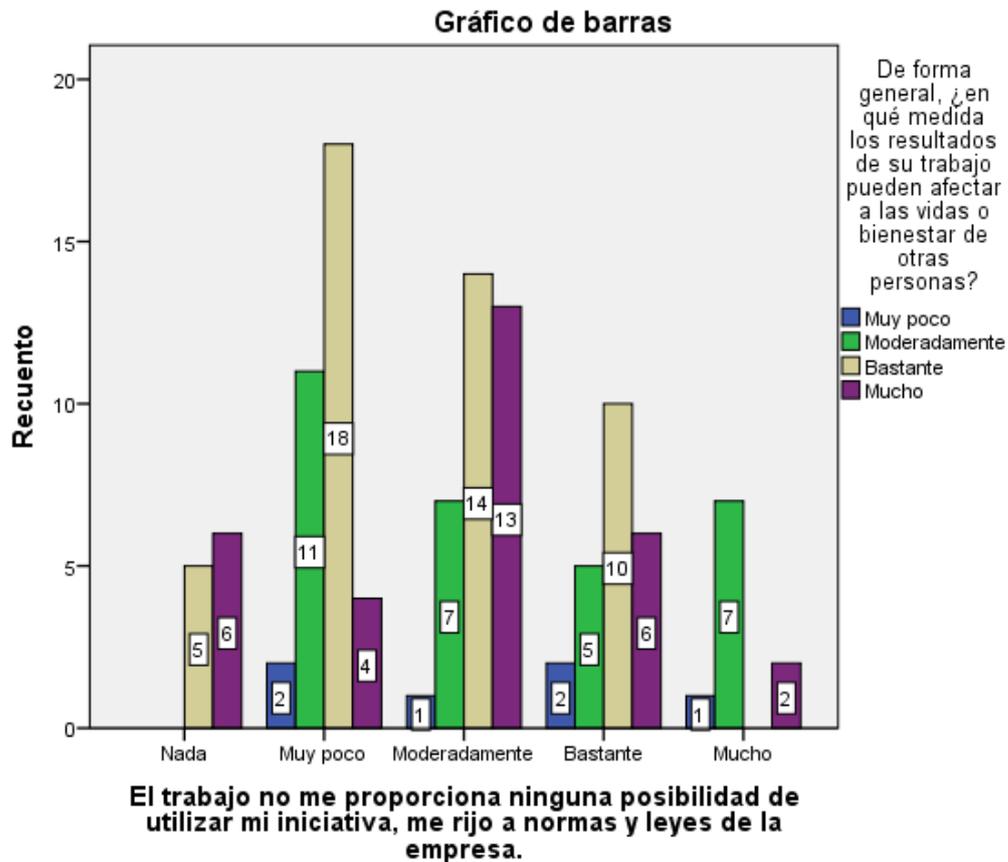


Gráfico 89.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * ¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,019
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

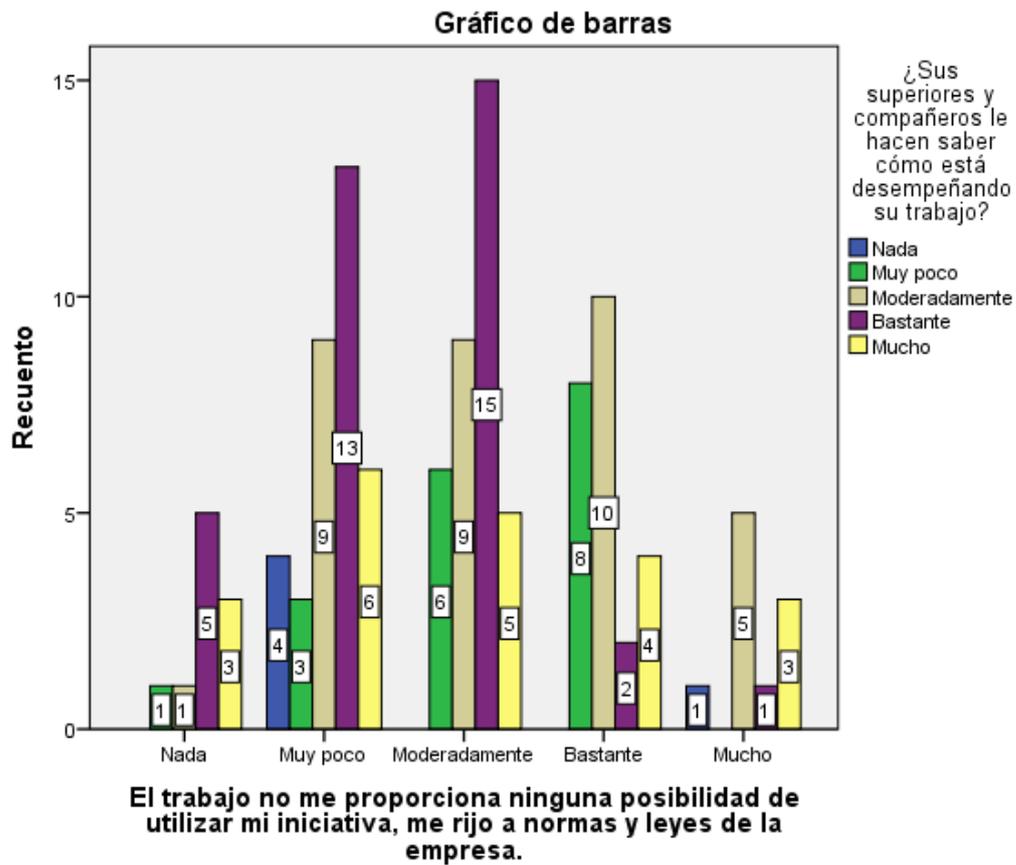


Gráfico 90.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * ¿Hasta qué punto las labores que usted desempeña en su trabajo implican la realización de tareas completas, realizando una actividad que tiene principio y fin?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,044
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

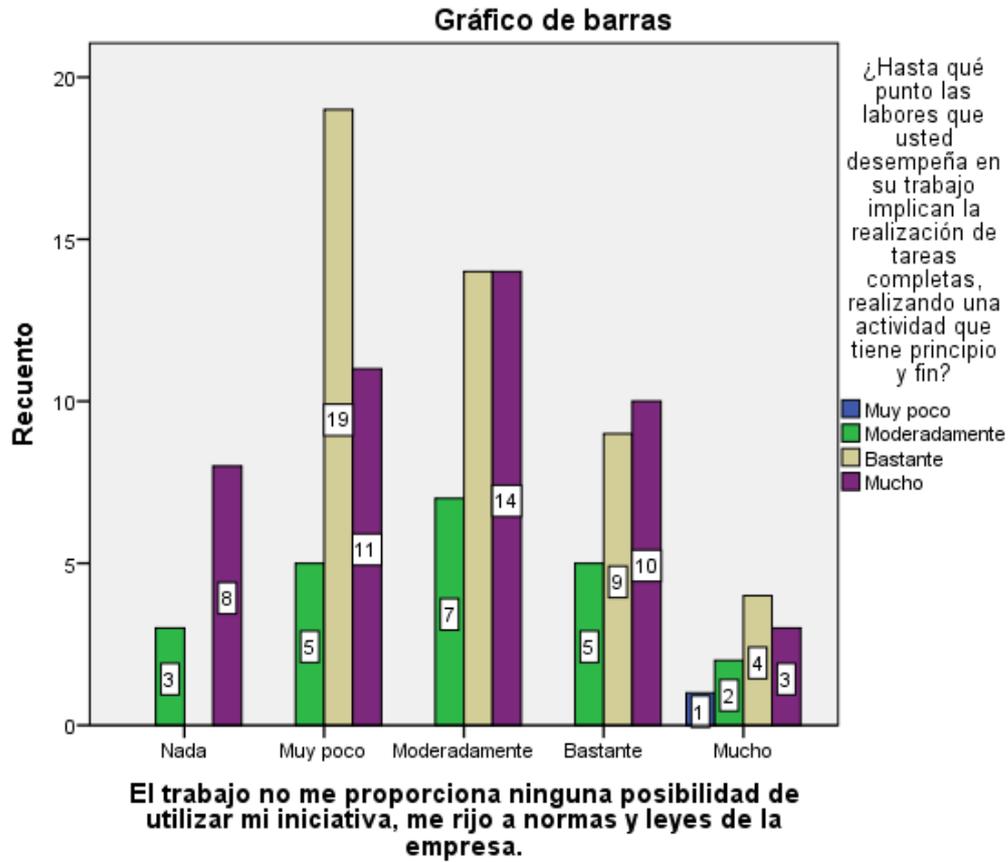


Gráfico 91.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,007
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

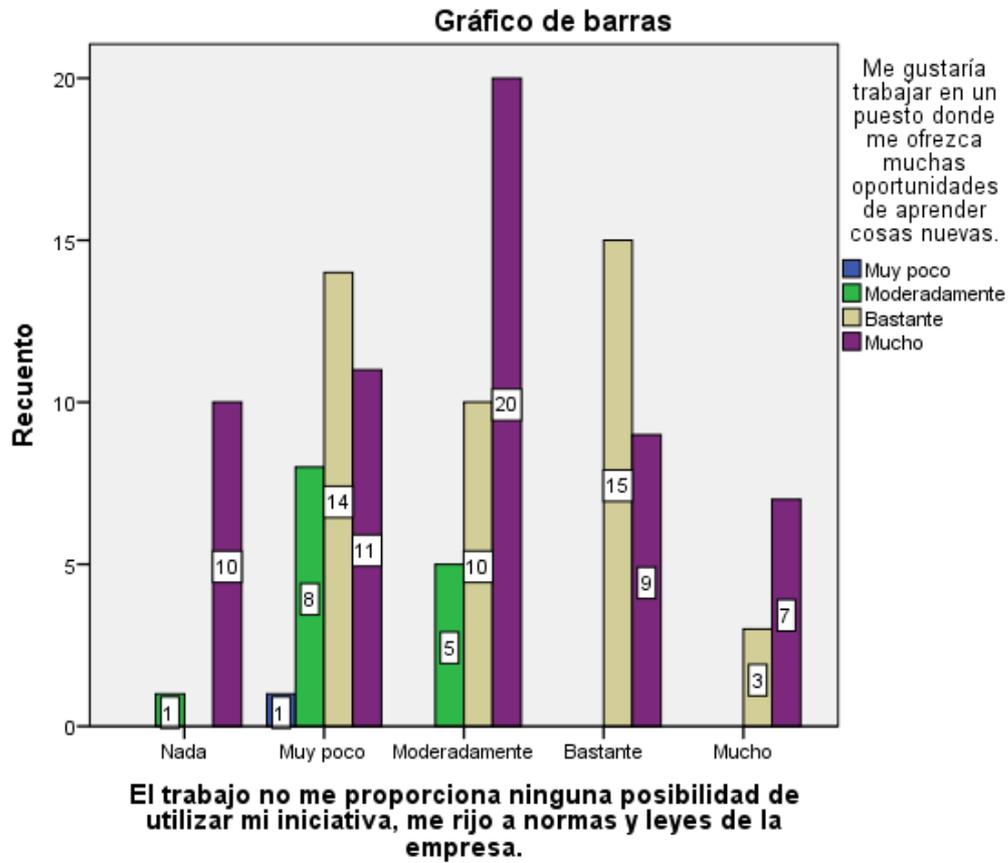


Gráfico 92.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,064
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

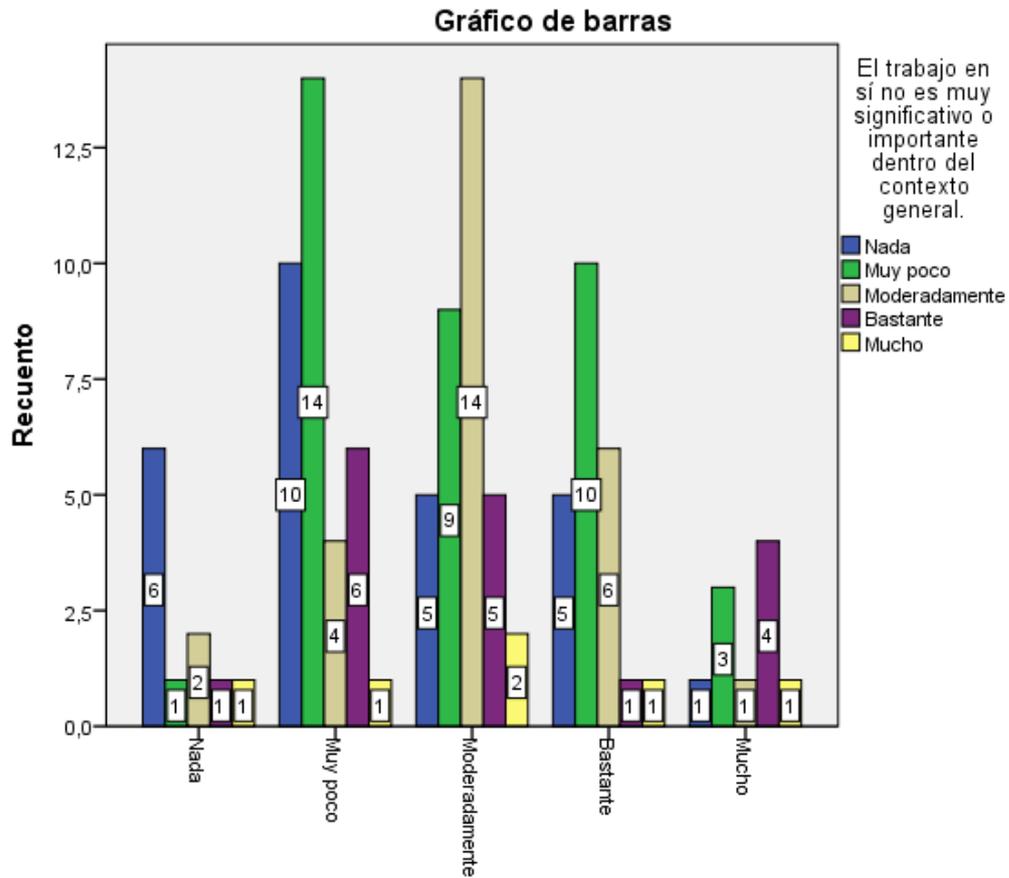


Gráfico 93.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,847
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

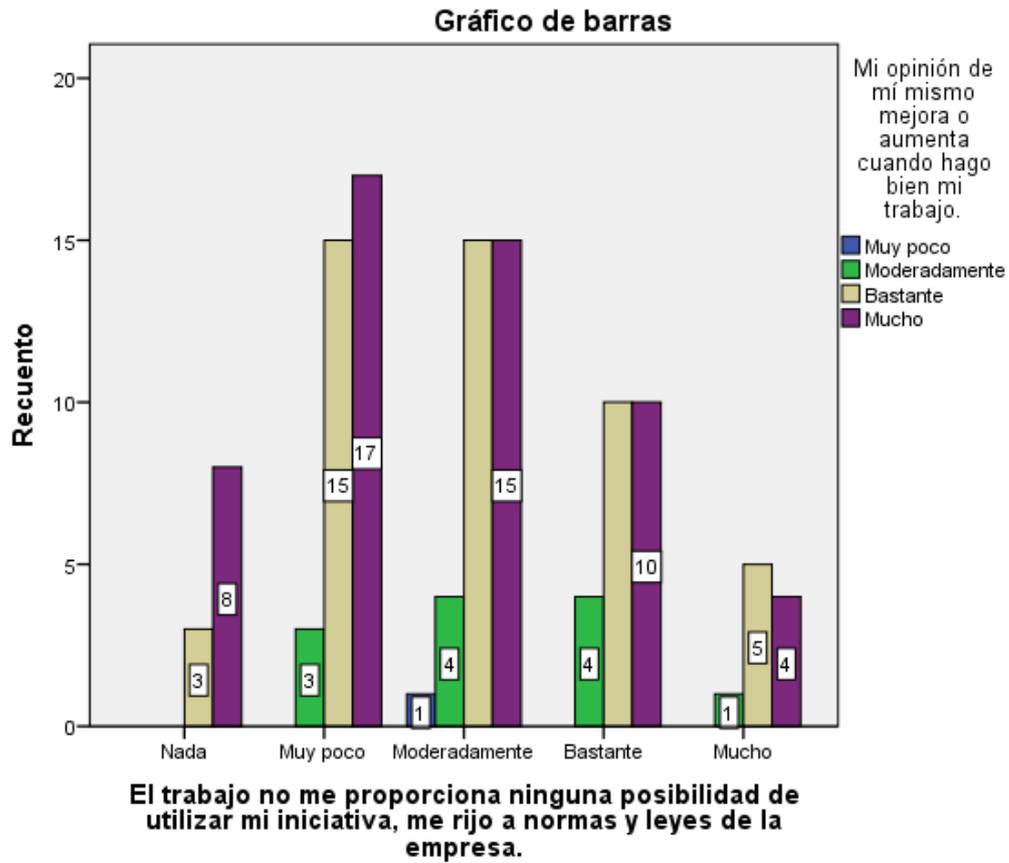


Gráfico 94.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,257
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

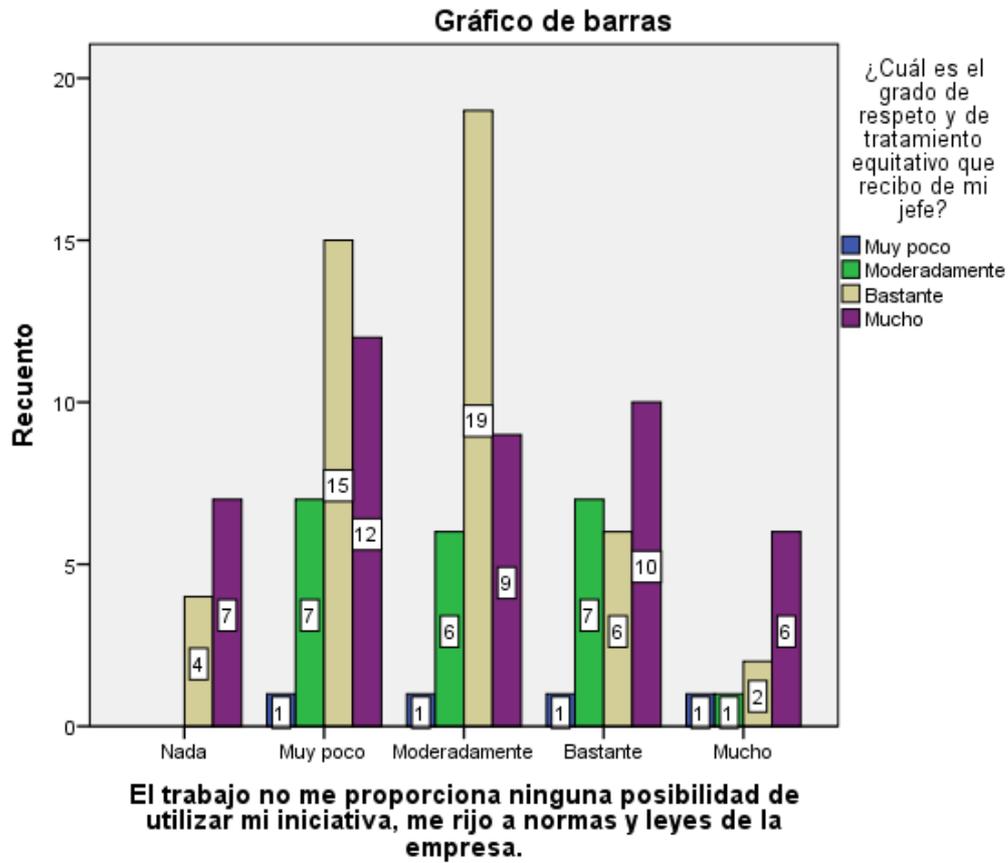


Gráfico 95.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * ¿Tienes posibilidad de abandonar el trabajo por unos minutos, si lo necesitas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,193
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

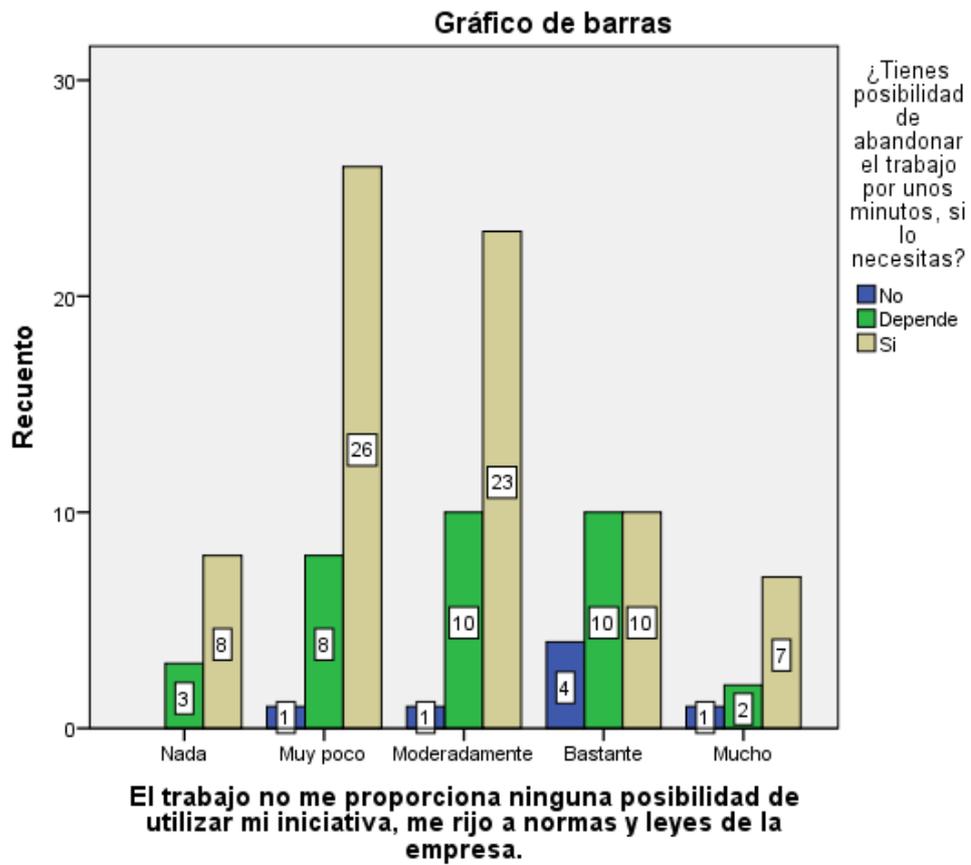


Gráfico 96.

