



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología Organizacional

Influencia de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor como parte del Recurso Humano de una organización

Manuscrito: Tesis empírica

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Cruz Perla Hernández Dávila

Director: Lic. Liliana Chimal Ornelas
Dictaminador: Dr. Omar Moreno Almazán

Lic. Dulce María Velasco Hernández
Mtra. Christian Sandoval Espinosa
Mtra. Alma Araceli Reyna García



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, a 12 de
junio de 2020



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Ficha de identificación

Responsable del proyecto:	Hernández Dávila Cruz Perla
Institución representada:	Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Iztacala Coordinación de Educación Continua Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia
Título del proyecto:	Manuscrito Recepcional. “Influencia de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor como parte del recurso humano de una organización”.
Revisor:	Lic. Liliana Chimal Ornelas
Institución:	Industria Química Básica de Nueva Limpieza, S.A. de C.V.
Interesados:	Lic. Ricardo Lozano Chávez Director General Avenida camarón no. 119 Col. caracol, Delegación. Venustiano Carranza

Audiencias:

Empleados Adultos mayores de la empresa mexicana
Industria Química Básica de Nueva Limpieza. S.A. de
C.V.

Lic. Liliana Chimal Ornelas

Directora de Manuscrito Recepcional

Dictaminador: Dr. Omar Moreno Almazán

Lic. Dulce María Velasco Hernández

Mtra. Christian Sandoval Espinosa

Mtra. Alma Araceli Reyna García

Índice

<u>Sección I.</u> Presentación General	
Resumen	1
Abstrac	2
Introducción	3
<u>Sección II.</u> Estado del arte	
Justificación social	4
Justificación teórica	6
Justificación metodológica	9
<u>Sección III.</u> Metodología	
Planteamiento del problema	10
Planteamiento de la hipótesis	11
Delimitación de variables	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Tipo de Investigación	12
Diseño	12
Población	13
Técnicas de recolección de información e Instrumentos	13
Análisis	13
Procedimiento	13
<u>Sección IV.</u> Resultados	

Resultados	15
Conclusiones	35
Reflexión	36
Bibliografía	37
Anexos	

Sección I. Presentación general

Resumen

El objetivo de esta investigación es conocer el alcance que tiene la motivación laboral y la autoestima en el adulto mayor para que se considere parte del recurso humano dentro de una organización.

El estudio será descriptivo, de campo y no experimental.

Los resultados permitirán identificar la influencia de la motivación laboral y la autoestima en el adulto mayor para lograr su desarrollo en la organización y a su vez obtener una vida plena con solvencia y crecimiento personal.

El contenido se divide en tres capítulos, en la primera parte se desarrolla el marco teórico, donde se describen conceptos y aspectos teóricos de temas que sustentan la investigación como son la autoestima y la motivación laboral en la organización, así como la psicología del adulto mayor.

Después se desarrollan los aspectos metodológicos con la presentación y descripción de los resultados que se obtuvieron, y por último las conclusiones y reflexión.

Palabras clave: Adulto mayor, motivación, autoestima, organización

Abstract

The objective of this research is to know the scope of work motivation and self-esteem in the elderly so that it is considered part of the human resource within an organization.

The study will be descriptive, field and non-experimental.

The results will allow identifying the influence of work motivation and self-esteem on the elderly to achieve their development in the organization and in turn obtain a full life with solvency and personal growth.

The content is divided into three chapters, in the first part the theoretical framework is developed, where concepts and theoretical aspects of topics that support the research are described such as self-esteem and work motivation in the organization, as well as the psychology of the elderly.

Then the methodological aspects are developed with the presentation and description of the results that were obtained, and finally the conclusions and reflection.

Key words: Older adult, motivation, self-esteem, organization

Introducción

La vida del ser humano es compleja y la etapa de llegar a adulto mayor en algunas situaciones suele ser la más complicada si no hay una preparación con responsabilidad para llegar a un retiro con la tranquilidad de tener el aspecto económico resuelto.

El envejecimiento es un proceso que se experimenta desde el enfoque biológico y social, el envejecer implica un deterioro biológico y las condiciones sociales que se apoyan en lo tradicional, restan oportunidades para que la persona se mantenga independiente y activo.

Es necesario poner atención en implementar arreglos sociales que permitan a las personas mayores desarrollar su potencialidad, para la búsqueda de un envejecimiento exitoso, el cual tiene que ver con la integración social y familiar. A partir de los sesenta años las personas son consideradas ancianas.

Esta investigación profundiza en el tema de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor. El objetivo es conocer el alcance que tiene para ellos motivación laboral y autoestima como trabajadores y aportadores de experiencia para la organización y que se consideren parte del recurso humano de esta.

Para el adulto mayor toda experiencia y modificación en su entorno ejerce un efecto positivo o negativo.

La metodología describe el objetivo de la investigación, el tipo de estudio y el instrumento que se ocupó. Por último se conocen los resultados y su análisis, así como las conclusiones y reflexión.

Sección II. Estado del arte. [\(I\)](#)

Justificación Social

Según Sánchez (1990) uno de los problemas que se observan en relación con los adultos mayores es la falta de ocupación laboral.

En México, el trabajo para el adulto mayor no contribuye como factor de movilidad social positivo, pues la desigualdad que existe, y la discriminación a la que están expuestos, les impiden avanzar para lograr un bienestar social producto de su trabajo. México carece de infraestructura asistencial suficiente para la atención de los ancianos.

Los niveles de escolaridad afectan de manera importante el desarrollo de competencias que les permite su incorporación al mercado de trabajo y por tanto se disminuyen las posibilidades de salir de su situación de pobreza y abandono.

La actividad de producción de bienes y servicios en nuestro país implica más de la mitad de la vida consciente de los jóvenes y adultos y una de altas prioridades nacionales de modernidad y estabilidad social.

La esencia de todo ser humano es la de alcanzar su realización personal a través de tener un sentido y valor de su quehacer. (Gómez, 2006)

La interacción cotidiana, en la organización como en los demás ambientes y la forma de relacionarse, está ligada con la concepción que se tenga de uno mismo, si el adulto mayor, no tiene la confianza de que es capaz de realizar un trabajo que le de autosuficiencia, puede generar en la dependencia o el abandono.