El trabajo no me proporciona ninguna posibilidad de utilizar mi iniciativa, me rijo a normas y leyes de la empresa. * Me gustaría trabajar en un puesto en el que se dé mayor responsabilidad y requiera tomar decisiones importantes frecuentemente.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,066
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

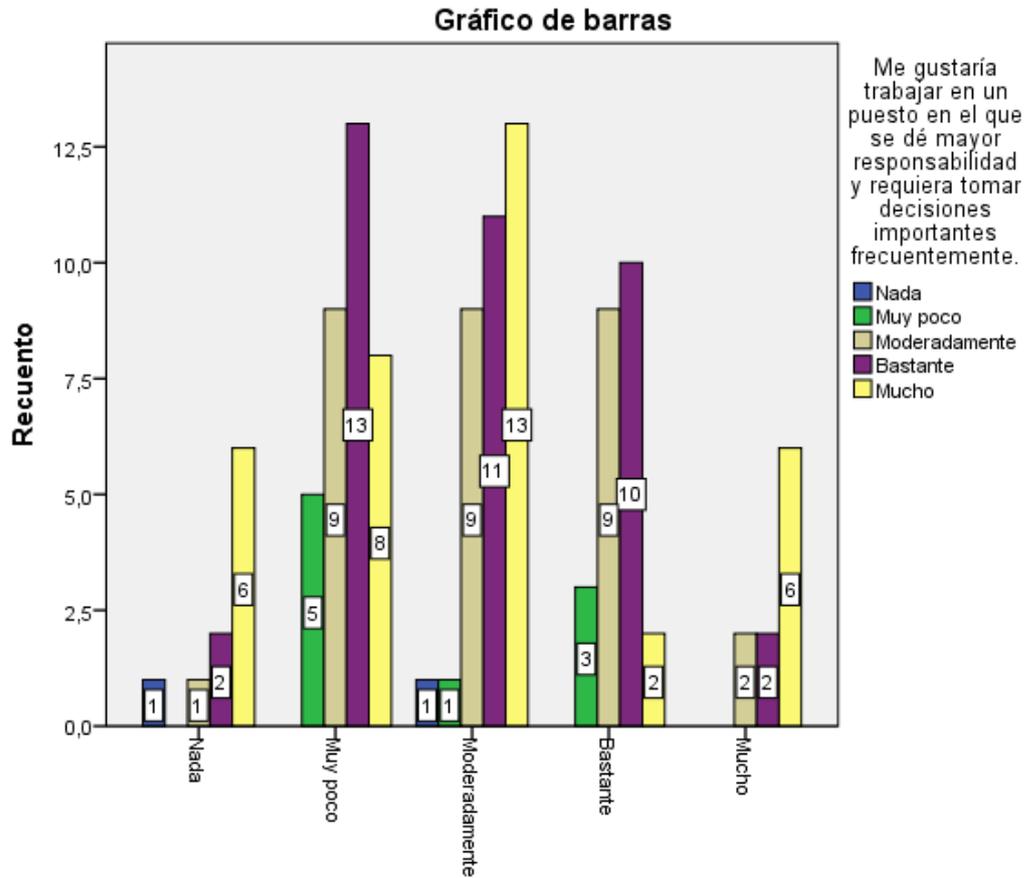


Gráfico 97.

Pregunta 3

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * ¿Su empleo requiere que trabaje en contacto con otras personas, bien con “clientes” o con personas relacionadas con su organización?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,029
N de casos válidos (valor de la Significación)	110

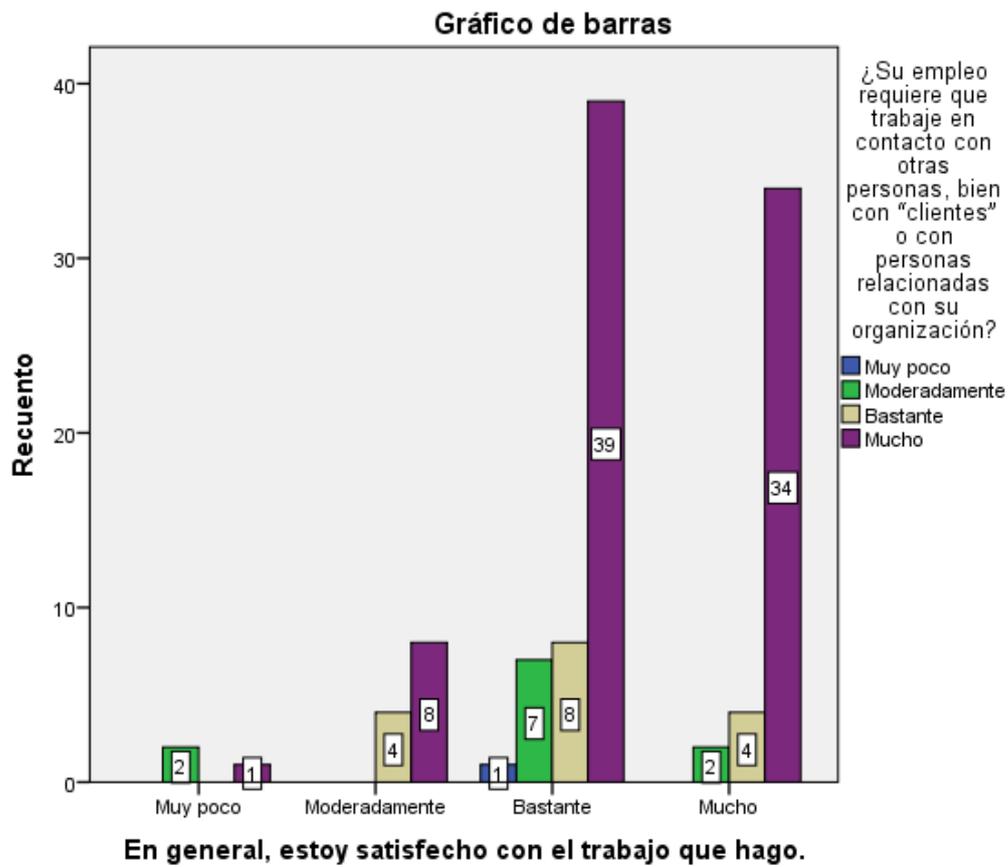


Gráfico 98.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,005
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

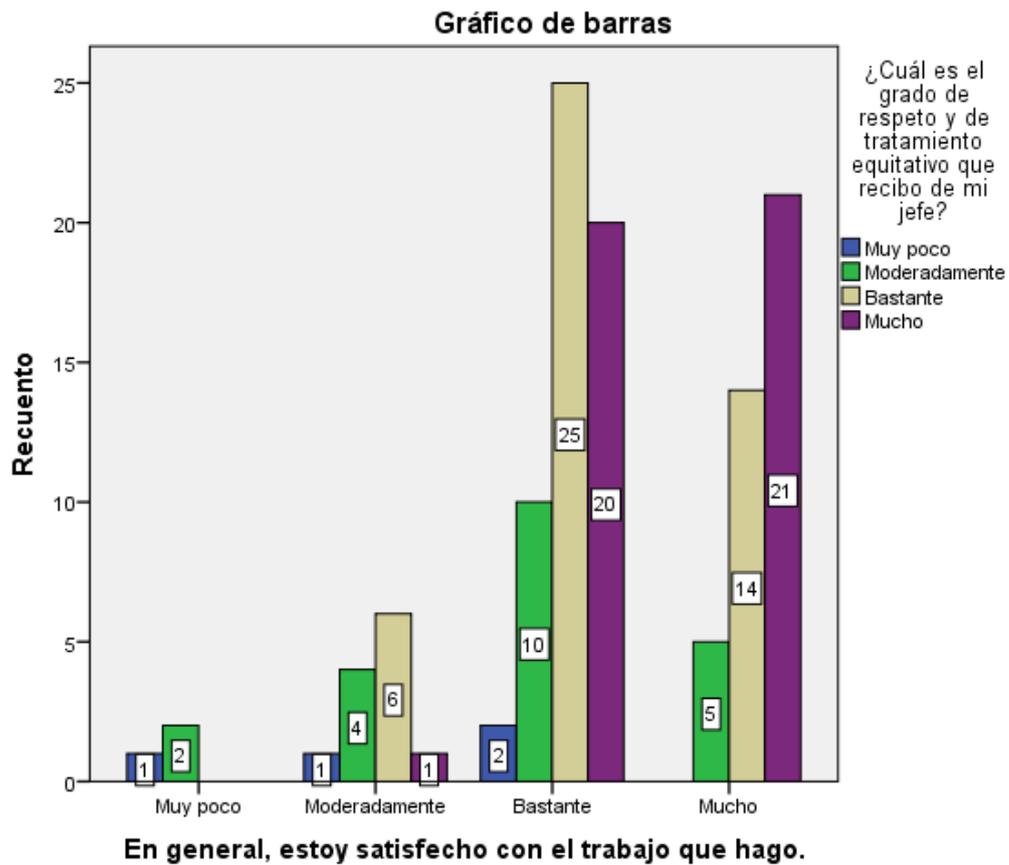


Gráfico 99.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,022
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

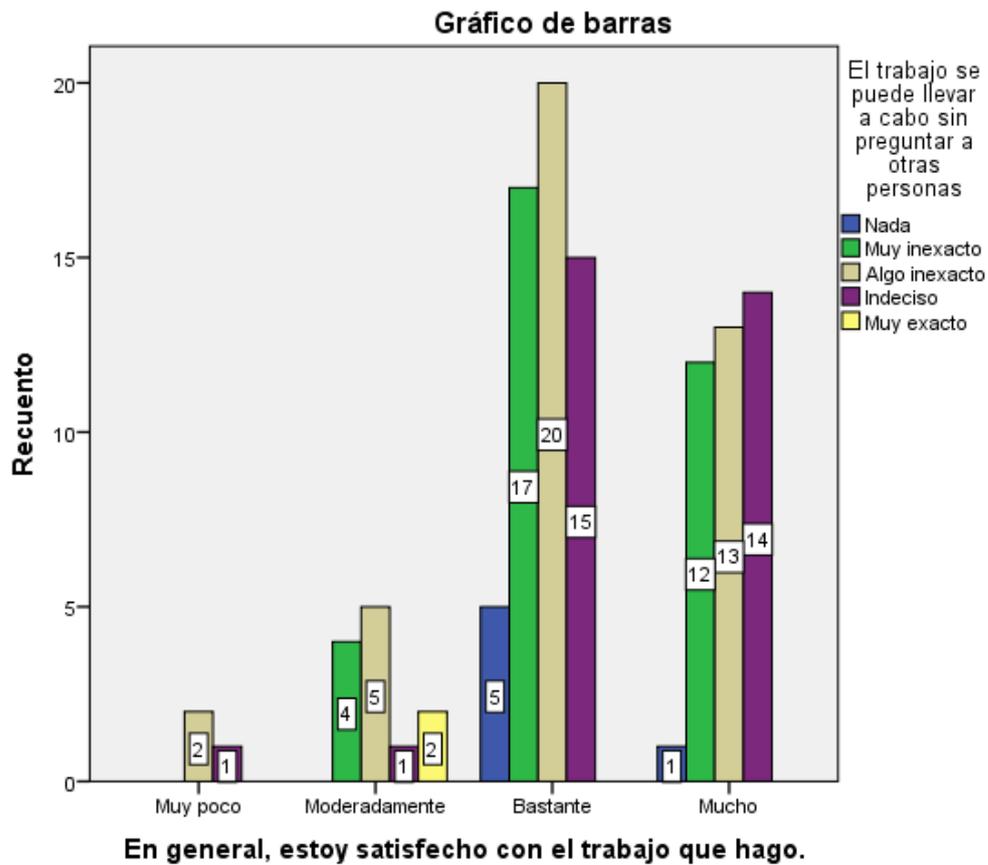


Gráfico 100.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,026
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

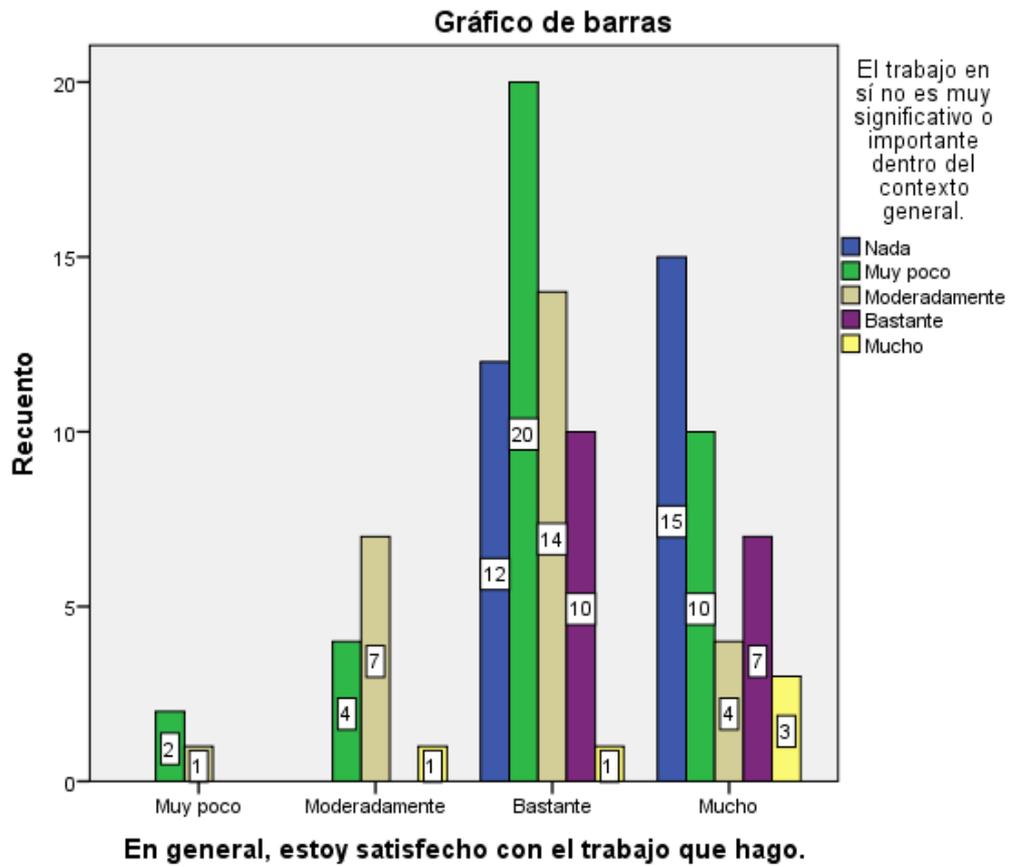


Gráfico 101.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	110

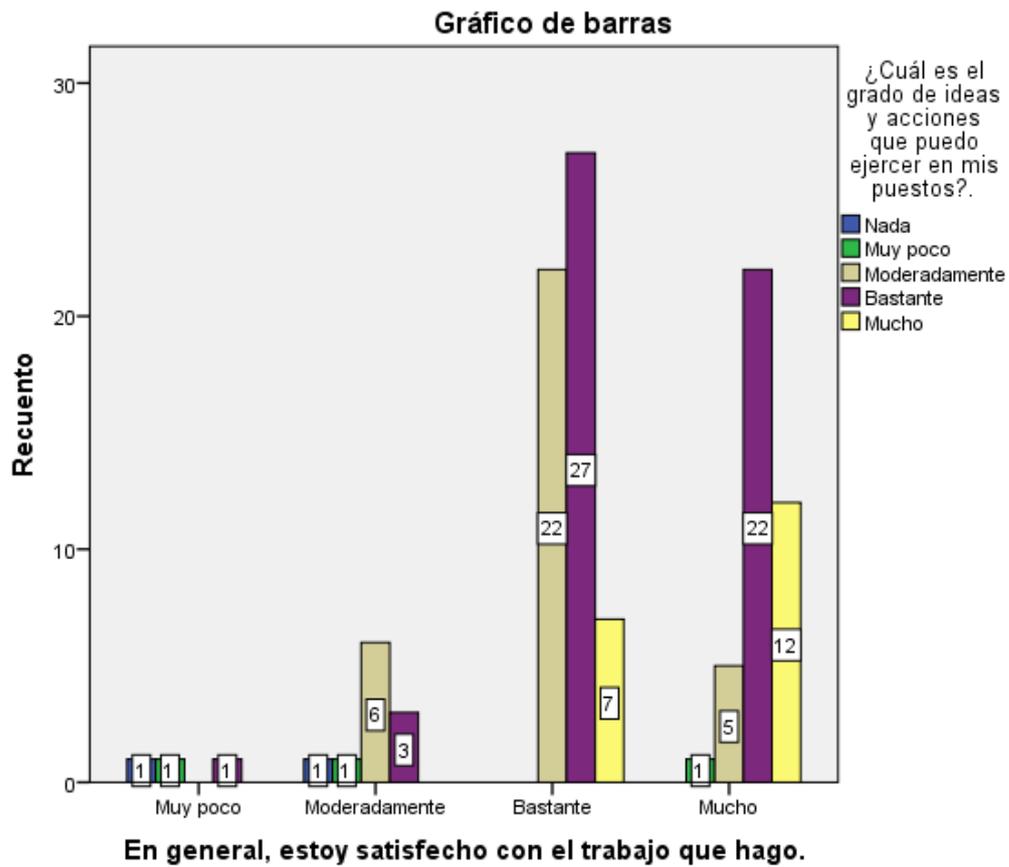


Gráfico 102.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,016
N de casos válidos (valor de la Significación)	110

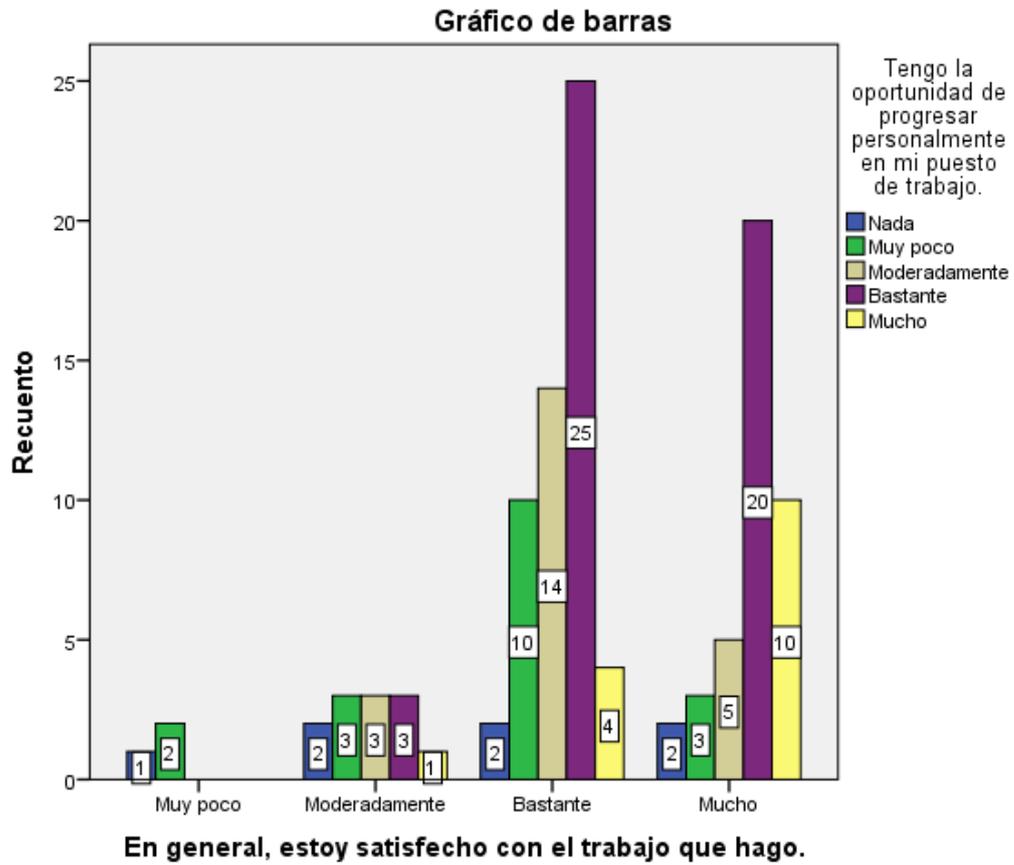


Gráfico 103.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * ¿Hasta qué punto las labores que usted desempeña en su trabajo implican la realización de tareas completas, realizando una actividad que tiene principio y fin?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,054
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

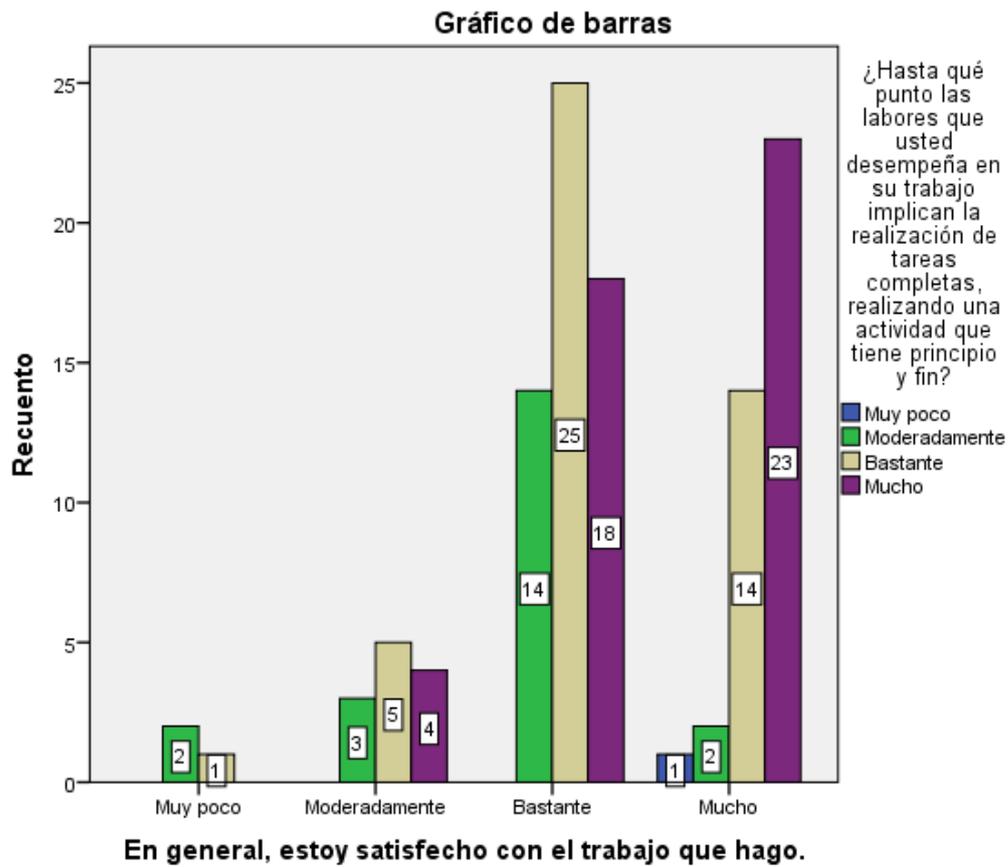


Gráfico 104.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,001
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

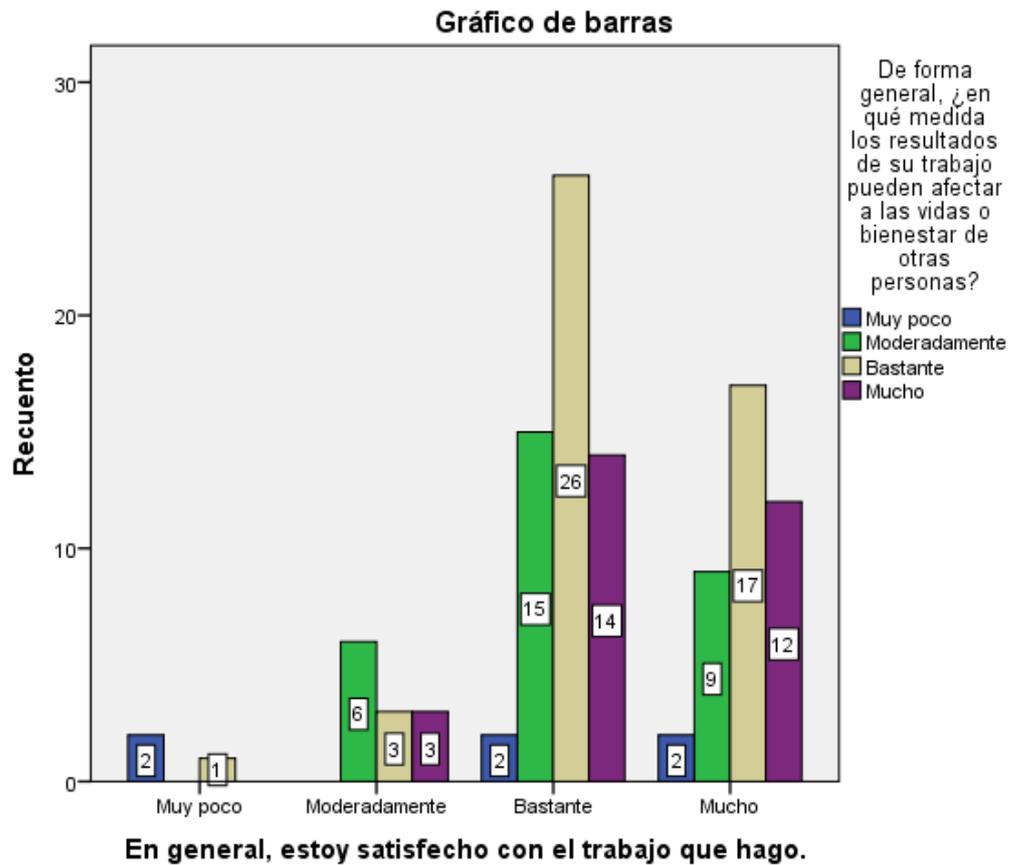


Gráfico 105.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * ¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

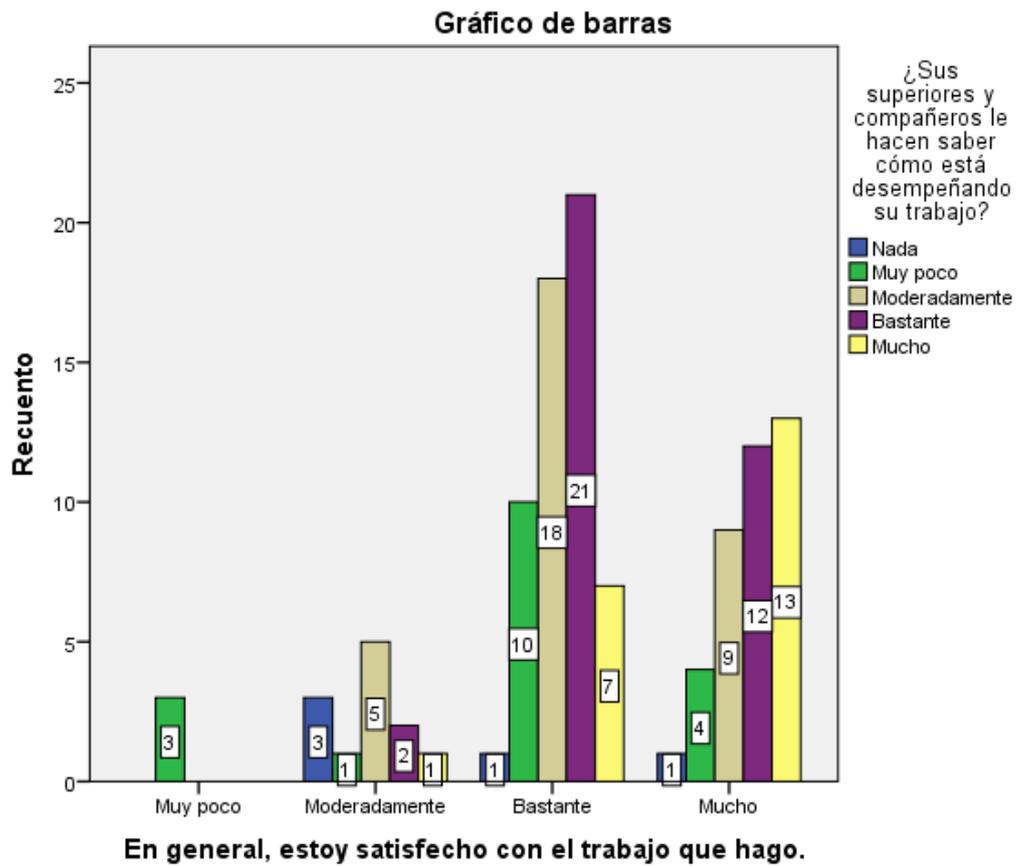


Gráfico 106.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

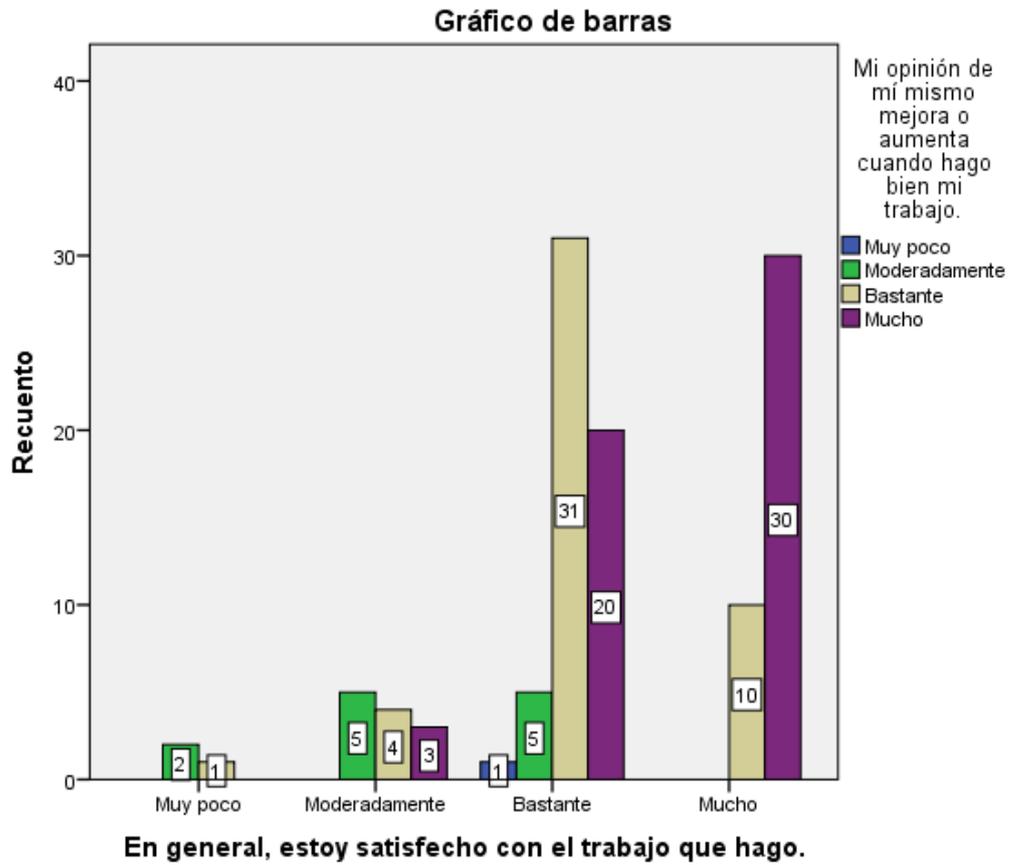


Gráfico 107.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * El trabajo no exige utilizar habilidades complejas o alto nivel de especialización

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,521
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

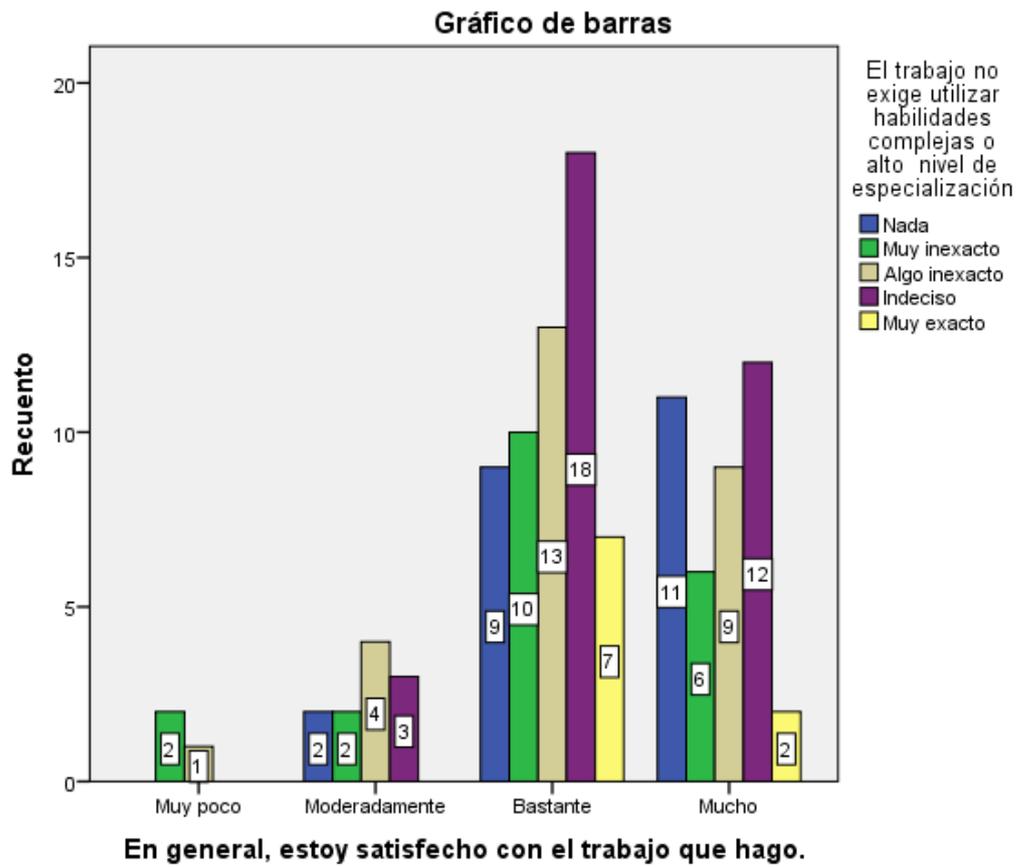


Gráfico 108.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * ¿Cuál es el grado de seguridad que siente respecto a su futuro en la organización?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

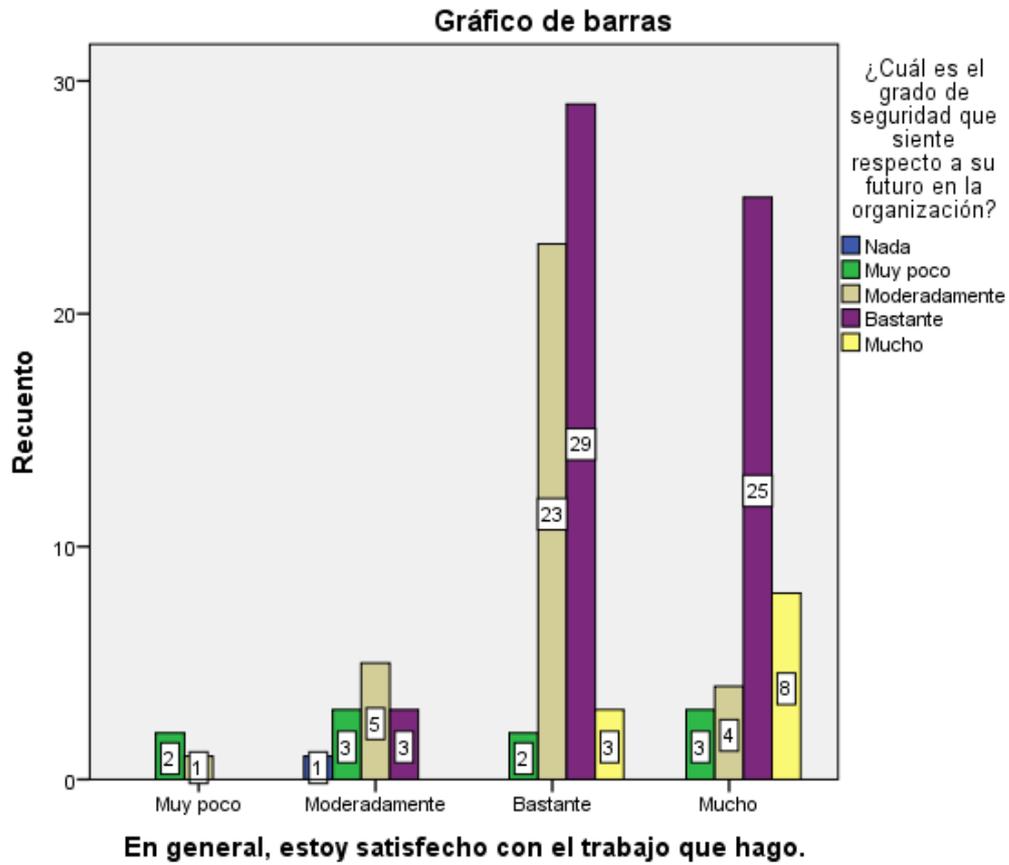


Gráfico 109.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Mis superiores me hacen saber a menudo qué piensan sobre mi rendimiento en el trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,089
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

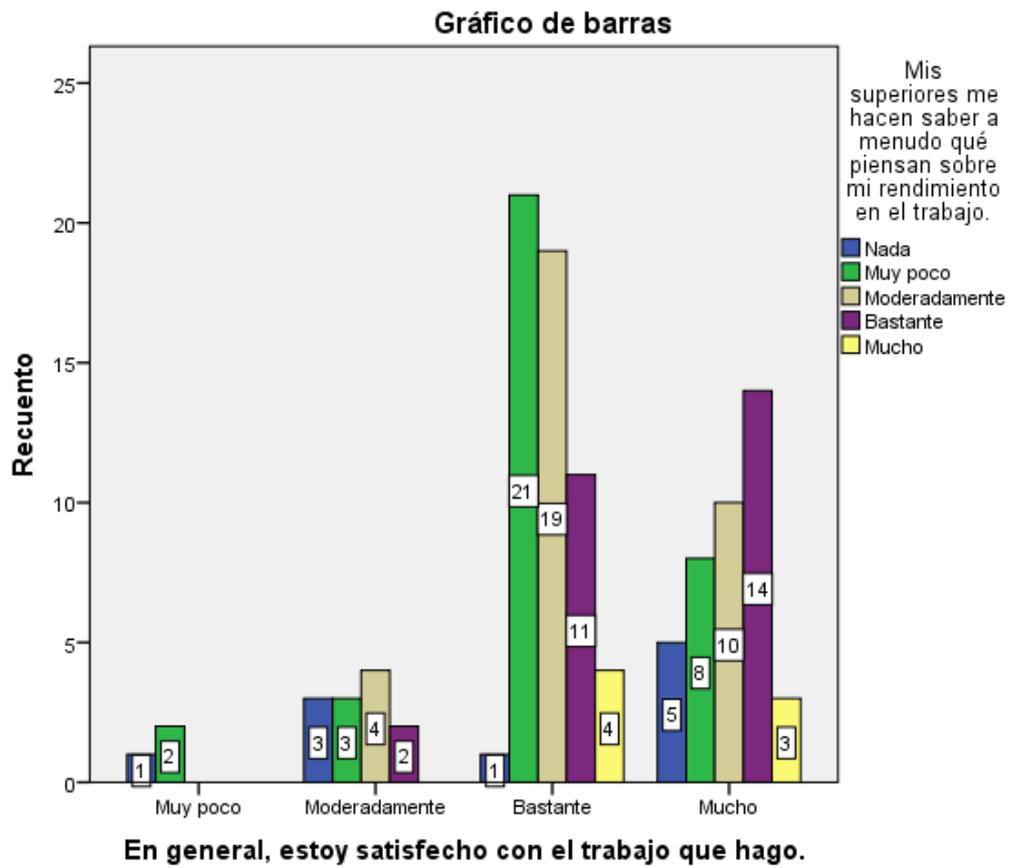


Gráfico 110.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,362
N de casos válidos (valor de la Significación)	110

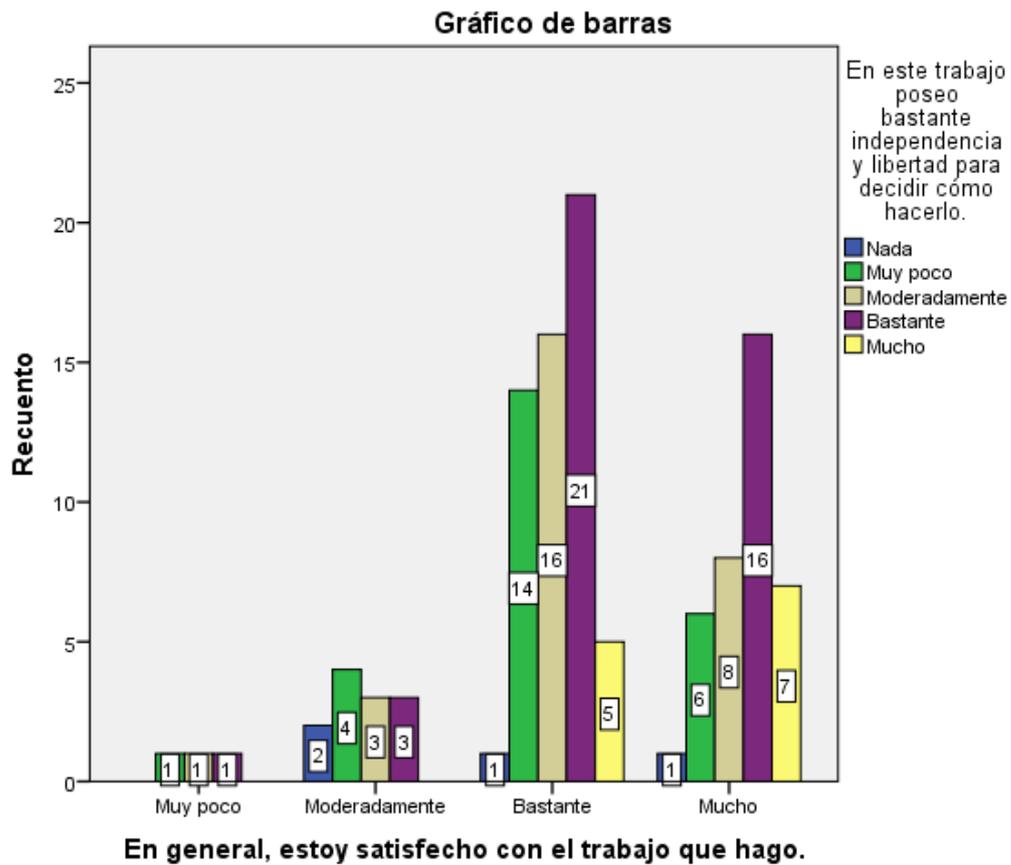


Gráfico 111.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,140
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

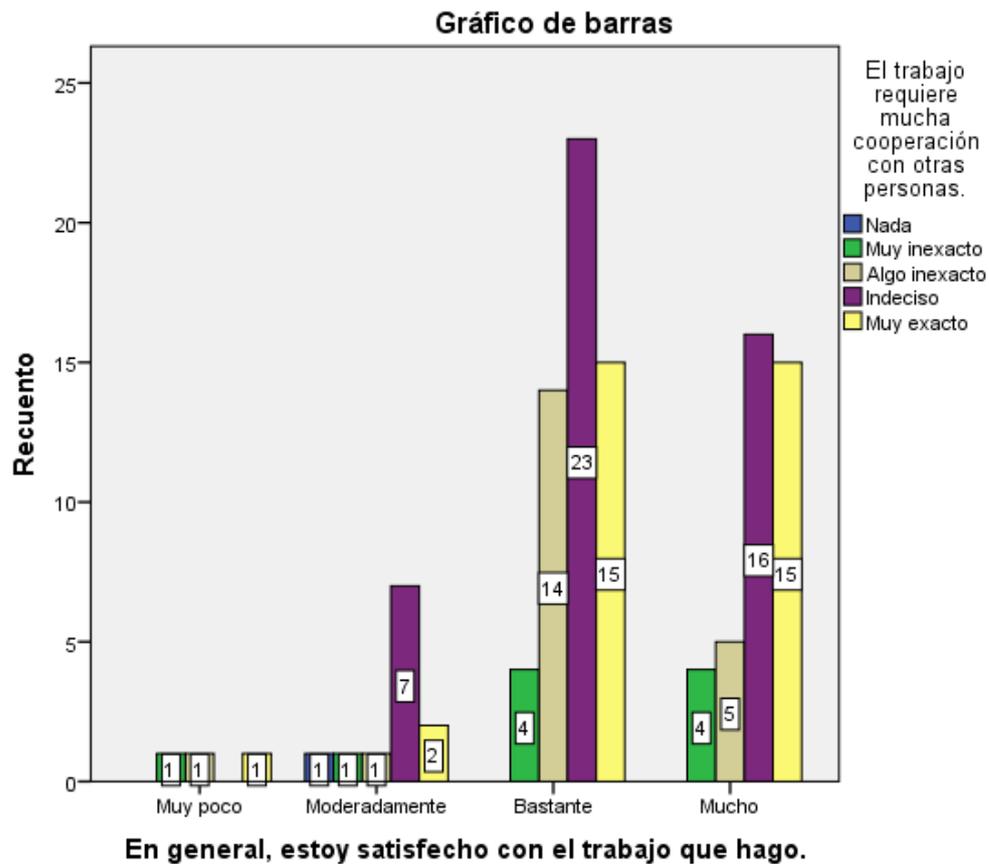


Gráfico 112.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * El trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,084
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