El ser humano está motivado por cierto número de necesidades que pueden ser de origen genético o instintivo, además de las de índole psíquica y fisiológica.

Si el ser humano no es capaz de satisfacer las necesidades, se buscan compensadores. (Gómez, 2006)

Los estilos de vida saludables implican conocer aquellos comportamientos que mejoran o afectan la salud de los individuos. Se entiende por conductas saludables aquellas acciones realizadas por un sujeto, que influyen en la probabilidad de obtener consecuencias físicas y fisiológicas inmediatas y a largo plazo, que repercuten en su bienestar físico y en su longevidad. En la actualidad, se conoce un

número importante de comportamientos relacionados con la salud, apresados a través de la investigación epidemiológica. (Oblitas, 2004, 2006, 2007)

El alcance de la motivación laboral y la autoestima en el adulto mayor dentro de las organizaciones es de gran enriquecimiento, pues ayuda a contribuir de manera eficaz el logro de los objetivos de la misma.

El trabajo en sí implica una relación del individuo con los demás en torno a la generación de un beneficio que genera una utilidad y que en las organizaciones este sentido se engloba en la satisfacción personal.

Justificación Teórica

La organización Mundial de la Salud (OMS) y la organización panamericana de la salud (OPS, 2006) definen a un adulto mayor como sano, al anciano que es capaz de enfrentar un proceso de cambio con un adecuado nivel de adaptación y de satisfacción personal.

En México hay una tendencia para el aumento de la población de la tercera edad de acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO), la cantidad de personas mayores de 60 años aumenta. La proporción actual de uno de cada trece habitantes es un adulto mayor (CONAPO, 2006).

En México la esperanza de vida es de 75 años según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Gente que cumple 60, 65 y hasta 70 años tienen aspiraciones o necesidades de continuar con su ocupación laboral. Investigaciones han mostrado una fuerte evidencia que la realización de ejercicio o gozar de buena salud contribuye a la estabilidad emocional, fruto de la reducción de la ansiedad, la depresión y la tensión. Los individuos que siguen programas para estar en forma tienen mejor actitud y actividad laboral. La participación en una actividad física regular contribuye a la mejora del auto concepto del sujeto, porque las personas que realizan ejercicio mantienen más fácilmente el peso adecuado, presentan un aspecto más atractivo y se suelen implicar de modo exitoso en distintos deportes y actividades físicas. (Oblitas, 2004, 2006, 2007)

La psicología humanista plantea una concepción del ser humano en donde lo importante para su desarrollo como tal es que se confié en él, que se le ayude a describir y atender sus necesidades y con esto promover el que aprenda de su propia experiencia. (Gómez, 2006)

Con el modelo humanista de las relaciones humanas el concepto de persona humana dio paso del hombre económico que es motivado por recompensas salariales al hombre social el cual es motivado por incentivos sociales. La psicología incluye dentro de su campo científico el estudio del comportamiento humano en ese ámbito conocido como la psicología del trabajo, laboral u organizacional. La teoría

de las relaciones humanas inicia los estudios sobre liderazgo, motivación y comunicación. (Arias, 1983)

Según Arias (1983) El reto de la psicología es darle salida a los valores pragmáticos de la eficiencia, utilidad y valor agregado junto con una organización altamente humana y con un sentido trascendental optimizando las motivaciones, los deseos y el potencial humano, aplicando las técnicas de la administración como la calidad, el capital intelectual y la innovación.

Siendo el papel de la psicología organizacional la de asegurar hombres satisfechos en organizaciones exitosas y altamente productivas

Según la psicología en el adulto mayor el cambio de las características físicas y mentales de las personas varía, la edad puede ser un mal indicador en algunas circunstancias porque hay individuos bien conservados que carecen de los rasgos propios de la vejez y hay adultos jóvenes que son prematuramente mayores. La creatividad va asociada a la inteligencia general. (Farías, 2001)

De acuerdo con investigaciones de Zamora (2006) el cerebro disminuye entre el 10-15% en el envejecimiento normal, esto repercute en el funcionamiento psicológico, sin embargo las personas adultas mayores conservan sus destrezas cristalizadas y aumentan su sabiduría, al tiempo que muestran una disminución en la inteligencia fluida.

Motivación

La motivación laboral es objetivo y acción, es el resultado de la interacción del individuo con la situación, tiene mucho sentido emocional, tiene relación con los valores y prejuicios, las percepciones y la autoestima. (Schein,1982)

La motivación es un motor que impulsa al individuo, se constituye de factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. (Arias,1983)

Autoestima

Para definir el vocablo autoestima, se forma de dos palabras auto y estima.

Auto: Prefijo del griego “autos” uno mismo por sí mismo

Estima: Consideración, aprecio

Autoestima es el aprecio a uno mismo, es la disposición a uno mismo como alguien competente para enfrentar los desafíos de la vida y ser merecedor de beneficios con los componentes de la autosuficiencia y el auto respeto.

La autoestima es esencial para la supervivencia psicológica, es la capacidad de establecer una identidad y darle un valor, los seres humanos poseen un potencial extraordinario que si no lo conocen no podrán ocuparlo.

Una elevada autoestima en vinculación a un concepto positivo de sí mismo, potenciará la capacidad de la persona para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal. (Branden, 1995)

Justificación Metodológica

De acuerdo con el censo del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY) (2013), México es un país de baja movilidad social, pues en medio de la crisis de la violencia, del malestar social generalizado y de las condiciones de pobreza, empleo precario y marginación que existen en distintas y amplias regiones del país, lo que se ha evidenciado es que las personas que nacen en cierto estatus socioeconómico es difícil que se muevan de él, tanto de forma ascendente, como de forma descendente.

Los datos del CEEY (2013) muestran de manera preocupante que únicamente 12% de quienes han concluido la educación superior tienen madres y padres con escolaridad de primaria; mientras que 59% de quienes concluyeron una carrera universitaria tienen madres y padres con formación de nivel superior, hecho que podría estar ligado al 48% de quienes forman parte del quintil de más bajos recursos, es decir 48 de cada 100 pobres se mantienen en el mismo estatus intergeneracional mente; en el polo opuesto, 52% de quienes forman parte de los hogares del quintil de más altos ingresos no se mueve de esa posición a lo largo de sus vidas.

Al respecto, de acuerdo con los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2012), México es el segundo país con mayor desigualdad de ingreso entre las naciones que son parte de este organismo, en cuya lista (respecto al coeficiente de Gini) sólo es superado por la desigualdad que existe en Chile.

En México es necesario concientizar que el adulto mayor puede ser un factor humano valioso para las organizaciones debido a la experiencia que poseen. En la actualidad existen dependencias que otorgan el apoyo para conseguir una ocupación laboral que le permite cubrir sus necesidades, sin embargo no hay una amplia difusión para que las conozcan o se informen de que tienen acceso a competir por un trabajo digno que les permita tener su bienestar económico y social.

Sección III. Metodología

Planteamiento del problema

La importancia de las necesidades humanas es variable según la cultura de cada individuo y de cada organización. Lo que representa la calidad de vida en el trabajo, es el incremento en el grado de satisfacción de los trabajadores mediante su actividad en la organización. Para lograr la productividad y calidad en las organizaciones es necesario contar con personal motivado que realicen un buen desempeño en su trabajo. (Arias 1983)

El envejecimiento es un proceso natural, progresivo de transición y cambios psicológicos, sociales y biológicos que implica un deterioro físico pero que en muchos casos se ve postergado debido a que hay una gran cantidad de personas que llegan a edades avanzadas en excelentes condiciones físicas y mentales con una considerable actitud y aptitud para construir proyectos contribuyendo para optimizar su calidad de vida. (Zamora, 2006)

Para el adulto mayor la calidad de vida en el trabajo comprende el reconocimiento por los resultados obtenidos, salario, beneficios, libertad de decidir y la posibilidad de participar. Es importante que las empresas estén interesadas en que la inclusión y la consideración dentro de la organización sean equitativa e igualitaria ya que esto puede fungir como una motivación para que el trabajador se sienta con el apoyo suficiente y esto genere en seguridad, autonomía en su vida, elevando su autoestima.

Pregunta de investigación

¿De qué manera influye la motivación laboral en la autoestima del adulto mayor para que este obtenga un sentido de pertenencia como parte fundamental en los Recursos Humanos de la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza?

Planteamiento de hipótesis

Si una organización se ocupa de la motivación laboral y la autoestima para fomentar el sentido de pertenencia del adulto mayor, entonces, este se sentirá parte importante del factor humano de una empresa.

Delimitación de variables

Variable criterio: Motivación laboral y autoestima en el adulto mayor como parte del recurso humano.

Conceptos que tienen relación con los valores.

Variable independiente: Trabajadores adultos mayores de 60 a 75 años de la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza

Elemento que labora en la organización con capacitación técnica adecuada y con conocimientos suficientes para desarrollar su puesto.

Objetivo general

Conocer el alcance que tiene la motivación laboral y la autoestima en el adulto mayor para que se considere parte del recurso humano en la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza.

Objetivos específicos

Evaluar el alcance que tiene la motivación laboral en el adulto mayor para que se considere parte del factor humano dentro de la organización Industria Química Básica.

Evaluar el alcance que tiene la autoestima en el adulto mayor para que se considere parte del factor humano dentro de la organización Industria Química Básica.

Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo descriptiva, porque comprenderá la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos (Tamayo, 2003); no experimental, por cuanto no hubo manipulación de la variable objeto de estudio (Hernández et al. 2006), de tipo cualitativa (porque evaluará el alcance de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor), y de tipo interna (porque la realiza un agente interno al establecimiento) (Casanova, 2007).

Diseño

El diseño de esta investigación es de campo, debido a que la información que se recogerá, será en el lugar donde prestan sus servicios los participantes, los datos serán obtenidos de los trabajadores adultos mayores de 60 a 75 años que laboran en la organización privada mexicana "Industria Química Básica de Nueva Limpieza, S.A. de C.V."

La evaluación que se realizará a los trabajadores adultos mayores de 60 a 75 años que prestan sus servicios en la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza, será mediante una sola aplicación de un cuestionario cualitativo que evaluará el alcance que tiene la autoestima y la motivación laboral en el adulto mayor para que este se considere parte del recurso humano en la organización.

Esta aplicación tendrá una duración aproximada de 10 a 15 minutos, y se realizará dentro del área donde prestan sus servicios los participantes, se explicara a los trabajadores adultos mayores de manera detallada que el fin del cuestionario e investigación es solo para la realización de un proyecto académico, en caso de que surjan dudas, se explicaran con lenguaje sencillo de manera que queden aclaradas y los participantes tengan la confianza de responder sin que se sientan inseguros o intimidados de manera que se recoja la información lo más veraz que se pueda.

Población

La población estará constituida por trabajadores adultos mayores de 60 a 75 años que prestan sus servicios en la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de la Ciudad de México.

Técnicas de recolección de información e Instrumentos

La técnica será la encuesta estructurada, para esto se diseñara y aplicara un cuestionario con diez reactivos abiertos que permitan la evaluación sobre el alcance de la motivación laboral y la autoestima en el adulto mayor para que este se considere parte fundamental del recurso humano en la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza.

Análisis

Será un análisis cualitativo aplicado a los trabajadores adultos mayores de 60 a 75 años que laboran en la organización Industria Química Básica de nueva Limpieza de la Ciudad de México.

Procedimiento

Primera fase

El instrumento se aplicará a los trabajadores de la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de manera individual en el área donde prestan sus servicios, se explicará los fines académicos del proyecto y el objetivo de la investigación que es la evaluación del alcance que tiene la motivación laboral y la autoestima en el adulto mayor para que se considere parte fundamental del recurso humano en la organización.