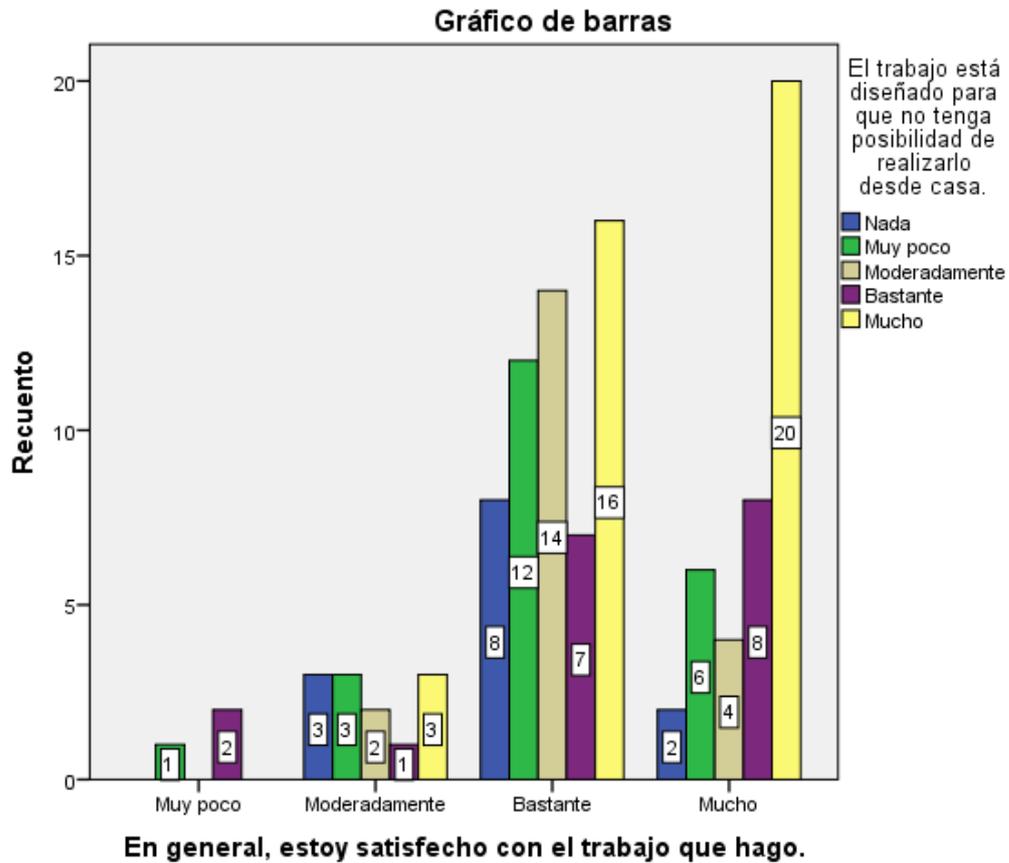


Gráfico 113.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * ¿Su trabajo es variado con múltiples actividades diferentes?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,132
N de casos válidos (valor de la Significación)	112

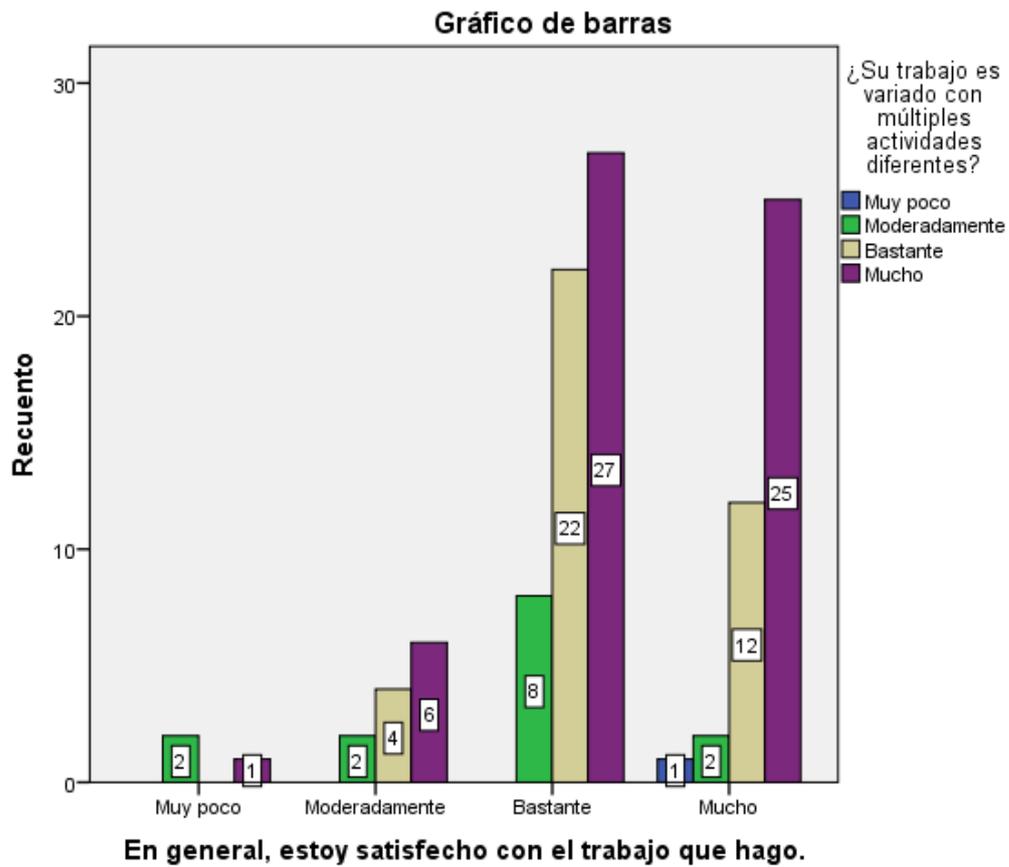


Gráfico 114.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * ¿Tienes posibilidad de abandonar el trabajo por unos minutos, si lo necesitas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,789
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

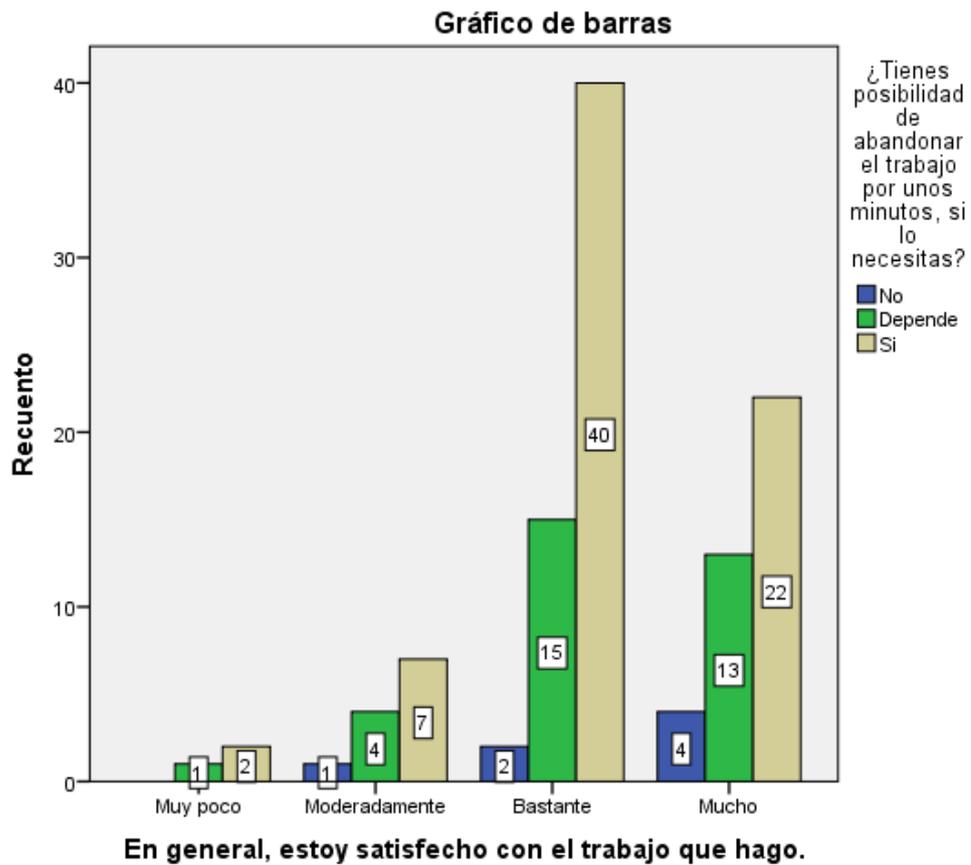


Gráfico 115.

En general, estoy satisfecho con el trabajo que hago. * Me gustaría trabajar en un puesto en el que se dé mayor responsabilidad y requiera tomar decisiones importantes frecuentemente.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,704
N de casos válidos (valor de la Significación)	111

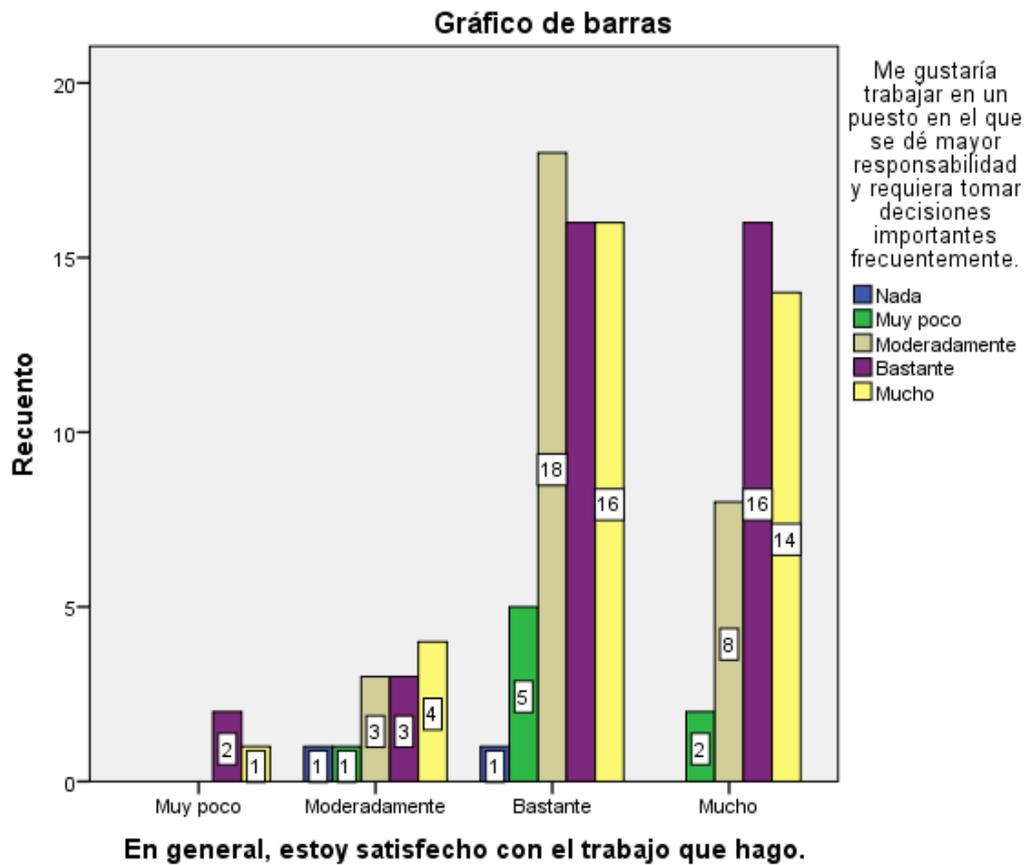


Gráfico 116.

Pregunta 4

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * ¿Hasta qué punto las labores que usted desempeña en su trabajo implican la realización de tareas completas, realizando una actividad que tiene principio y fin?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,268
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

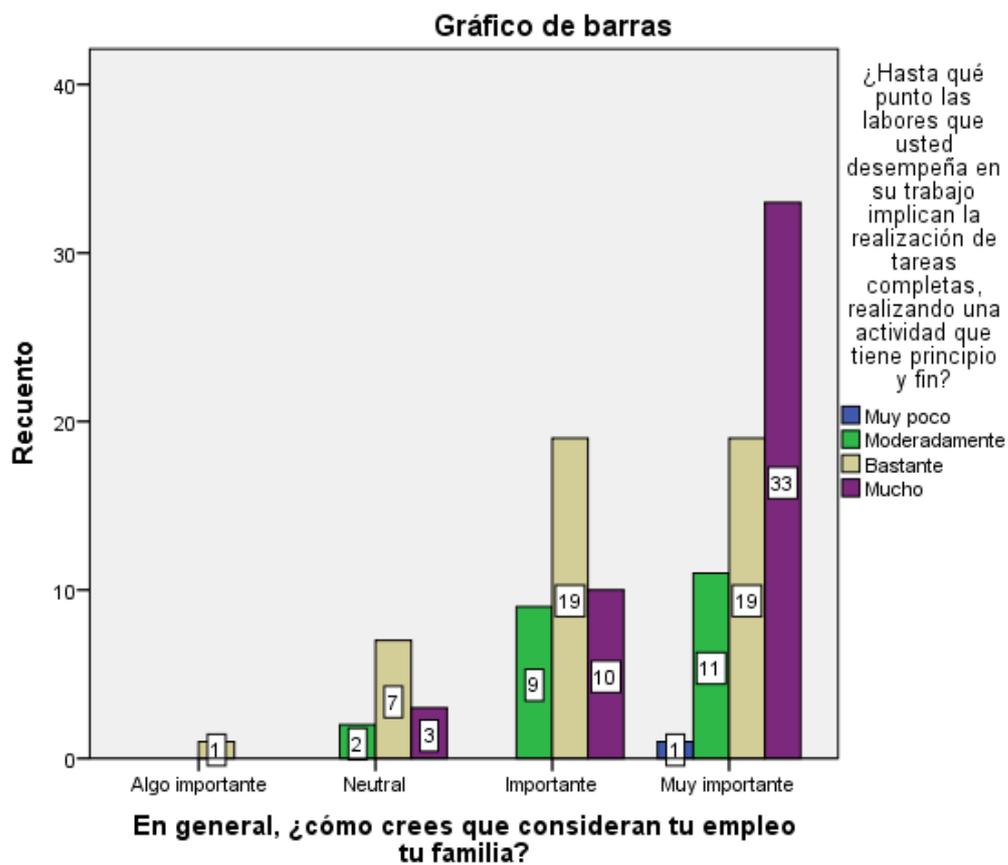


Gráfico 117.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * ¿Su trabajo es variado con múltiples actividades diferentes?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,287
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

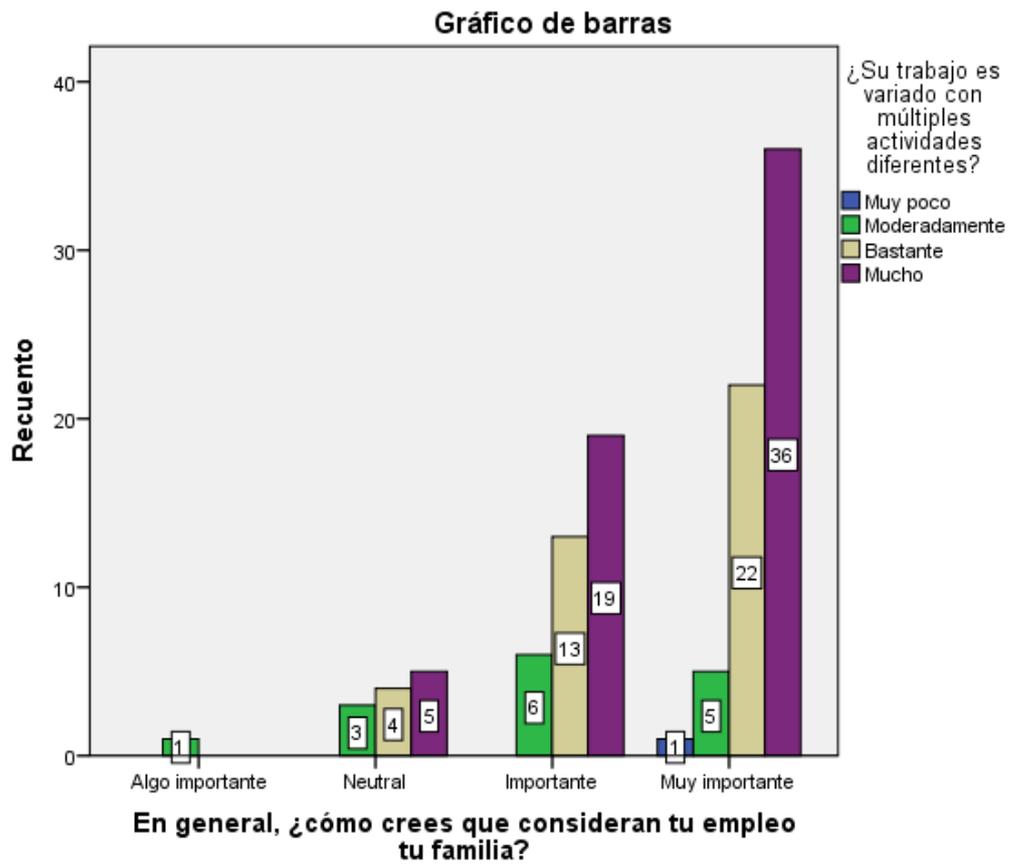


Gráfico 118.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,604
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

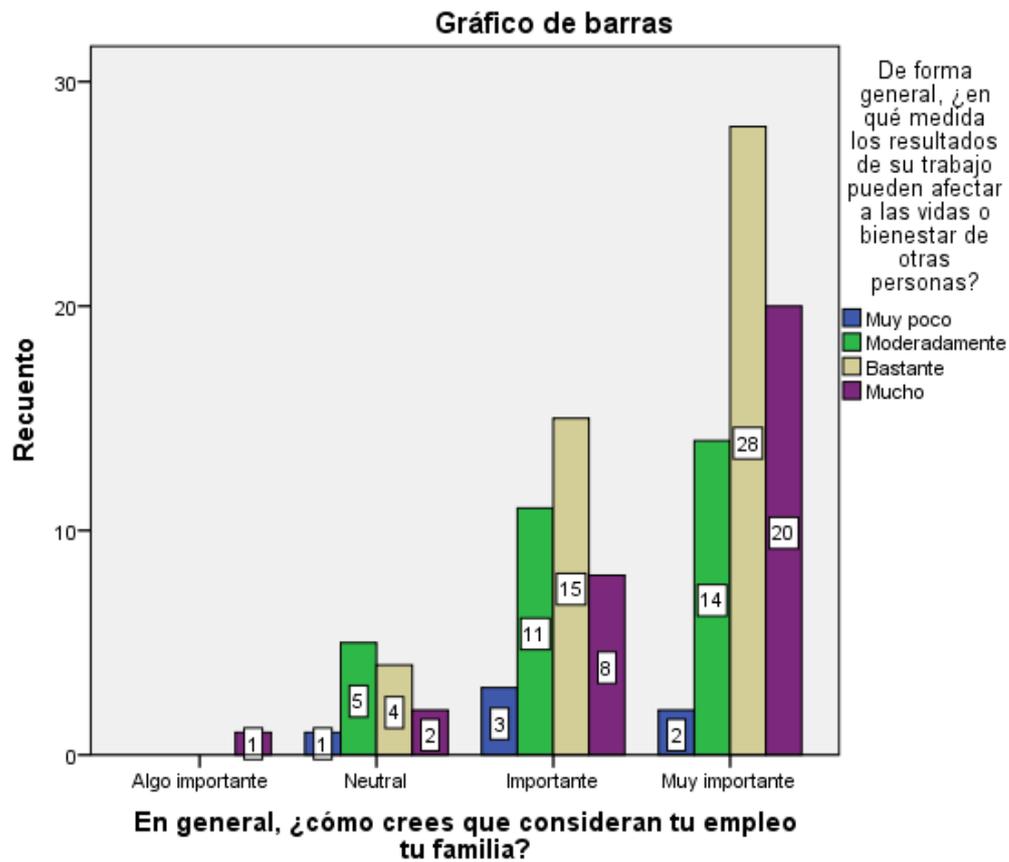


Gráfico 119.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * ¿Sus superiores y compañeros le hacen saber cómo está desempeñando su trabajo?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,468
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

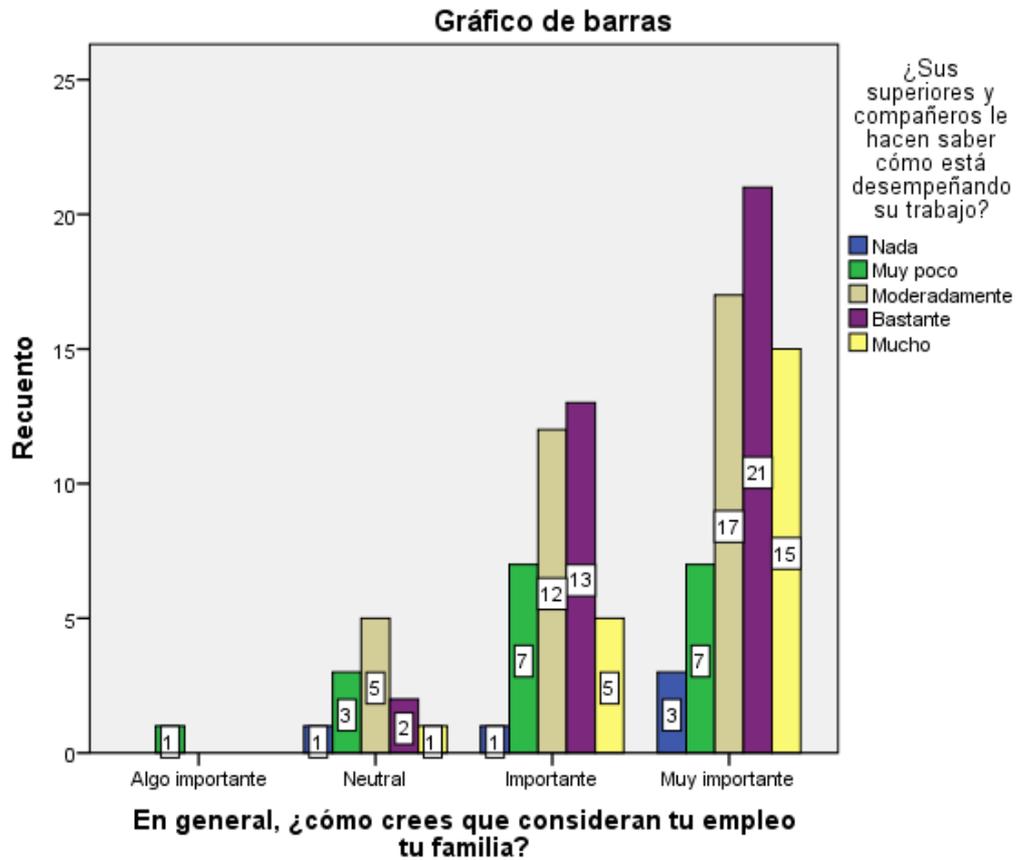


Gráfico 120.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,016
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

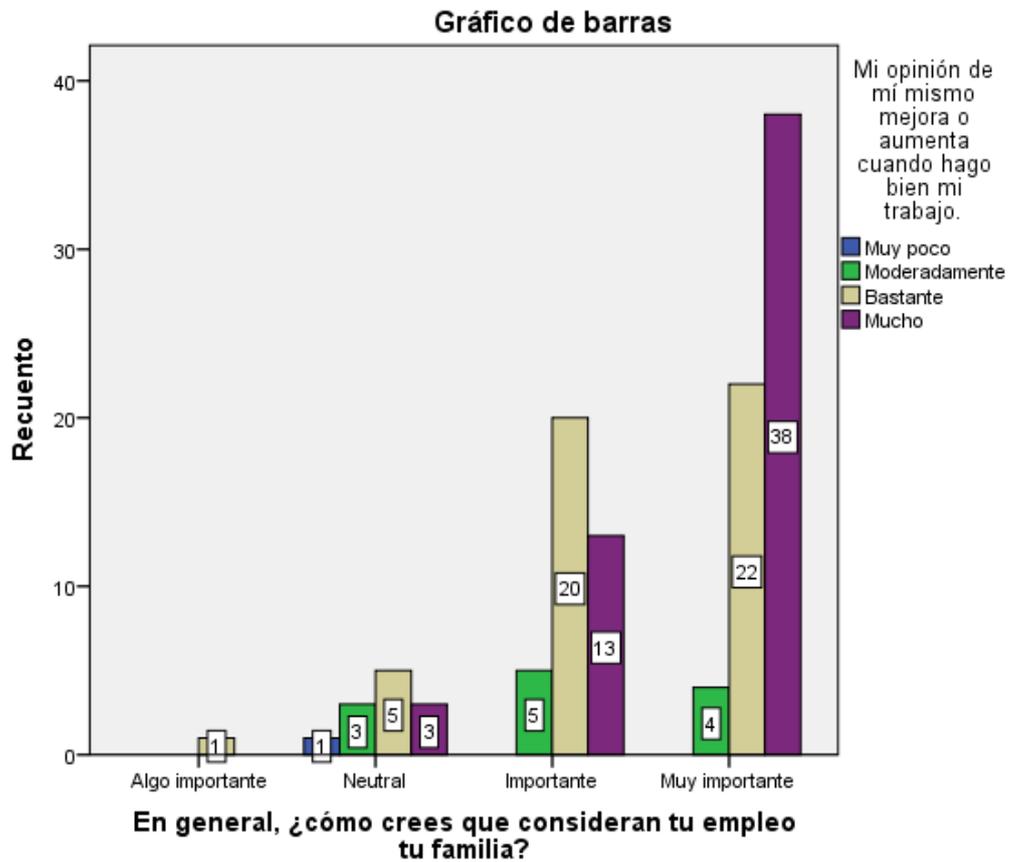


Gráfico 121.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,018
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