Se despejaran dudas si es que existieran, siempre al pendiente y de manera cordial para que los participantes tengan la confianza y se sientan seguros de responder, así tendremos datos más veraces que serán de gran utilidad

Segunda Fase

Se analizaran los datos de manera cualitativa de cada participante

Tercera fase

Se redactará el reporte de resultados y se entregará una copia a la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza y otra al director de Manuscrito Recepcional

Sección IV. Resultados

Resultados

Del total de trabajadores adultos mayores que participaron en el estudio 16 fueron mujeres y cuatro hombres. El rango de edad que se estableció fue de 60 a 75 años y se encontró que de 60 a 65 años fueron 9 trabajadores, de 65 a 70 fueron 5 trabajadores y de 70 a 75 fueron 6 trabajadores, en cuanto al grado académico que reportan tener, se encontró que 4 son sin instrucción, 5 cuentan con la primaria, 7 con la secundaria, 3 de preparatoria y 1 con carrera comercial. Los veinte trabajadores adultos mayores están activos en la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de la Ciudad de México.

En la pregunta. Dentro de su lugar de trabajo ¿Cuál sería la principal motivación laboral que usted tiene? Los trabajadores respondieron: El salario y las prestaciones, mi trabajo y mis compañeros, el horario, mi jefa, y el trato que recibo y mi gratitud. El trato que me dan en el servicio y en la empresa, cumplir bien, este trabajo en sí mismo es una motivación, amor al trabajo, ver Tabla 1. Según Arias (1983) La motivación es uno de los muchos elementos que es necesario tomar en cuenta en el proceso productivo.

Al lograr los objetivos de la organización el trabajador recibe incentivos, pero de lo contrario obtendrá sanciones, así que tanto premios como sanciones influyen en la motivación para que se manifieste un aprendizaje efectivo.

Por tanto cada individuo desarrolla su esfuerzo condicionado por el ambiente cultural y el de la organización, sus objetivos son propios y los de la organización entre más cercanos estén uno de otro más será el esfuerzo; entre más separados, menos habrá un beneficio. En sus respuestas los participantes reportan que el aspecto económico es primordial, sin embargo también reportan que se sienten laboralmente incluidos por el trato que reciben de jefes y compañeros.

Cuando se cuestionó a los trabajadores: ¿Esta motivación laboral influye de alguna manera en su vida diaria? La respuesta fue: Sí, en mi estabilidad económica y la tranquilidad personal, Sí, porque me hace sentir bien, Si, tengo gastos que solventar, Si porque me permite apoyar a mi familia y distribuir mi tiempo, Si influye porque a veces no me permite crecer, Sí, porque me ayuda a cubrir mis necesidades, Si, un trato digno y cumplir bien es parte de una buena vida, Sí, todo fue mejorando progresivamente, Si, porque me permite vivir bien, Sí, porque me permite conocer gente y distribuir mi tiempo el fin de semana, Pues la verdad no, el trabajo y la vida personal no se juntan, Pues sí, el sueldo te da ganas de hacer las cosas bien tanto en la vida privada como en el trabajo., Si porque me permite mantenerme, Pues no necesariamente, pero me hace sentir bien, Si porque me permite llegar temprano a mi casa y aportar algo, Sí, porque ayudo a mi familia, Claro es fundamental para mi vida, ver Tabla 1.

Los incentivos deben ser atractivos para los miembros de la organización es decir que estos les permitan lograr sus objetivos personales, aunque exista el riesgo de que no siempre tenga el mismo efecto de una persona a otra incluso en la misma en otro momento y en circunstancias similares.

La capacidad de elección del ser humano no solo está en la función de elección de objetos del ambiente externo, sino también en elegir su estado de ánimo, actitudes o conductas, personalidad, etc., de tal manera que aunque el estímulo sea a modo individual y motive fuertemente a alguna persona no es capaz de repercutir en otras en situación similar (Chiavenato, 2000)

En la pregunta: Desde su punto de vista cree que la motivación laboral es necesaria para su desempeño laboral? la respuesta fue: Siempre es importante, Sí, porque así me siento a gusto, Si, se hacen mejor las cosas, Si, por supuesto, si no se motiva uno pues como que uno no se siente bien, Si, el hacer algo bien sin motivación cuesta trabajo y a la larga cansa, si en la actual motivación que tengo, están contentos con mi trabajo, Sí, porque si no estoy a gusto no se me da hacer bien las cosas, Si siempre y cuando sea buen sueldo. No, a mí me gusta trabajar, me gusta mi trabajo, ver Tabla 1.

La recompensa aumenta la posibilidad de que en un futuro se repita la respuesta premiada, cada vez que sucede ocurre un reforzamiento, aumentan las posibilidades de obtener la conducta deseada. Cuando la conducta está instaurada ha habido un aprendizaje y el trabajador recibirá incentivos si contribuye al alcance de los objetivos de la organización pero en caso contrario obtendrá sanciones. Tanto premios como sanciones influyen en su motivación (Arias, 1983)

Para mantener motivadas a las personas el mejor método es analizar junto con ellas los elementos que más valoran, apelar a la capacidad de cada quien, dialogar que es lo que busca en ese momento de su vida y ayudarle a encontrar los vínculos entre sus objetivos y su labor en la organización (Chiavenato, 2000)

La motivación trata de convertir al trabajo en un fin para el logro de los objetivos de la organización pero es evidente que para la mayoría de las personas el trabajo es un medio para lograr su objetivos personales sin negar que el trabajo en sí puede ser gratificante y un estimulante en el caso de los participantes de esta investigación.