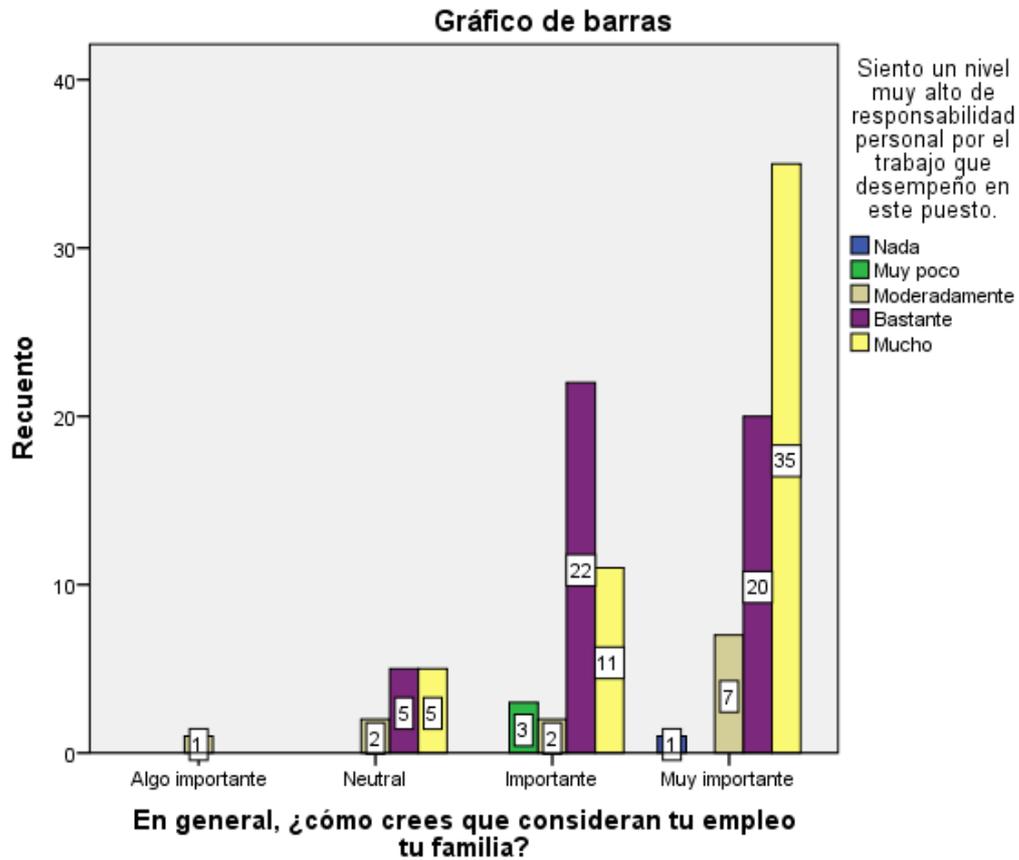


Gráfico 122.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,006
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

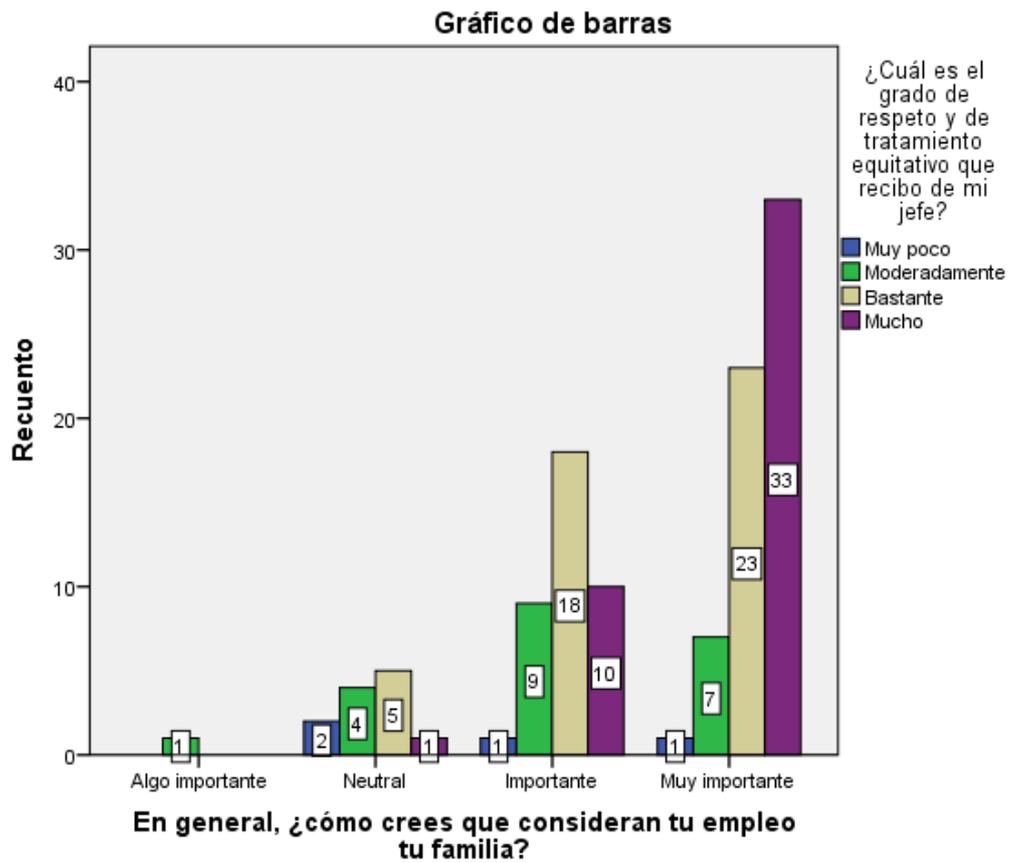


Gráfico 123.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,011
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

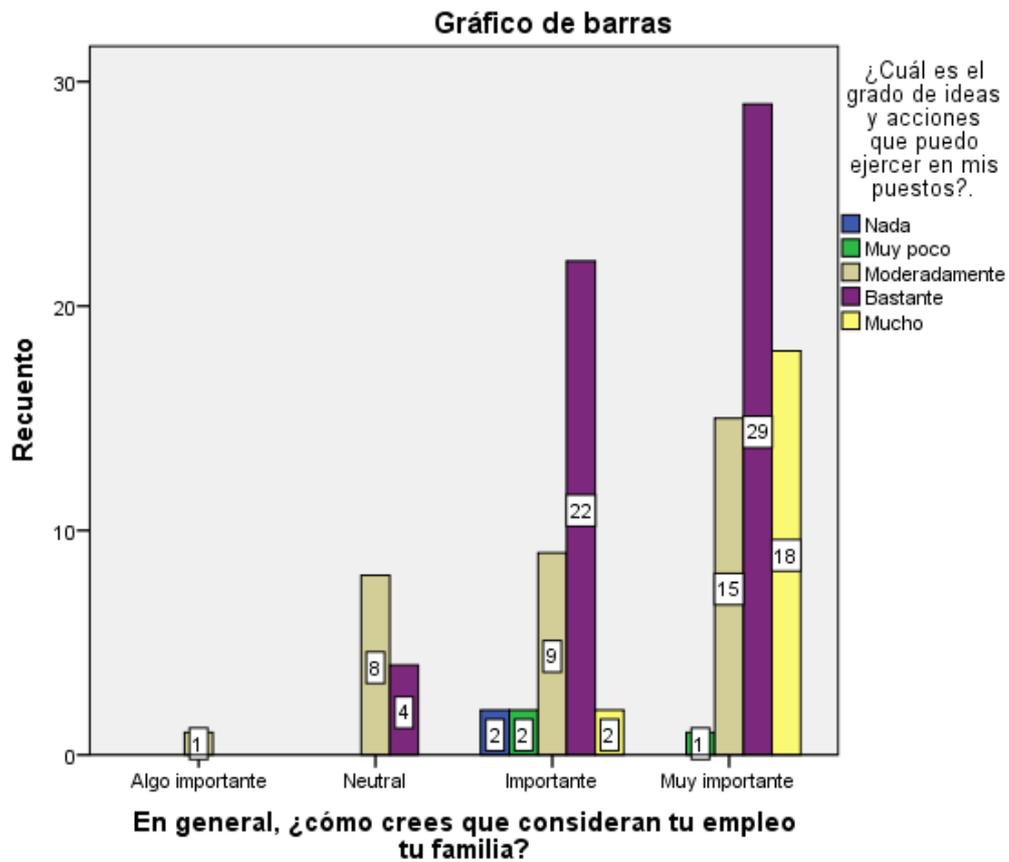


Gráfico 124.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,473
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

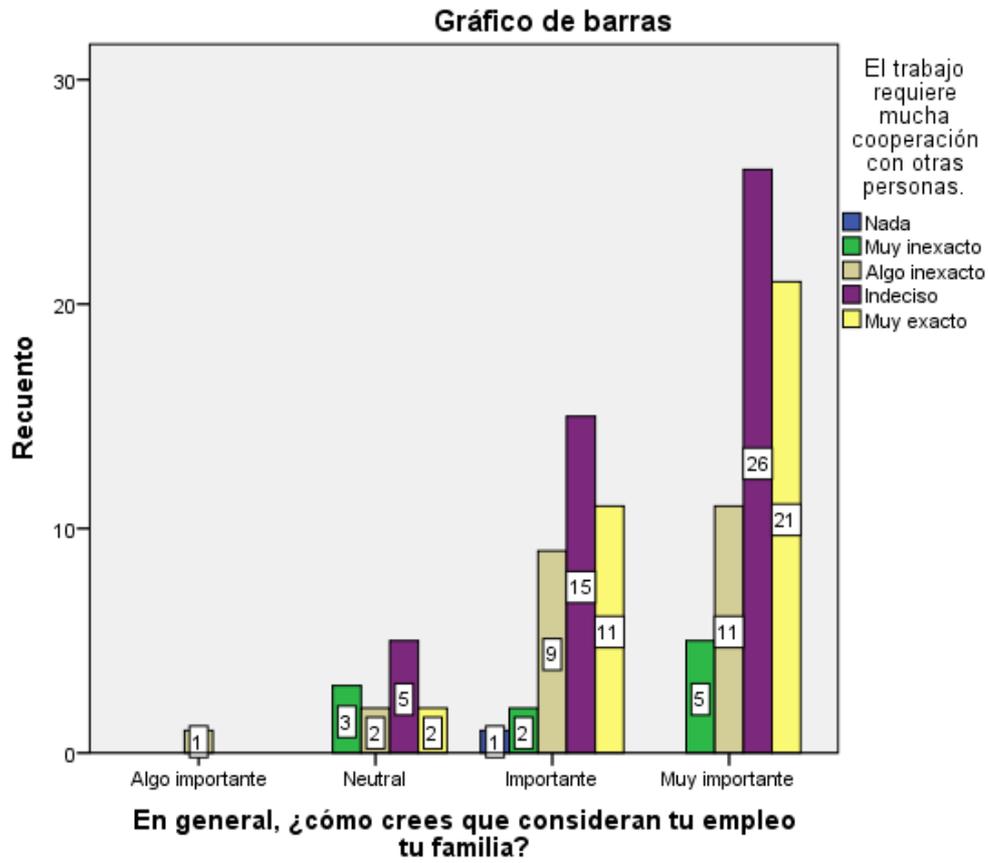


Gráfico 125.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * El trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,079
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

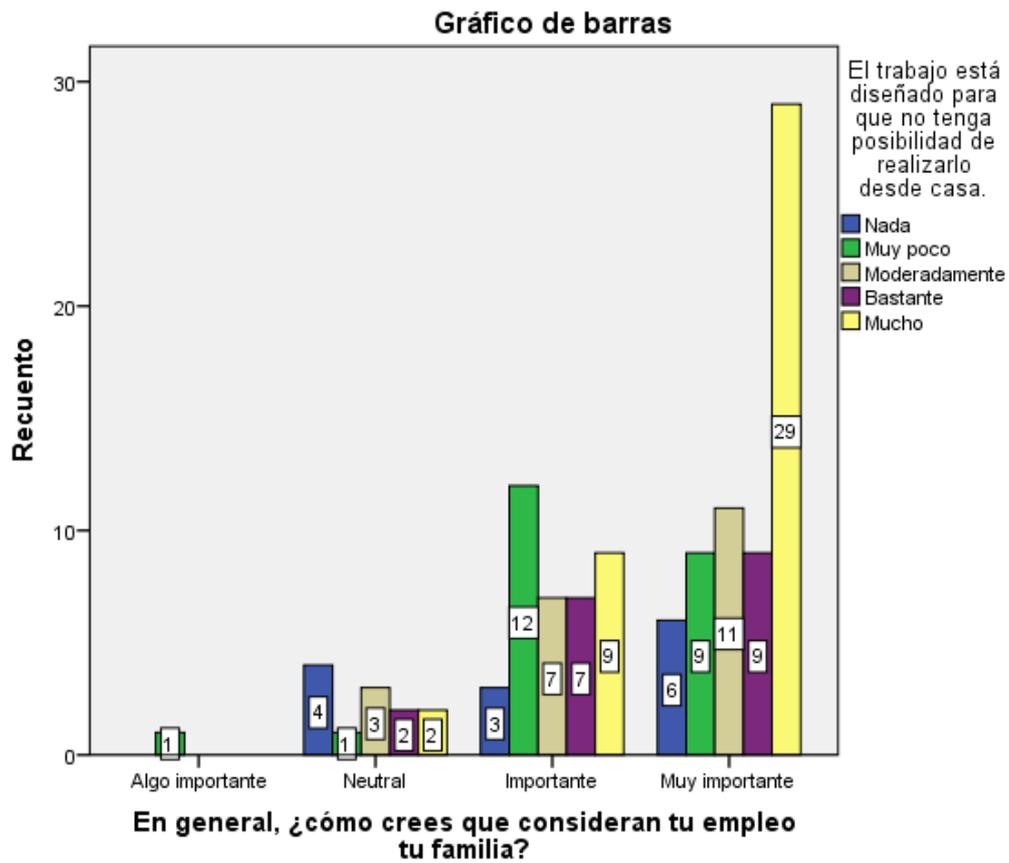


Gráfico 126.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,941
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

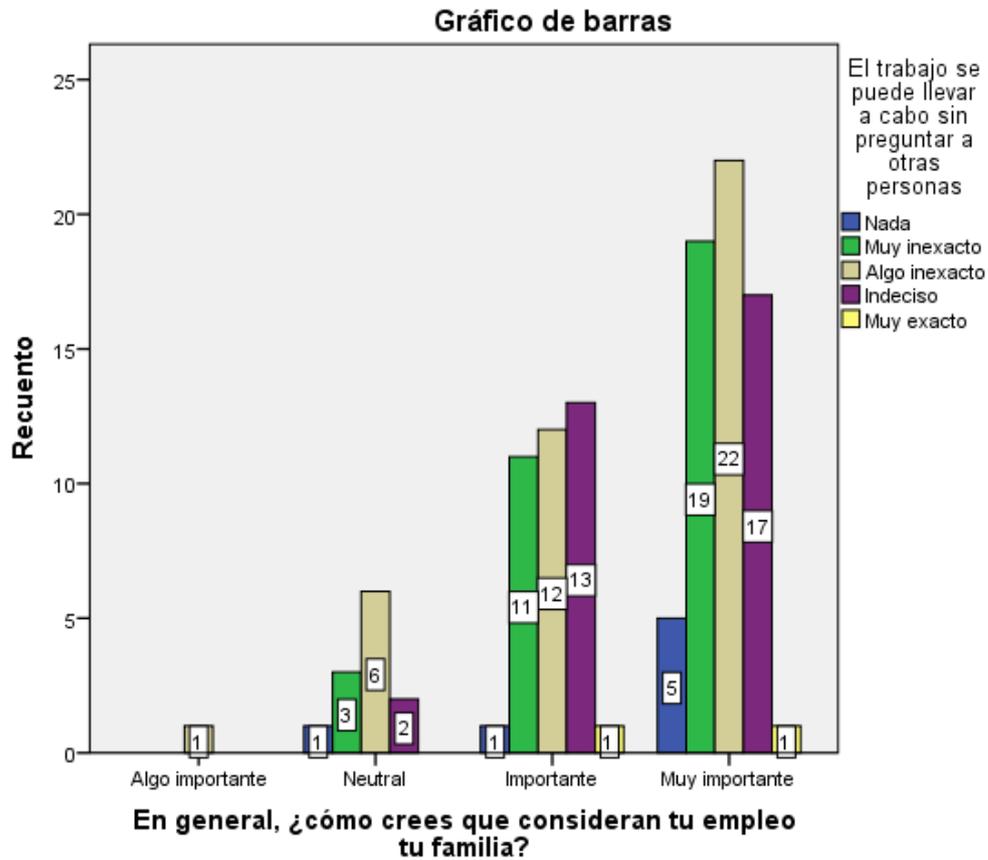


Gráfico 127.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Mis superiores me hacen saber a menudo qué piensan sobre mi rendimiento en el trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,230
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

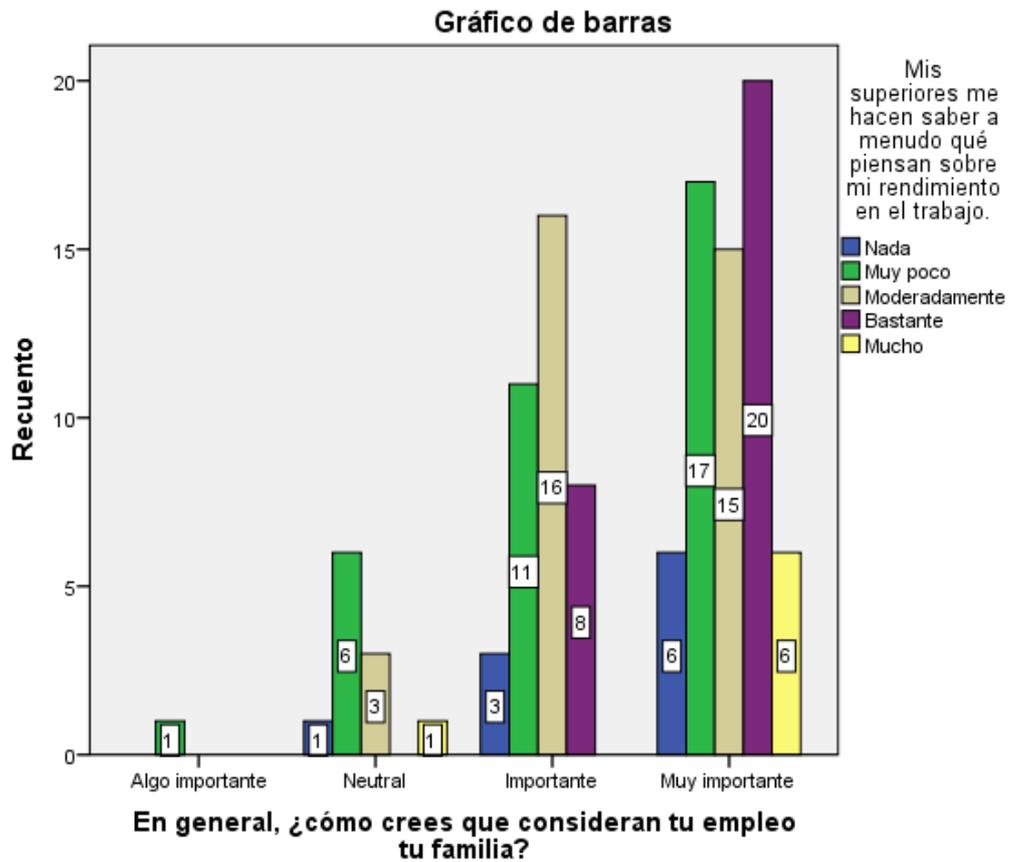


Gráfico 128.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,706
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

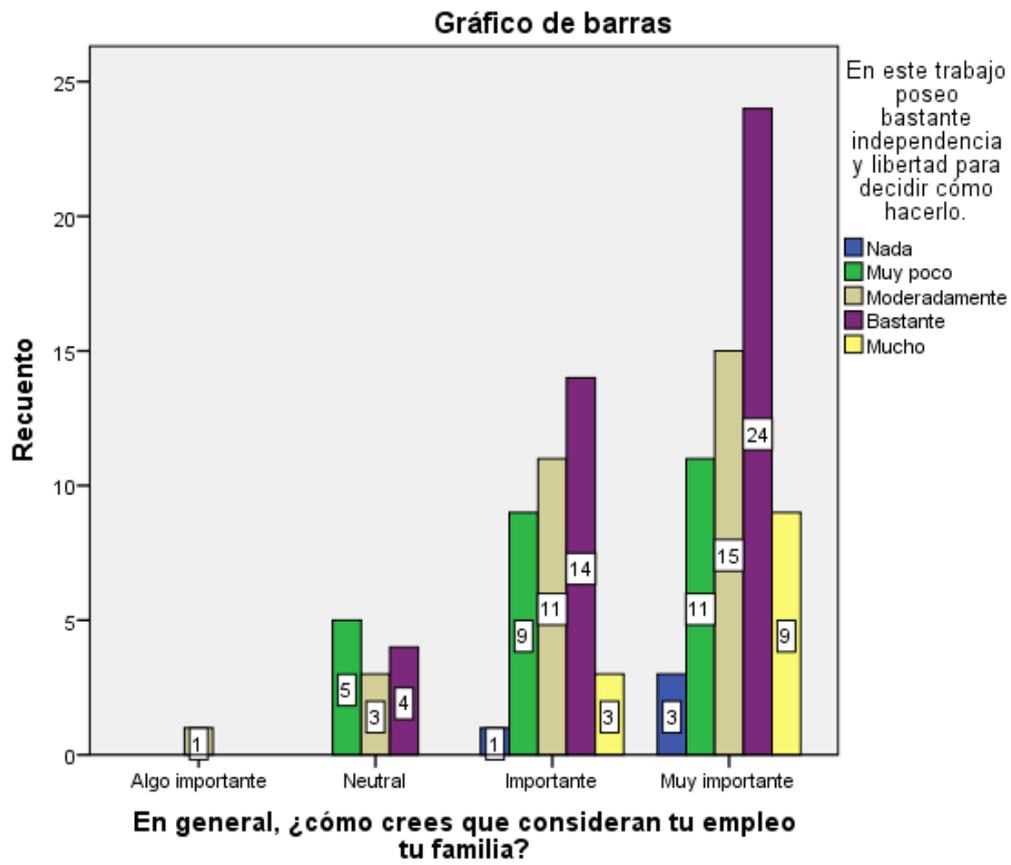


Gráfico 129.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,056
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