Tabla 1

Motivación Laboral en el Adulto Mayor

Trabajador	1.-Dentro de su lugar de trabajo. ¿Cuál sería la principal motivación laboral que usted tiene?	2).- ¿Esta motivación laboral influye de alguna manera en su vida diaria?	3).- Desde su punto de vista. ¿Cree que la motivación laboral es necesaria para su desempeño laboral?
1	El salario y las prestaciones	Si, en mi estabilidad económica y la tranquilidad personal	Siempre es importante
2	Mi trabajo y mis compañeros	Sí, porque me hace sentir bien	Sí, es importante

3	El sueldo	Si tengo gastos que solventar	Sí, porque así me siento a gusto.
4	El sueldo, el horario	Si porque me permite apoyar a mi familia y distribuir mi tiempo	Sí, porque si yo me siento a gusto con lo que hago, lo hago rápido y bien
5	Mi jefa, y el trato que recibo y mi gratitud.	Si influye porque a veces no me permite crecer	Si, se hacen mejor las cosas.
6	El trato que me dan en el servicio y en la empresa	Sí, claro	Sí, porque nos hace sentir más a gusto en el trabajo
7	El sueldo	Sí, porque me ayuda a cubrir mis necesidades	Si, por supuesto, si no se motiva uno pues como que uno no se siente bien
8	Cumplir bien y el sueldo	Si, un trato digno y cumplir bien es parte de una buena vida	Si, el hacer algo bien sin motivación cuesta trabajo y a la larga cansa.
9	Este trabajo en sí mismo es una motivación	Sí, todo fue mejorando progresivamente	Si, en la actual motivación que tengo, están contentos con mi trabajo

10	El salario	Sí, porque me permite vivir bien	Sí, porque si no estoy a gusto no se me da hacer bien las cosas
11	Las personas con las que trabajo y el horario que tengo.	Sí, porque me permite conocer gente y distribuir mi tiempo el fin de semana.	Sí, porque uno está a gusto realiza su trabajo de la misma forma.
12	Mi jefa y el trato de todos	Pues la verdad no, el trabajo y la vida personal no se juntan	Puede ser que en determinada labor
13	Mi sueldo	Sí, porque puedo aportar dinero	Sí, porque uno va con gusto a trabajar.
14	MI salario y el horario que tengo	Si porque me puedo mantener	Sí, porque uno hace las cosas con gusto.
15	El sueldo	Pues sí, el sueldo te da ganas de hacer las cosas bien tanto en la vida privada como en el trabajo.	Si siempre y cuando sea buen sueldo.
16	Mi sueldo	Si porque me permite mantenerme	Yo creo que si es importante
17	Amor al trabajo	Pues no necesariamente, pero me hace sentir bien.	Si, aunque no obligatoriamente

18	Mi sueldo, el horario y la gente con la que trabajo	Si porque me permite llegar temprano a mi casa y aportar algo	Si, si estoy a gusto hago mi trabajo al cien
19	Sueldo	Sí, porque ayudo a mi familia	Sí, porque uno está a gusto y lo haces mejor
20	Mi sueldo, mi horario	Claro es fundamental para mi vida	No, a mí me gusta trabajar, me gusta mi trabajo.

Administración de Recursos Humanos con Arias (1983), Administración de Recursos Humanos con Chiavenato (2000)

En la pregunta a los trabajadores: La empresa para la que usted presta sus servicios tiene incluido algún tipo de motivación laboral? la respuesta fue la siguiente: Si, las de ley, Sí, mi salario, permisos con goce de sueldo, despensa, nuestro salario está en tiempo, Sí, me consideran y el sueldo no es malo, Sí, es un buen ambiente laboral, Si, el buen trato dentro de un trabajo siempre es motivación, Sí, me consideran cuando requiero algún préstamo, Si, son muy flexibles, tengo un buen horario y el sueldo no es malo, ver Tabla 2.

Es evidente en las respuestas de los participantes que el aspecto económico es la principal motivación, pero también está presente la inclusión y la seguridad de saber y sentir que se pertenece a un grupo y que se cuenta con el apoyo del mismo. Esto genera seguridad y estabilidad.

Según la teoría de Maslow el hombre desea estar cubierto de contingencias futuras sentir seguridad para él y su familia de acuerdo a sus necesidades pero igualmente necesita sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los demás componentes de sus grupos sociales. El ser humano, necesita vivir dentro de una comunidad y sentir que pertenece a un grupo y que se le acepta dentro del mismo (Arias 1983)

Al cuestionar: ¿Qué opinión tiene usted de la autosuficiencia, cree que es condicionada por la motivación laboral, que nos puede decir de la autorrealización? La respuesta fue: La autorrealización es cuando se está satisfecho con lo logrado, La autosuficiencia es muy importante por la autorrealización, Ser autosuficiente me hace sentir bien, La autosuficiencia es indispensable para la autorrealización, Es importante, Es mejor ser autosuficiente para no dar molestias a la familia, Ser autosuficiente ayuda a que uno se sienta bien, No depender de los demás, La autosuficiencia siempre va de la mano de cualquier trabajo que tenga una remuneración, La autosuficiencia es muy importante para seguir avanzando y conseguir mejores cosas, La autosuficiencia es en el aspecto económico y la autorrealización es a modo personal, Es buena en todo momento y si, supongo debe ser condicionada para mejor rendimiento, La autosuficiencia es tener dinero para cubrir las necesidades, Al tener autorrealización, tengo autosuficiencia, Ser autosuficiente siempre es importante en el trabajo, ver tabla 2.

El concepto de autorrealización no es el idóneo porque de acuerdo a la teoría de Maslow el ser humano por su vida en sociedad necesita comunicarse con sus semejantes, expresar sus conocimientos y sus ideas y requiere trascender pero esta necesidad se ve frustrada en el trabajo fragmentada en operaciones repetitivas esto impone un obstáculo a la satisfacción de la autorrealización. (Arias, 1983)

Vemos que el concepto de autosuficiencia se inclina por el aspecto económico y el cubrir sus necesidades de seguridad.

Tabla 2

Motivación Laboral en el Adulto Mayor

Trabajador	4).- ¿La empresa para la que usted presta sus servicios tiene incluido algún tipo de motivación laboral?	5).- ¿Qué opinión tiene usted de la autosuficiencia, cree que es condicionada por la motivación laboral, que nos puede decir de la autorrealización?
------------	--	--

1	Si, las de ley	La autorrealización es cuando se está satisfecho con lo logrado
2	Sí, mi salario, permisos con goce de sueldo, despensa.	La autosuficiencia es muy importante por la autorrealización
3	Si, nos dan una despensa y nuestro salario está en tiempo.	Ser autosuficiente me hace sentir bien
4	Si, contamos con permisos con goce de sueldo y despensa	La autosuficiencia es indispensable para la autorrealización
5	Sí, me consideran y el sueldo no es malo	Es importante
6	Si	Es mejor ser autosuficiente para no dar molestias a la familia
7	Sí, nos dan nuestras prestaciones, cuando requerimos permisos nos los pagan	Ser autosuficiente ayuda a que uno se sienta bien
8	Sí, es un buen ambiente laboral	No depender de los demás

9	Si, el buen trato dentro de un trabajo siempre es motivación además de tener todas mis prestaciones	La autosuficiencia siempre va de la mano de cualquier trabajo que tenga una remuneración.
10	Si	La autosuficiencia es muy importante para seguir avanzando y conseguir mejores cosas.
11	Sí, nos apoya y considera.	La autosuficiencia es en el aspecto económico y la autorrealización es a modo personal.
12	Pues sí, me dan permisos y un sueldo bueno.	Es buena en todo momento y si, supongo debe ser condicionada para mejor rendimiento.
13	Si	La autosuficiencia es tener dinero para cubrir las necesidades
14	Sí, me consideran cuando requiero algún permiso préstamo o así, además me dan mi despensa	Al tener autorrealización, tengo autosuficiencia.
15	Sí, la despensa y el sueldo	Ser autosuficiente siempre es importante en el trabajo
16	Sí, me consideran	Al ser autosuficiente podemos tener autorrealización y no está condicionada por la motivación laboral

17	Si, son muy flexibles.	Sí, me siento realizada siendo autosuficiente.
18	Si con permisos de ir al médico, mi despena	La autosuficiencia es importante aportar económicamente y te sientes bien de salud.
19	Si, lo consideran a uno como trabajador	Ser autosuficiente e importante para uno mismo.
20	Sí, tengo permisos, tengo un buen horario y el sueldo no es malo	Para ser autosuficiente, debes tener autorrealización

Administración de Recursos Humanos con Arias (1983)

En la pregunta: ¿Dentro de la empresa a la que usted pertenece, considera importante su trabajo? Porque. Los trabajadores respondieron que: Sí, porque si yo realizo mi trabajo bien los demás tendrán mejores resultados, A veces sí y a veces no, Sí, porque así me lo han dicho los jefes y yo cumplo con lo que me toca, Si, ya llevo 15 años en esta empresa, Sí, porque soy muy buena en lo que hago, Si, ya llevo dos años trabajando y siempre me han considerado, Sí, siempre me han considerado, llevo dos reingresos y siempre me reciben bien, Es importante, no todos tienen tiempo de un buen aseo, pero son felices cuando están ordenados, aprendes a no juzgar, Si, ayudar a otros incondicionalmente con su trabajo de forma indirecta para su buena entrega es importante, Si, porque soy la encargada y tengo mayor responsabilidad, Sí, así me hacen sentir y yo considero que realizo mi trabajo bien, Sí muy importante, Sí, porque así me consideran y me lo hacen sentir, Sí, yo creo que sí porque mis jefes me lo hacen saber, Sí, yo cumplo y cada trabajo es esencial, Sí, siempre he considerado que soy importante en lo que hago, Si, muy importante la verdad, Sí, yo soy muy cumplida he levantado servicios, No, porque

nos pueden cambiar de servicio, Sí, porque me tienen muchas consideraciones y trabajo bien, ver Tabla 3.

El adulto mayor está consciente de que su trabajo tiene un valor y que pertenece a un grupo que sustenta su seguridad de acuerdo a su status, siendo el status una posición con deberes y privilegios reconocidos dentro de una jerarquía.

El ser humano necesita emocionalmente saber que constituye un elemento estimado dentro del contexto de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de un grupo. No solo necesita sentirse apreciado y estimado sino que además precisa destacar, contar con un prestigio entre los integrantes de sus grupos (Arias, 1983)

En la pregunta Considera usted que a un adulto mayor le satisface trabajar? los trabajadores respondieron: Si aunque depende de sus supervisores,, Sí, es muy satisfactorio tener un trabajo y percibir un sueldo, Si por supuesto, Si es de gran satisfacción sentirse útil y aportar económicamente, Si, aunque a veces es difícil por el traslado y el tiempo, Si, bueno a mi si me satisface trabajar, Sí, es muy bueno trabajar porque uno aporta, En lo particular si, tienes en que distraerte y ganando dinero, Depende, así como en cualquier otra cosa somos distintos, pero el trabajo siempre debe satisfacer. Por supuesto que es muy satisfactorio trabajar se genera dinero y se distrae una, En lo personal sí, porque así no depende uno de nadie y puede aportar económicamente, Todo deriva de la condición de vida y del trabajo proporcionado, Sí, porque es importante, Si es importante trabajar por salud y para aportar dinero, Sí, Sí, es de mucha satisfacción, Si satisface trabajar porque es autosuficiencia, Sí, es muy importante porque te sientes útil, Si por salud y dinero, Por supuesto, el trabajo nos dignifica, nos hace crecer, ver Tabla 3. El trabajador adulto mayor busca su independencia a través de su trabajo y al generar económicamente, su satisfacción la enfoca en el trabajo por distracción, por sentirse útil y por salud.

Según Hernández (2006) Se ha encontrado que la salud y los ingresos son factores estrechamente vinculados con la satisfacción en la vida. La salud y los ingresos contribuyen de manera primordial a que los individuos sean más activos e

independientes. El trabajo brinda la posibilidad de recuperar aspectos propios para una vida más plena.

En la pregunta: En su área de trabajo. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con sus compañeros y compañeras? la respuesta fue: Buena relación, De mucho respeto, En ocasiones surgen conflictos pero los hemos resuelto bien, De cordialidad y respeto, A veces de conflicto, porque no saben hacer su trabajo, Bueno. No me gusta platicar mucho porque luego surgen chismes, De mucho compañerismo, la jefa es muy linda conmigo, Muy bueno, todos son muy buenas personas, Es buena, todos están contentos con mi labor, A veces de conflicto pero la mayoría de compañeros son buenas personas, De cordialidad y respeto, Buena en particular, es mejor con la jefa, De respeto, De respeto y comunicación, Buena, siempre hago bien mi trabajo y se quedan a gusto, De cordialidad y compañerismo, De respeto mutuo, A veces de conflicto porque las personas no saben hacer el trabajo, De respeto, De mucha cordialidad, cariño y respeto, ver Tabla 3.