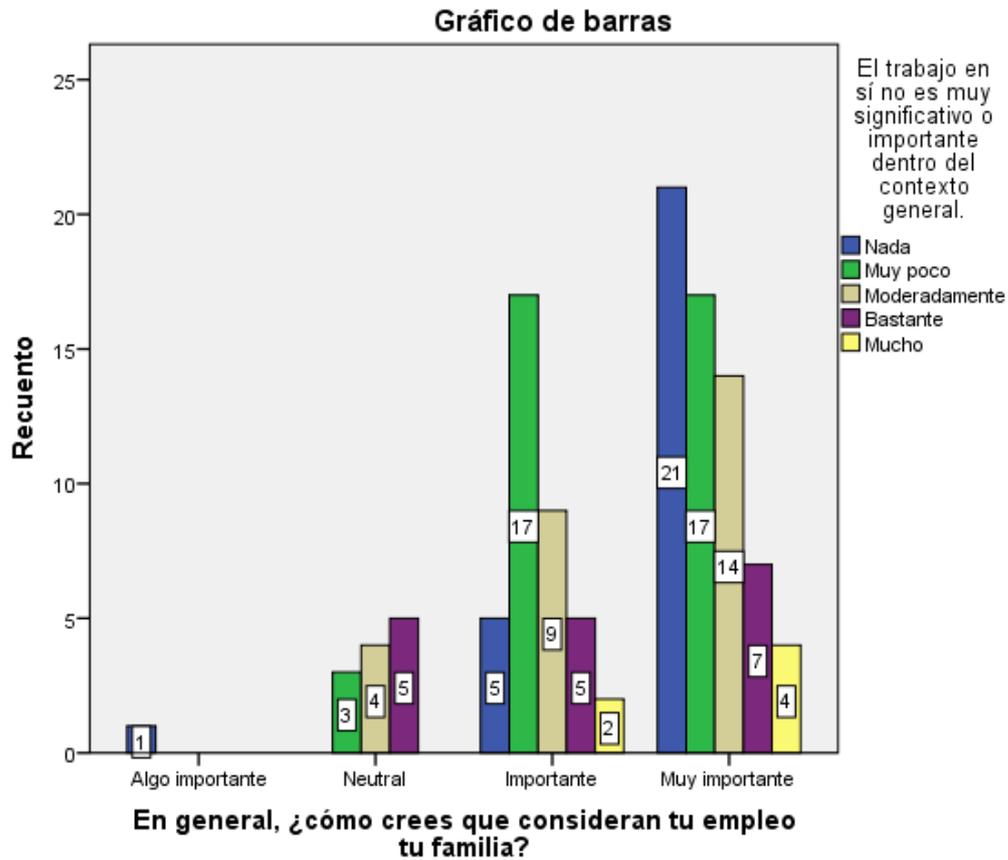


Gráfico 130.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,229
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

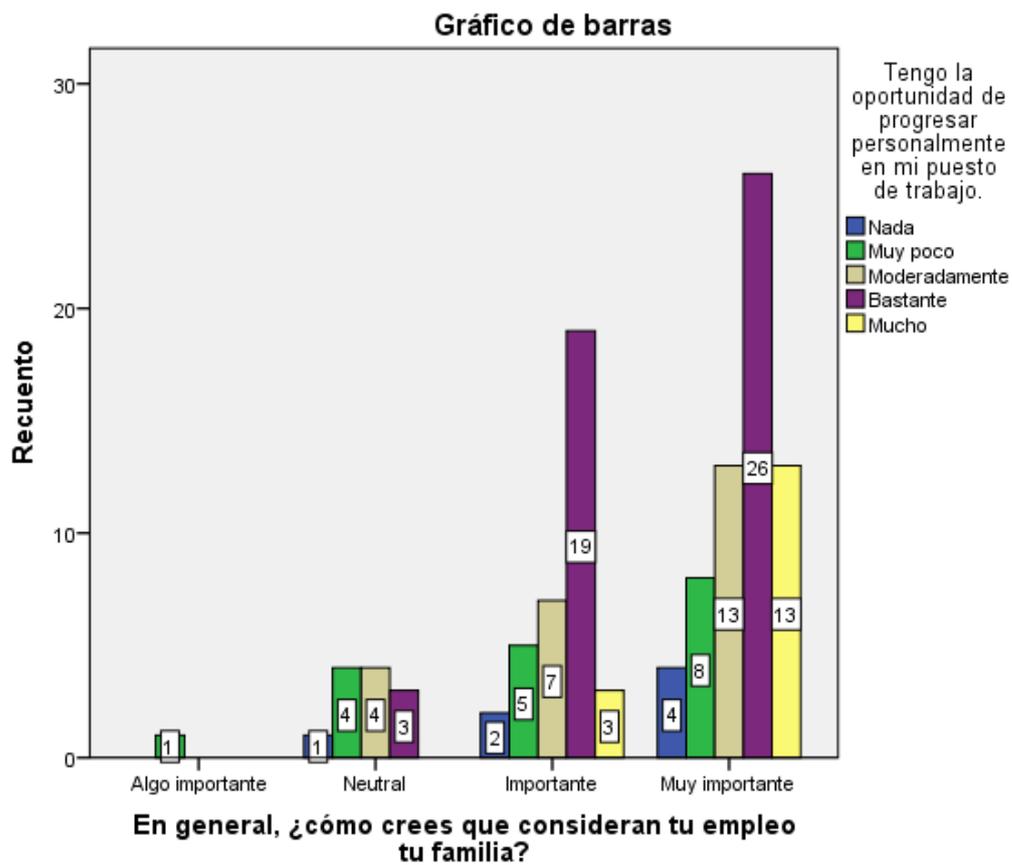


Gráfico 131.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Me gustaría trabajar en un puesto en el que se dé mayor responsabilidad y requiera tomar decisiones importantes frecuentemente.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,494
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

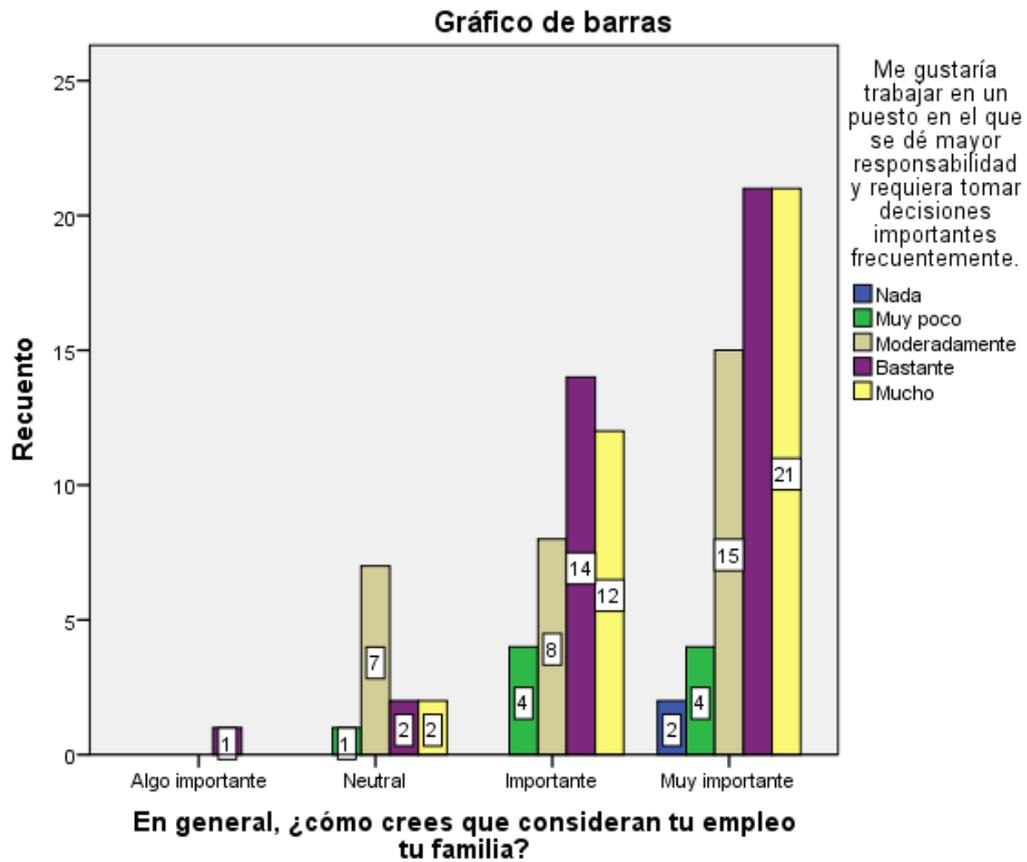


Gráfico 132.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,225
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

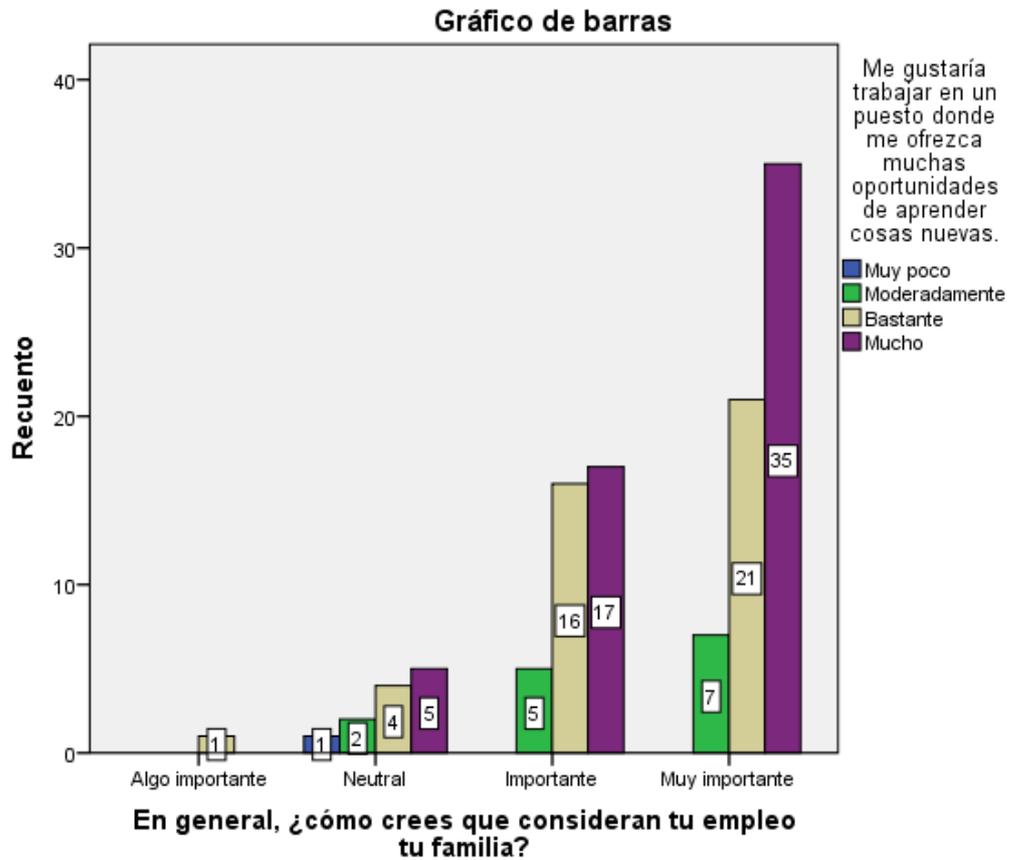


Gráfico 133.

En general, ¿cómo crees que consideran tu empleo tu familia? * ¿Tienes posibilidad de abandonar el trabajo por unos minutos, si lo necesitas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,618
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

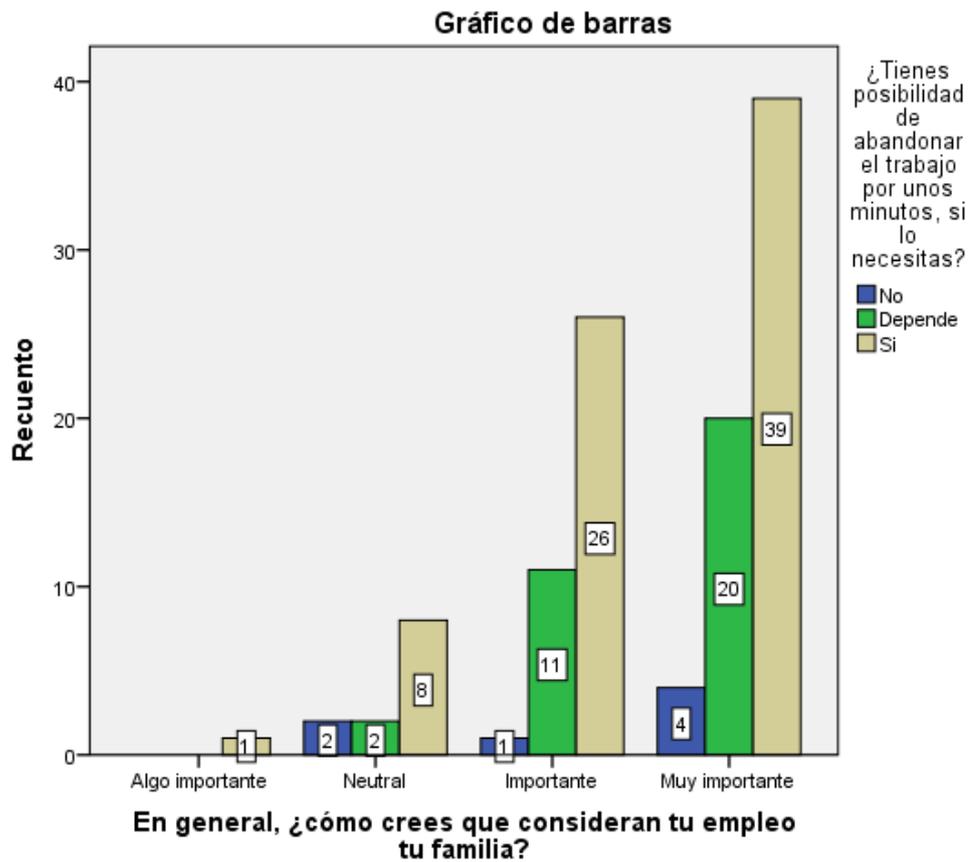


Gráfico 134.

Pregunta 5

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * El trabajo no exige utilizar habilidades complejas o alto nivel de especialización

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,777
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

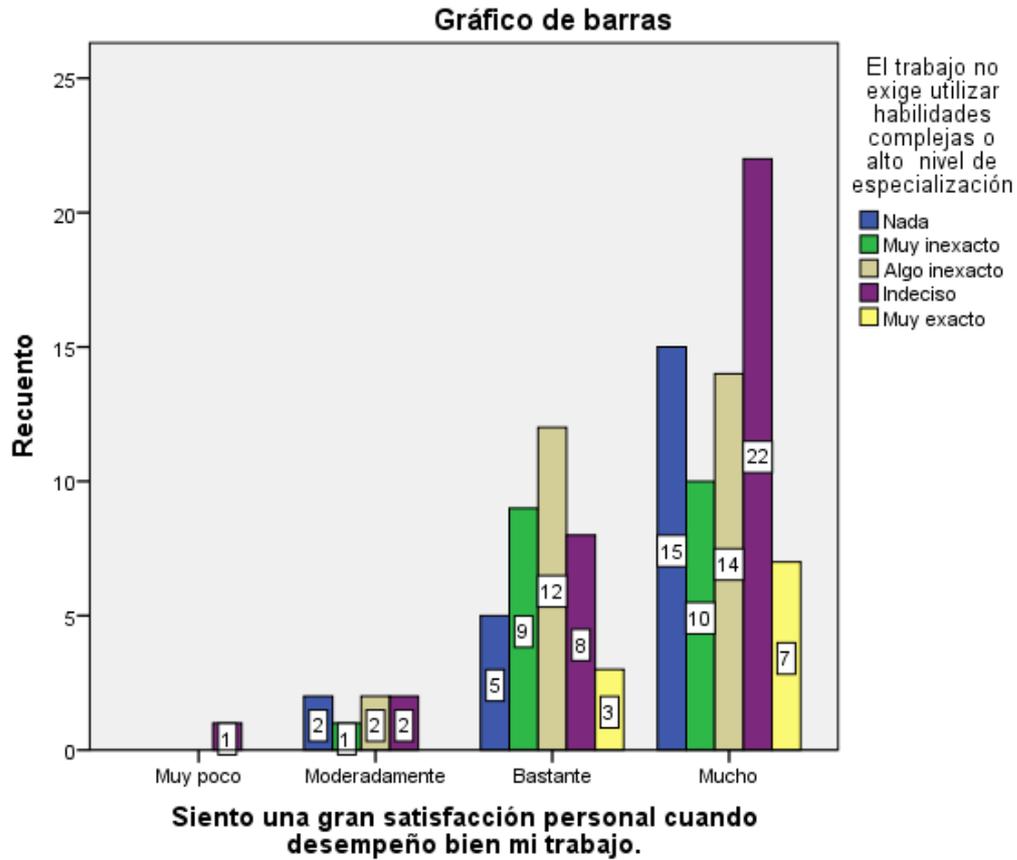


Gráfico 135.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * El trabajo requiere mucha cooperación con otras personas.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,030
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

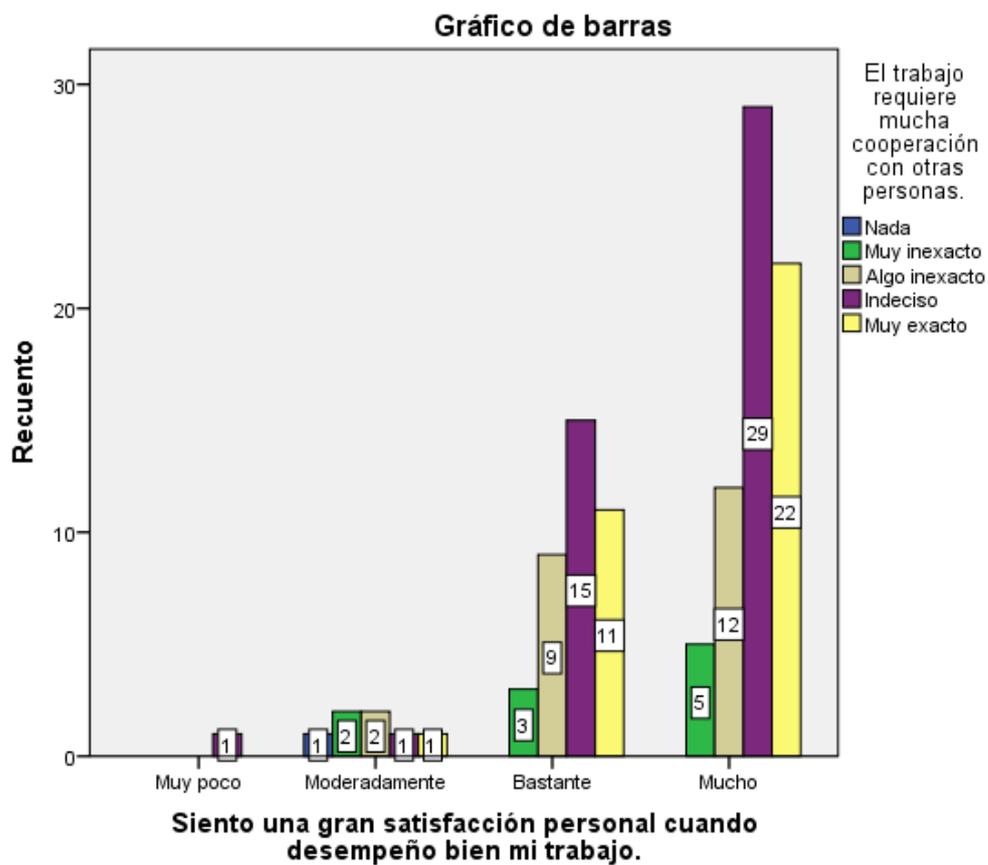


Gráfico 136.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Me gustaría trabajar en un puesto donde me ofrezca muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,024
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

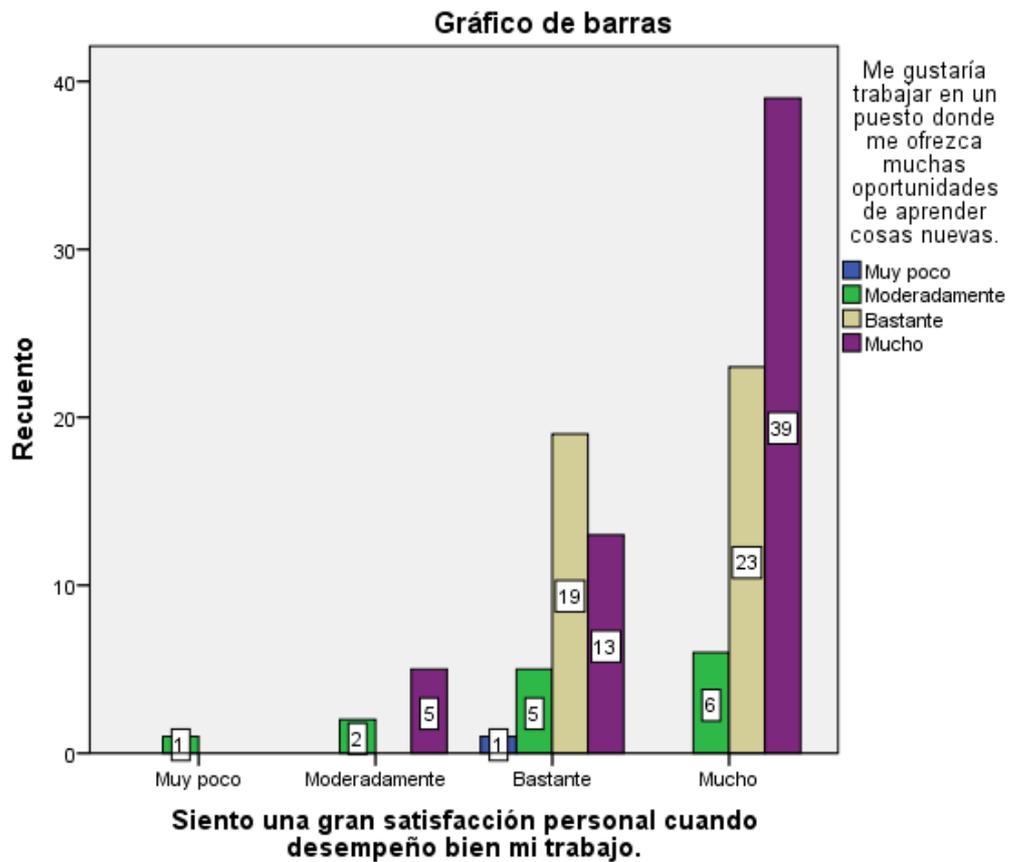


Gráfico 137.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * ¿Tienes

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,746
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

posibilidad de abandonar el trabajo por unos minutos, si lo necesitas?