Es función de la sociedad en general crear una cultura para dar a los adultos mayores una renovada oportunidad laboral mediante espacios que apoyen su inclusión con equidad, libertad y solidaridad.

El sentido de pertenencia a un grupo y la forma de actuar de cada persona es un reflejo de sus tradiciones y de su educación, pero también de su proyecto de vida, de una forma de observar su entorno y su adaptación al mismo (Hernández, 2006)

Tabla 3

Autoestima en el Adulto Mayor

Trabajador	6).- Dentro de la empresa a la que usted pertenece. ¿Considera importante su trabajo? Porque	7).- ¿Considera usted que a un adulto mayor le satisface trabajar?	8).- ¿En su área de trabajo qué tipo de relación laboral tiene con sus
------------	--	--	--

			compañeros y compañeras?
1	Si porque si yo realizo mi trabajo bien los demás tendrán mejores resultados	Si aunque depende de sus supervisores	Buena relación
2	A veces sí y a veces no porque así lo siento	Sí, es muy satisfactorio tener un trabajo y percibir un sueldo	De mucho respeto
3	Sí, porque así me lo han dicho los jefes y yo cumplo con lo que me toca	Si por supuesto	En ocasiones surgen conflictos pero los hemos resuelto bien
4	Si, ya llevo 15 años en esta empresa	Si es de gran satisfacción sentirse útil y aportar económicamente	De cordialidad y respeto
5	Sí, porque soy muy buena en lo que hago	Sí, aunque a veces es difícil por el traslado y el tiempo	A veces de conflicto, porque no saben hacer su trabajo
6	Si, ya llevo dos años trabajando y siempre me han considerado.	Sí, bueno a mi si me satisface trabajar	Bueno. No me gusta platicar mucho porque

			luego surgen chismes
7	Sí, siempre me han considerado, llevo dos reingresos y siempre me reciben bien	Sí, es muy bueno trabajar porque uno aporta.	De mucho compañerismo, la jefa es muy linda conmigo
8	Es importante, no todos tienen tiempo de un buen aseo, pero son felices cuando están ordenados, aprendes a no juzgar.	En lo particular si, tienes en que distraerte y ganando dinero	Muy bueno, todos son muy buenas personas.
9	Si, ayudar a otros incondicionalmente con su trabajo de forma indirecta para su buena entrega es importante	Depende, así como en cualquier otra cosa somos distintos, pero el trabajo siempre debe satisfacer.	Es buena, todos están contentos con mi labor.
10	Sí, porque soy la encargada y tengo mayor responsabilidad.	Por supuesto que es muy satisfactorio trabajar se genera dinero y se distrae una.	A veces de conflicto pero la mayoría de compañeros son buenas personas.

11	Sí, así me hacen sentir y yo considero que realizo mi trabajo bien.	En lo personal sí, porque así no depende uno de nadie y puede aportar económicamente.	De cordialidad y respeto.
12	Si muy importante	Todo deriva de la condición de vida y del trabajo proporcionado	Buena en particular, es mejor con la jefa.
13	Sí, porque así me consideran y me lo hacen sentir	Sí, porque es importante	De respeto
14	Sí, yo creo que si porque mis jefes me lo hacen saber	Si es importante trabajar por salud y para aportar dinero.	De respeto y comunicación
15	Sí, yo cumplo y cada trabajo es esencial	Si	Buena, siempre hago bien mi trabajo y se quedan a gusto.
16	Sí, siempre he considerado que soy importante en lo que hago.	Sí, es de mucha satisfacción.	De cordialidad y compañerismo

17	Si, muy importante la verdad.	Si satisface trabajar porque es autosuficiencia.	De respeto mutuo
18	Sí, yo soy muy cumplida he levantado servicios	Sí, es muy importante porque te sientes útil.	A veces de conflicto porque las personas no saben hacer el trabajo.
19	No, porque nos pueden cambiar de servicio	Si por salud y dinero	De respeto
20	Sí, porque me tienen muchas consideraciones y trabajo bien	Por supuesto, el trabajo nos dignifica, nos hace crecer.	De mucha cordialidad, cariño y respeto.

Administración de Recursos Humanos con Arias (1983), Metodología de la Investigación con Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006)

En la pregunta Si usted no tuviera este empleo. ¿Cuál sería su situación? Económica, anímica, familiar, etc. los trabajadores respondieron: Mala, porque la inactividad nos termina fastidiando y sin percibir ingresos, Un poco complicado porque dependería de mis hijos, Un poco complicada por los gastos que tengo, Mi situación sería complicada, porque a mi edad ya no me dan trabajo tan fácil, Difícil y muy complicado porque debo de solventar gastos, Es complicado no tener empleo porque si uno no tiene dinero, depende de la familia y eso genera molestias, Pues muy difícil, porque ya no encuentro trabajo tan fácil, Estaría igual el empleo es por gusto, Esto es por gusto, no afectaría en nada, Muy difícil porque yo vivo sola, Cuando no trabajaba era muy aburrida mi vida y en veces hasta me sentía mal de salud, Dependiente de mi familia en particular mi hijo, Difícil porque ya pase por no tener empleo y se me complicó conseguir, Difícil porque dependería de mis hijos,

Difícil, tengo que ayudar a mi mamá, Un poco complicado, no mucho porque me ayuda haciendo otras cosas, Difícil porque vivo sola, Estaría bien porque tengo a mis hijos, Normal porque me apoya mi familia, Un poco difícil, solo un poco porque tengo gastos, ver Tabla 4.

La necesidad por generar una aportación económica y cubrir sus necesidades de seguridad es la causa principal para que un adulto mayor siga trabajando, después está el cubrir sus necesidades sociales y de autoestima.