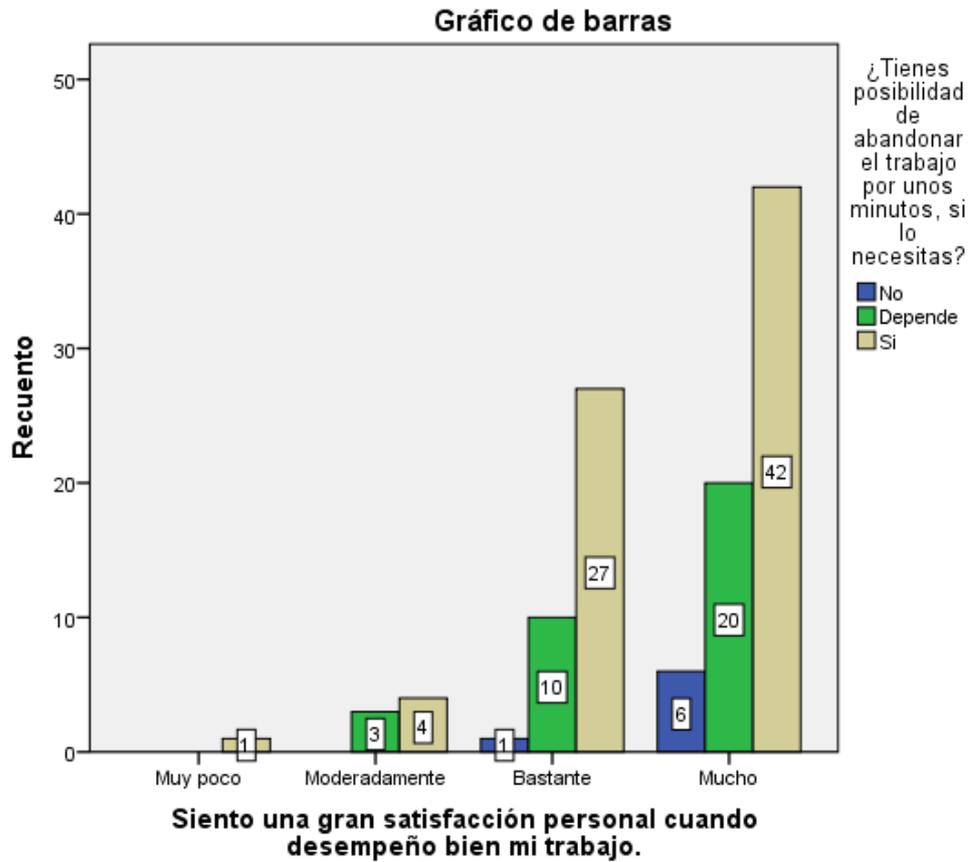


Gráfico 138.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * El trabajo está diseñado para que no tenga posibilidad de realizarlo desde casa.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,704
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

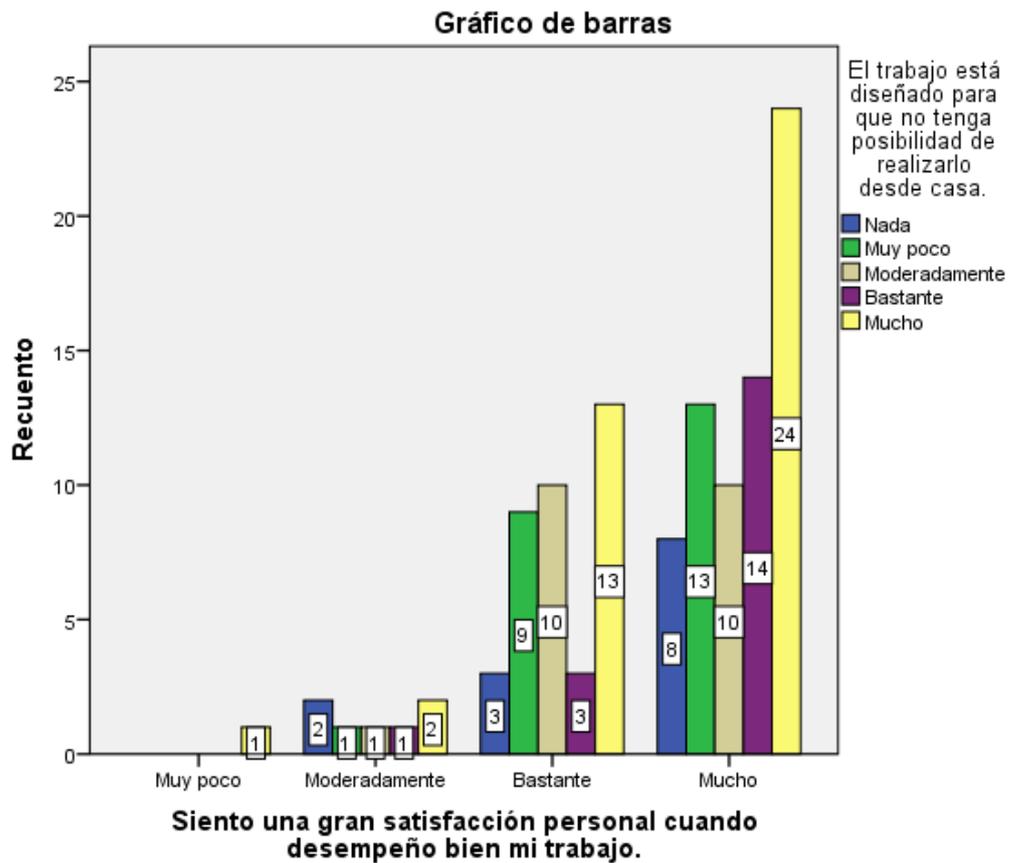


Gráfico 139.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * El trabajo se puede llevar a cabo sin preguntar a otras personas

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,266
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

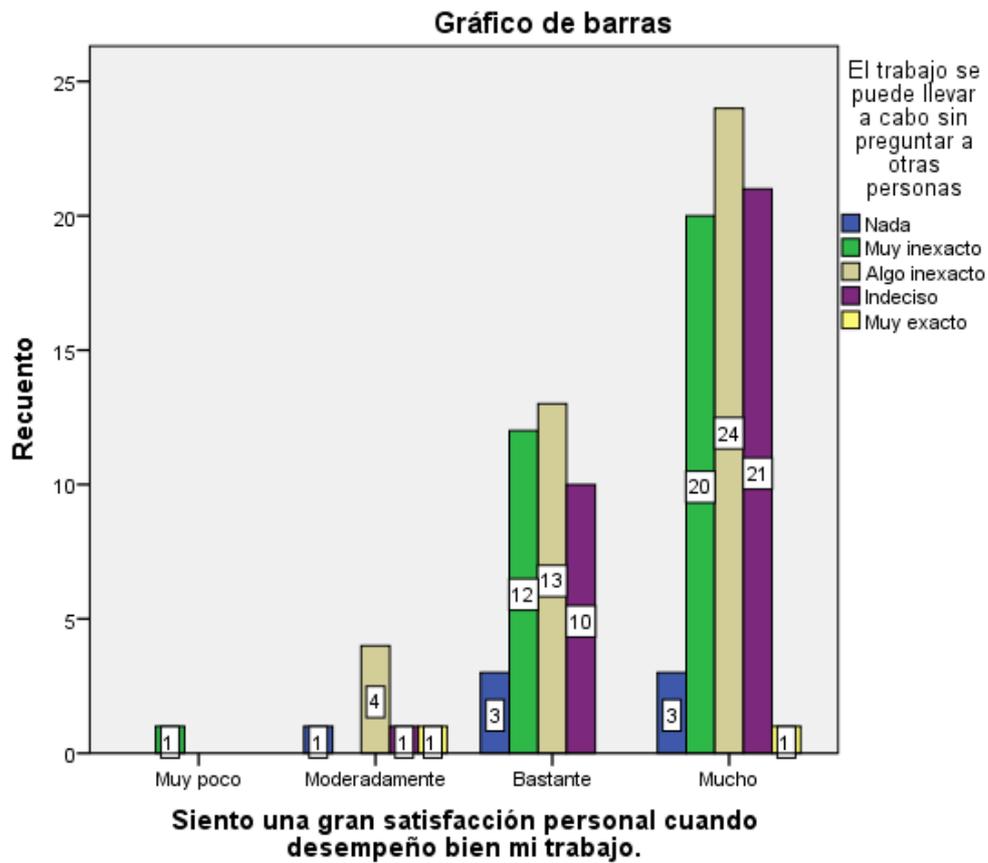


Gráfico 140.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Mis superiores me hacen saber a menudo qué piensan sobre mi rendimiento en el trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,583
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

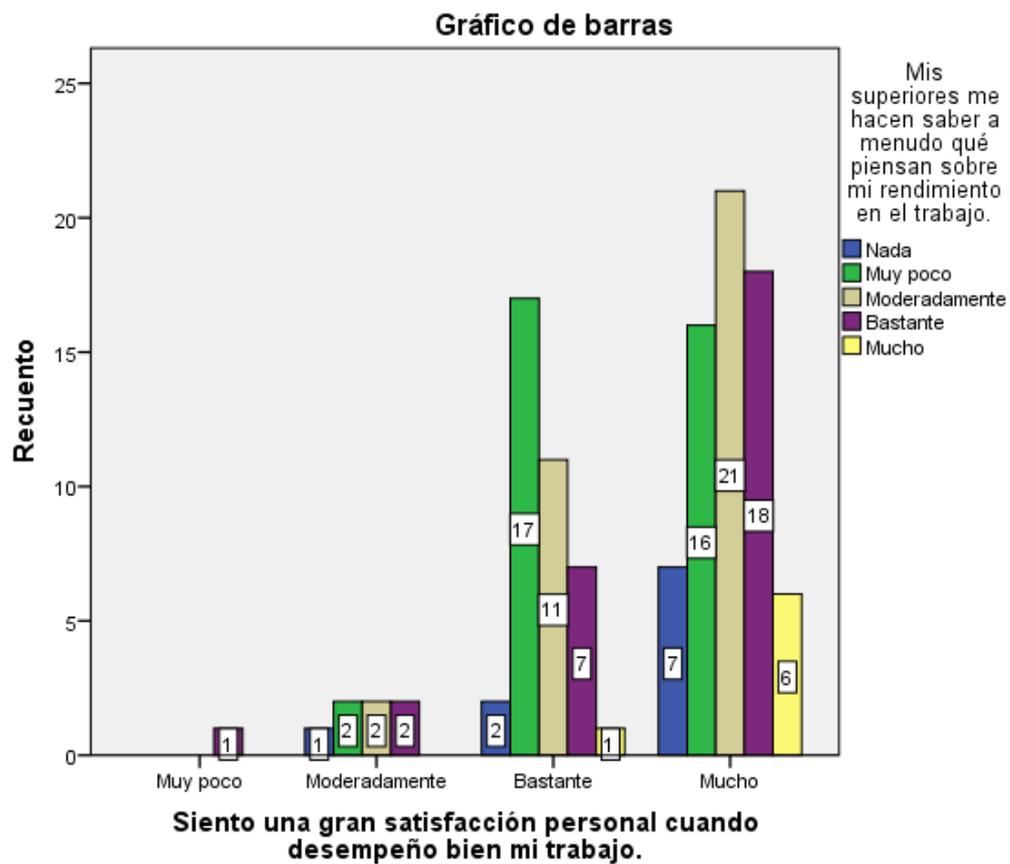


Gráfico 141.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * En este trabajo poseo bastante independencia y libertad para decidir cómo hacerlo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,437
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

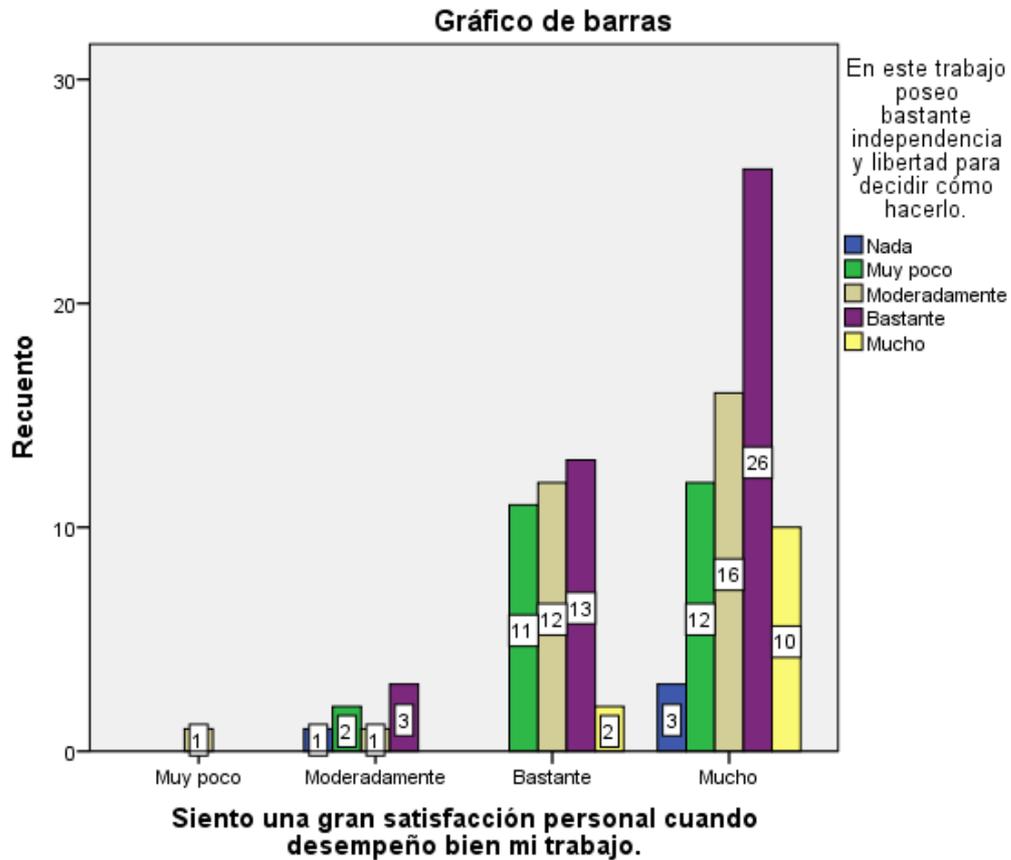


Gráfico 142.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * El trabajo en sí no es muy significativo o importante dentro del contexto general.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,065
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

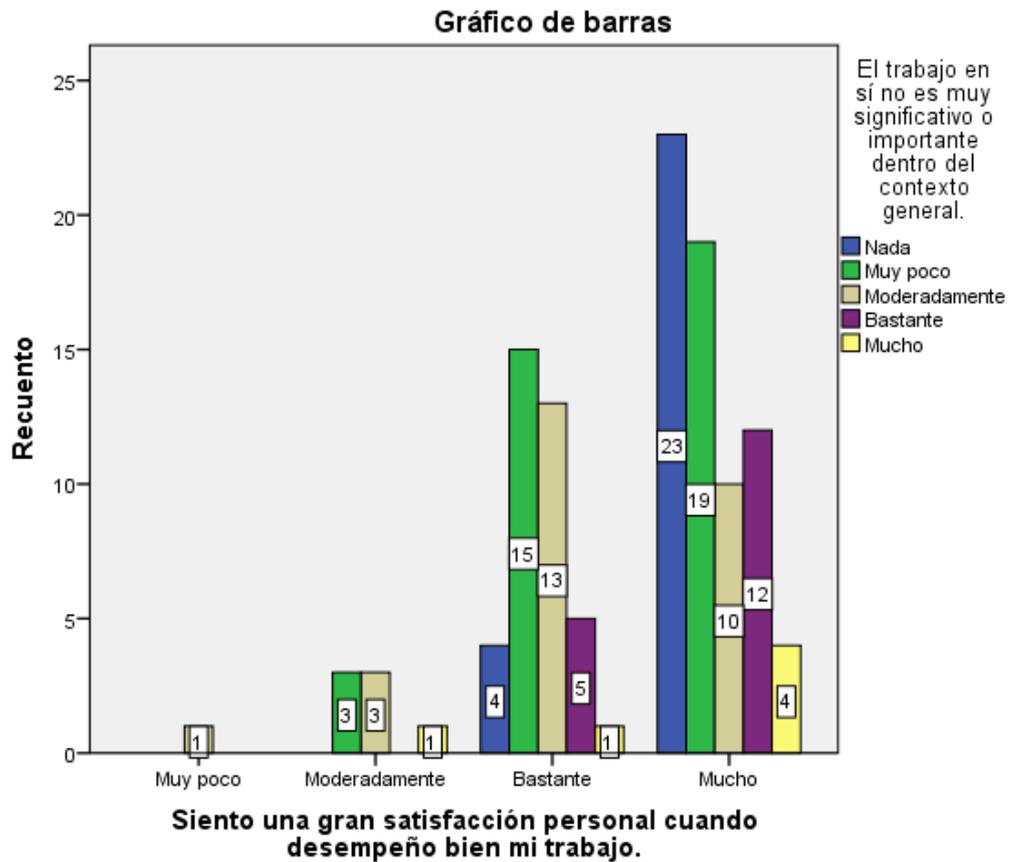


Gráfico 143.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * ¿Su empleo requiere que trabaje en contacto con otras personas, bien con “clientes” o con personas relacionadas con su organización?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,533
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

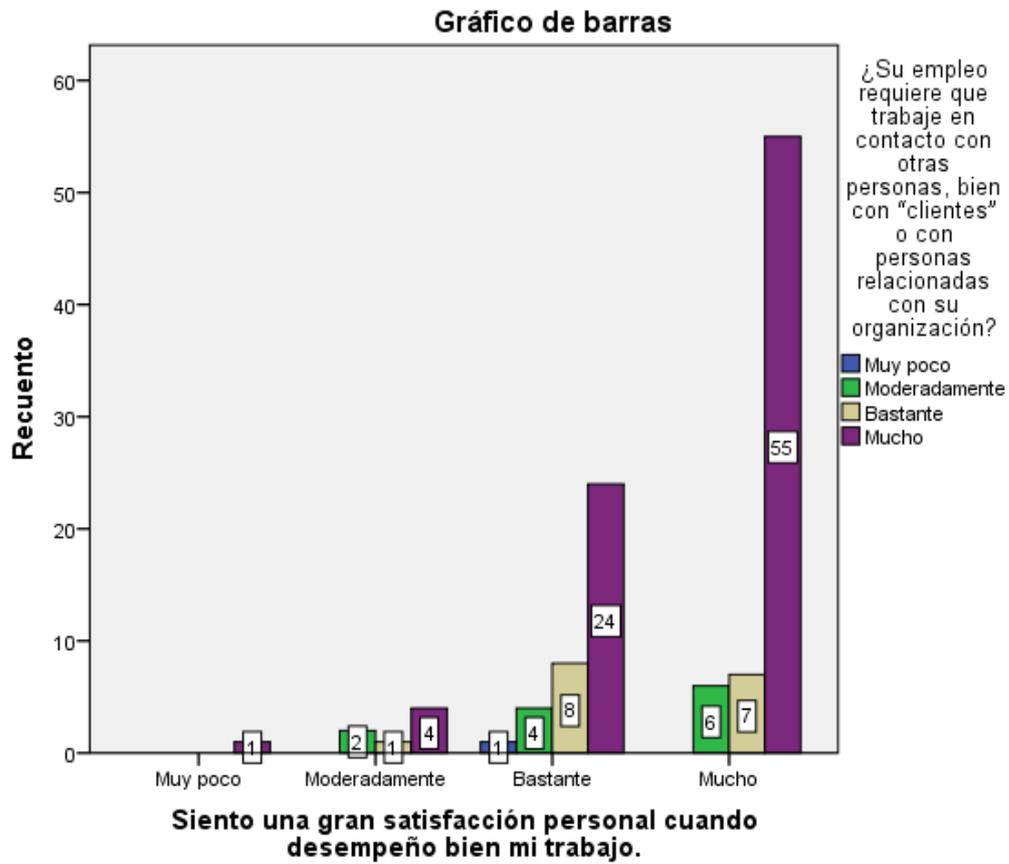


Gráfico 144.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * ¿Hasta qué punto las labores que usted desempeña en su trabajo implican la realización de tareas completas, realizando una actividad que tiene principio y fin?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,931
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

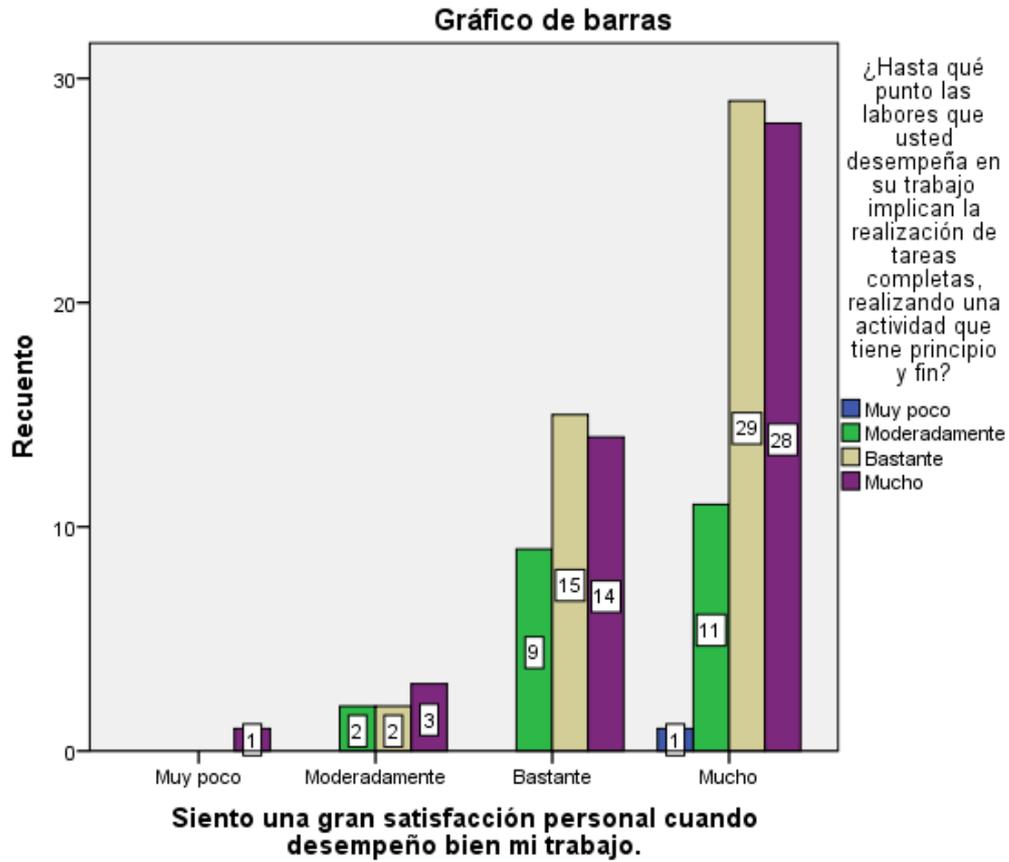


Gráfico 145.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * ¿Su trabajo es variado con múltiples actividades diferentes?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,651
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

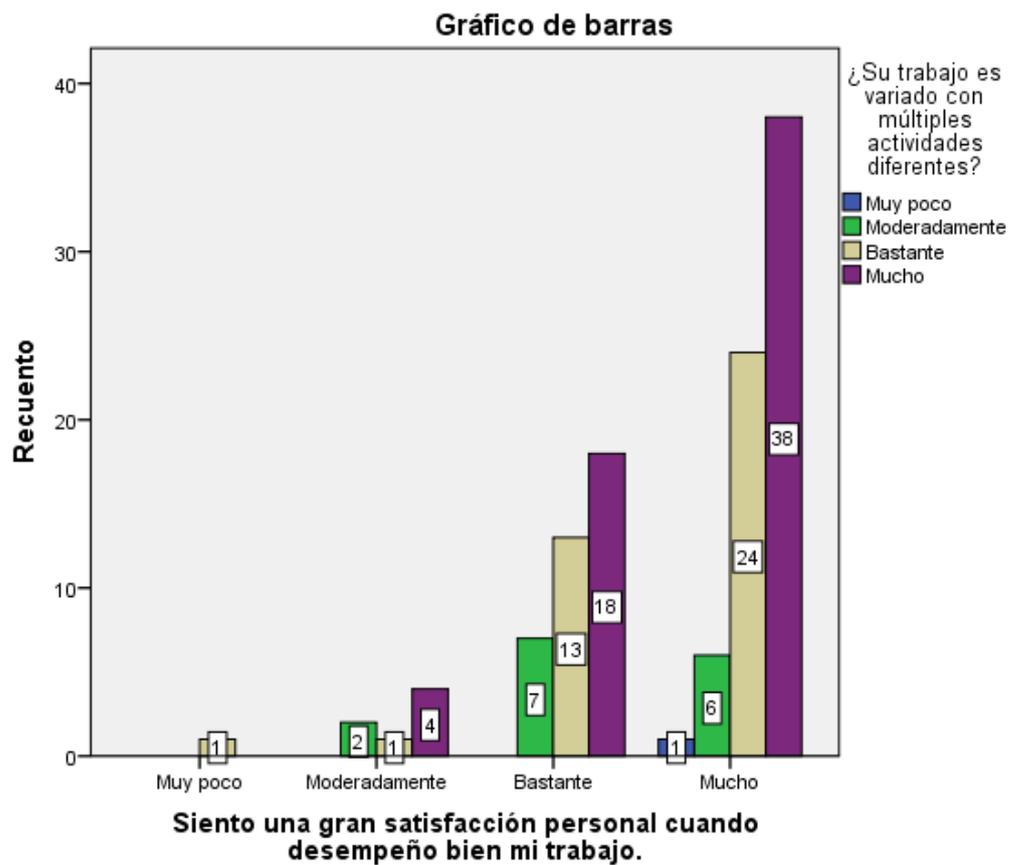


Gráfico 146.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * De forma general, ¿en qué medida los resultados de su trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,001
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

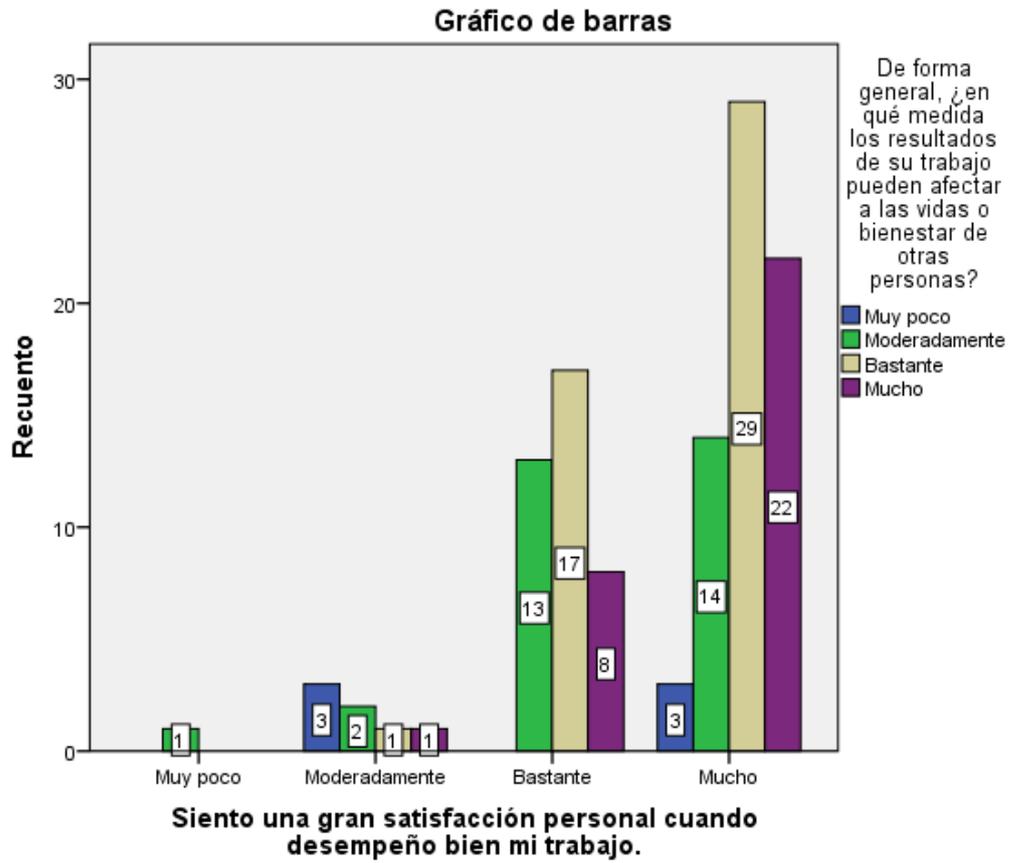


Gráfico 147.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,001
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

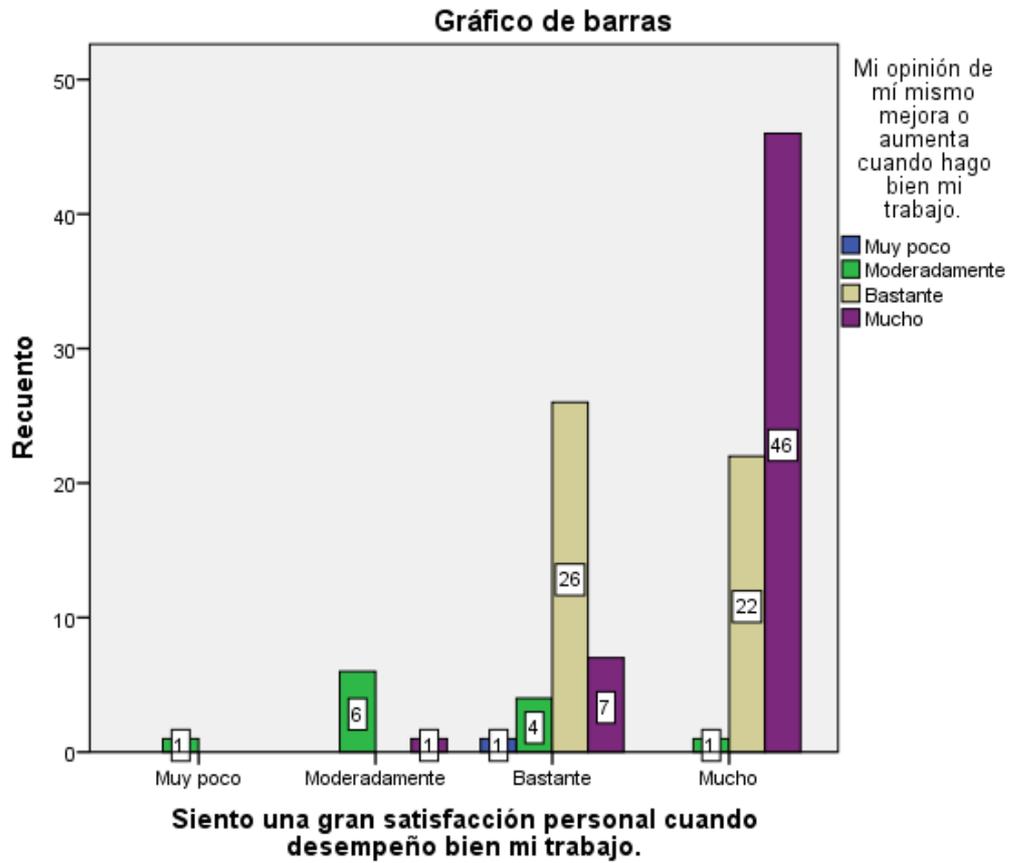


Gráfico 148.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Siento un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que desempeño en este puesto.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

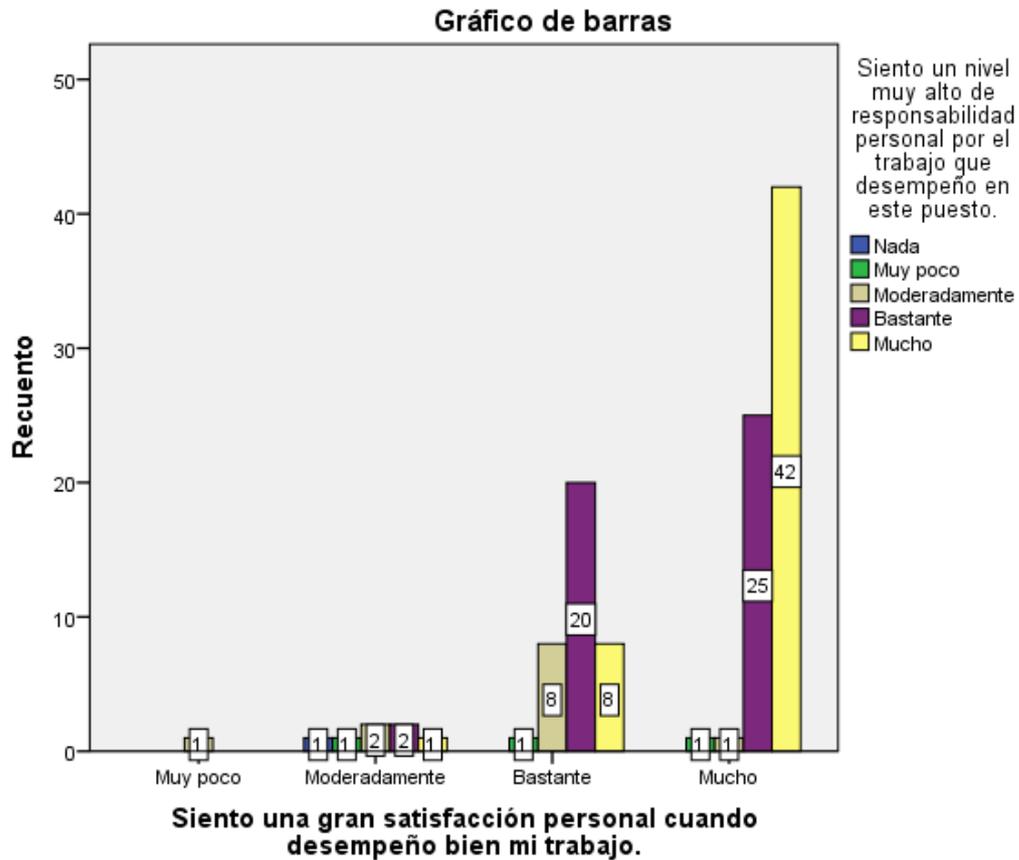


Gráfico 149.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * ¿Cuál es el grado de respeto y de tratamiento equitativo que recibo de mi jefe?

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,004
N de casos válidos (valor de la Significación)	115

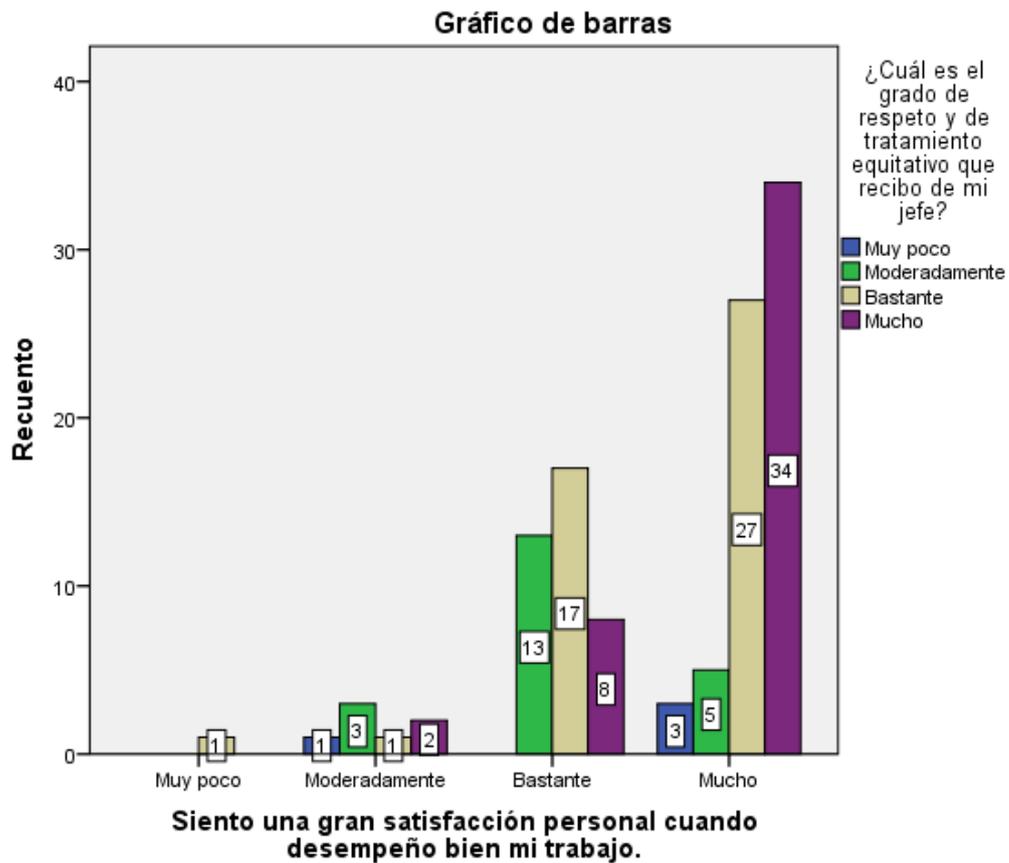


Gráfico 150.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * ¿Cuál es el grado de ideas y acciones que puedo ejercer en mis puestos?.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,004
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

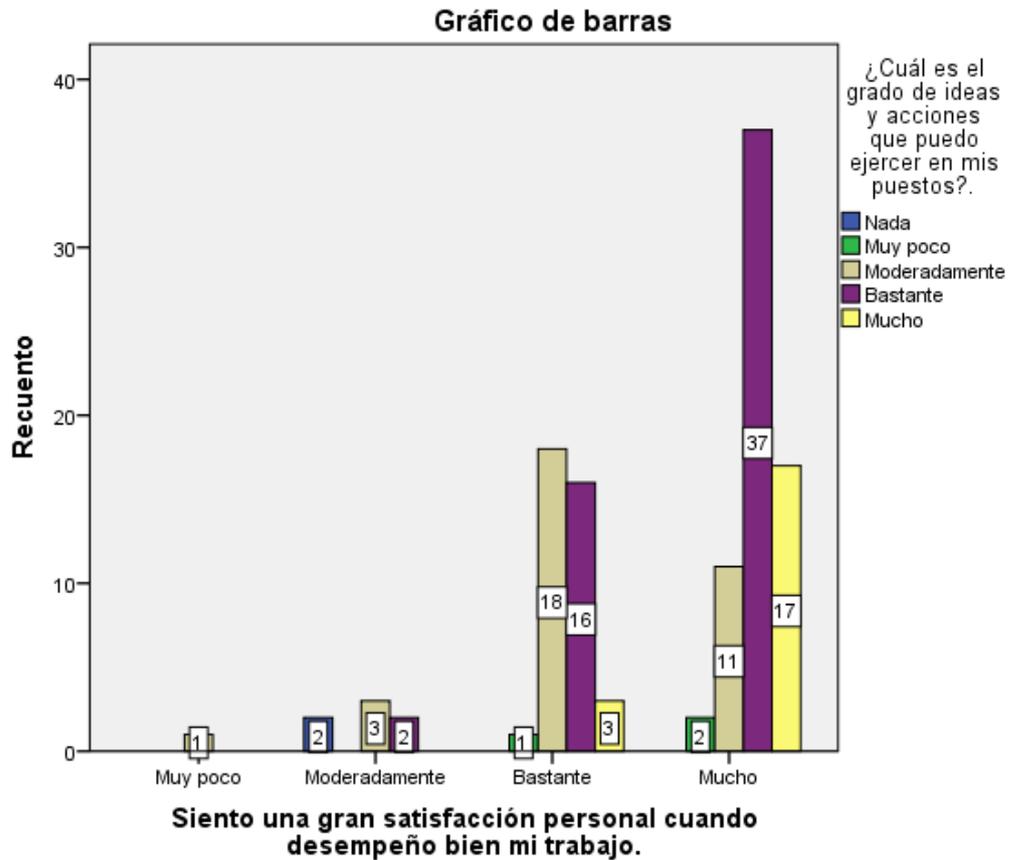


Gráfico 151.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Tengo la oportunidad de progresar personalmente en mi puesto de trabajo.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	113

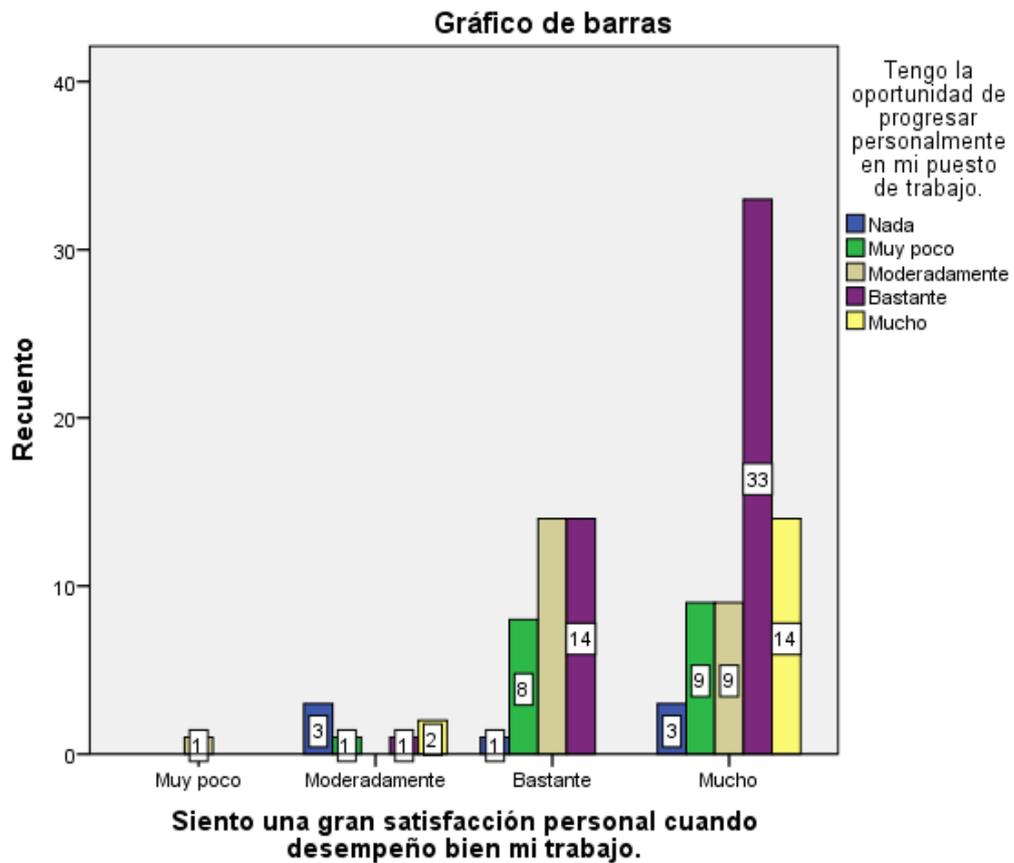


Gráfico 152.

Siento una gran satisfacción personal cuando desempeño bien mi trabajo. * Me gustaría trabajar en un puesto en el que se dé mayor responsabilidad y requiera tomar decisiones importantes frecuentemente.

Prueba de chi-cuadrado	
Chi-cuadrado de Pearson	0,000
N de casos válidos (valor de la Significación)	114

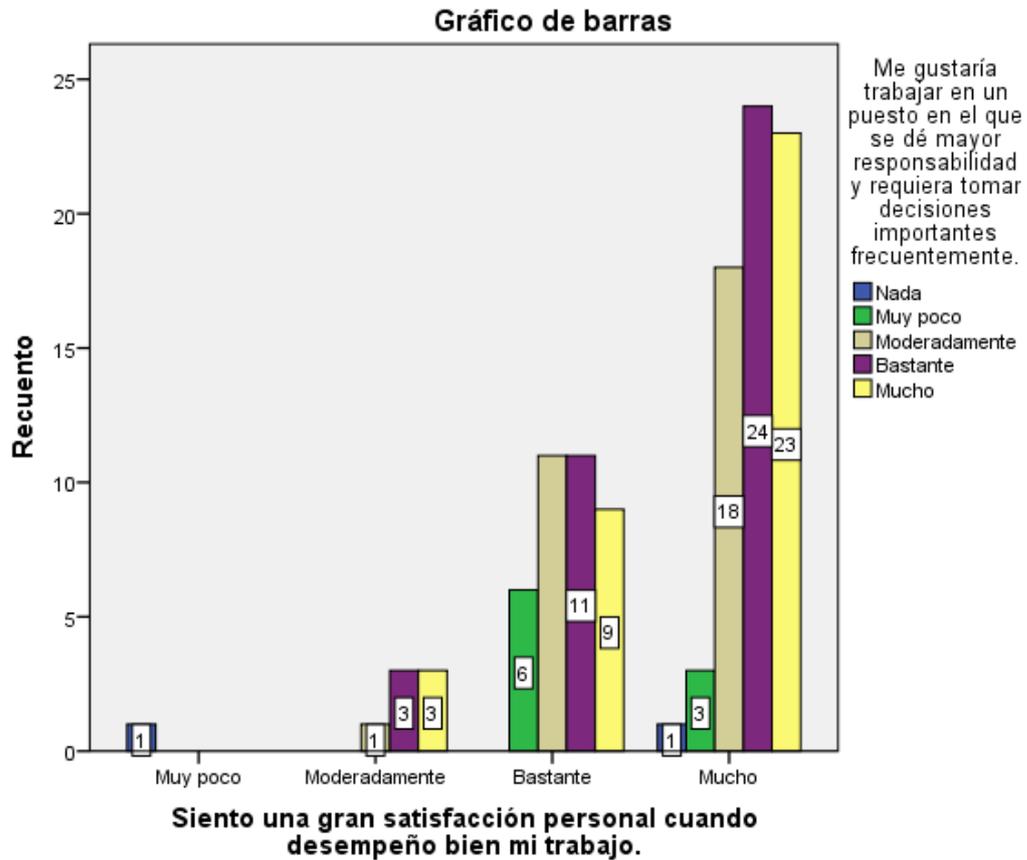


Gráfico 153.