Con relación a los ingresos económicos las personas que los tienen suponen que pueden resolver mejor sus dificultades, adaptarse positivamente a la etapa de la vejez, mediante la autosuficiencia y el respeto hacia sí mismo y hacia los demás dando un sentido a su vida (Hernández, 2006)

Y por último en la pregunta: ¿Considera que una persona con experiencia es de mayor utilidad para realizar alguna labor específica? Cuál es su opinión? la respuesta fue: Sí, aunque la actitud es lo más importante, Si es más útil tener experiencia, Si teniendo experiencia puedo conseguir trabajo, Si la experiencia siempre cuenta, Pues si ya tienen experiencia saben trabajar, Sí, es mejor contar con experiencia porque así nos consideran y podemos ganar un poco más, Si, la experiencia siempre es importante es más fácil realizar tu trabajo si ya tienes experiencia, No, todos podemos hacer las cosas de la mejor manera solo que unos necesitan ser enseñadas, No, todos podemos aprender, Si, aunque en mi caso aprendo rápido y puedo hacer lo que se necesite, Si, al tener experiencia se consigue trabajo más rápido, Sí, aunque uno también lo puede hacer bien, Es importante la experiencia para hacer bien un trabajo, Sí, es más útil tener experiencia y saber hacer el trabajo, Si, aunque uno puede uno obtener esa experiencia sin problemas, Si es importante la experiencia, Si, teniendo experiencia pudo conseguir trabajo, aunque la edad lo complica, Si, así uno no hace tantos corajes no entienden y eso molesta, No, si te enseñan puedes realizar el trabajo Si, con experiencia el trabajo es más fácil y lo realizas mejor, ver Tabla 4.

De acuerdo a las respuestas que dieron los participantes consideran que la experiencia es importante para realizar su trabajo.

La experiencia en el trabajo del adulto mayor es un factor que los hace elementos considerables para que una organización alcance sus objetivos.

El envejecimiento es una etapa que va de los 60 a los 75 años, es un proceso natural, progresivo de cambios psicológicos, sociales y biológicos que demandan una adaptación interna y externa de cada persona, sin embargo hay una gran cantidad de personas que llegan a edades avanzadas en excelentes condiciones físicas y mentales, con una suma considerable de posibilidades, capacidades y aptitudes (Hernández, 2006)

Tabla 4

Autoestima en el Adulto Mayor

Trabajador	9).- ¿Si usted no tuviera este empleo, cuál sería su situación Económica, anímica, familiar, etc.?	10).- ¿Considera que una persona con experiencia es de mayor utilidad para realizar alguna labor específica?Cuál es su opinión.
1	Mala, porque la inactividad nos termina fastidiando y sin percibir ingresos	Si, aunque la actitud es lo más importante
2	Un poco complicado porque dependería de mis hijos	Si es más útil tener experiencia
3	Un poco complicada por los gastos que tengo.	Si teniendo experiencia puedo conseguir trabajo
4	Mi situación sería complicada, porque a mi edad ya no me dan trabajo tan fácil	Si la experiencia siempre cuenta

5	Difícil y muy complicado porque debo de solventar gastos	Pues si ya tienen experiencia saben trabajar
6	Es complicado no tener empleo porque si uno no tiene dinero, depende de la familia y eso genera molestias.	Sí, es mejor contar con experiencia porque así nos consideran y podemos ganar un poco más.
7	Pues muy difícil, porque ya no encuentro trabajo tan fácil.	Si, la experiencia siempre es importante es más fácil realizar tu trabajo si ya tienes experiencia.
8	Estaría igual el empleo es por gusto.	No, todos podemos hacer las cosas de la mejor manera solo que unos necesitan ser enseñadas.
9	Esto es por gusto, no afectaría en nada.	No, todos podemos aprender
10	Muy difícil porque yo vivo sola.	Sí, aunque en mi caso aprendo rápido y puedo hacer lo que se necesite.
11	Cuando no trabajaba era muy aburrida mi vida y en veces hasta me sentía mal de salud.	Si, al tener experiencia se consigue trabajo más rápido.
12	Dependiente de mi familia en particular mi hijo.	Sí, aunque uno también lo puede hacer bien.

13	Difícil porque ya pase por no tener empleo y se me complicó conseguir	Es importante la experiencia para hacer bien un trabajo.
14	Difícil porque dependería de mis hijos	Sí, es más útil tener experiencia y saber hacer el trabajo
15	Difícil, tengo que ayudar a mi mama.	Si, aunque uno puede uno obtener esa experiencia sin problemas
16	Un poco complicado, no mucho porque me ayuda haciendo otras cosas	Si es importante la experiencia.
17	Difícil porque vivo sola	Si, teniendo experiencia pudo conseguir trabajo, aunque la edad lo complica.
18	Estaría bien porque tengo a mis hijos.	Si, así uno no hace tantos corajes no entienden y eso molesta.
19	Normal porque me apoya mi familia	No, si te enseñan puedes realizar el trabajo.
20	Un poco difícil, solo un poco porque tengo gastos.	Sí, con experiencia el trabajo es más fácil y lo realizas mejor.

Metodología de la Investigación con Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006)

Conclusiones

Los incentivos para la motivación incluyen dinero, seguridad en el empleo, superación personal, y oportunidades de desarrollo, los cuales pueden influir de diversas formas según sea la persona y según sean sus intereses.

Para el trabajador adulto mayor es primordial el aspecto económico, pues de eso depende la estabilidad de sus necesidades de seguridad, sin embargo también se concluye que para el adulto mayor la participación laboral y social es de gran importancia pues significa plenitud interna y externa, es decir satisfacción personal y autosuficiencia.

La motivación laboral y la autoestima son factores muy importantes para que el adulto mayor se sienta pleno en la organización y de esta manera se considere parte importante del recurso humano de la misma. Al fomentar su independencia y funcionalidad, su calidad de vida se eleva. En esta investigación surge que es de gran importancia el trato que reciben los trabajadores adultos mayores, tanto de jefes directos como de compañeros, para sentirse incluidos en su grupo y satisfechos con su trabajo.

Es importante que las organizaciones se ocupen de la motivación laboral y la autoestima de sus trabajadores, pues esto fomenta que se incremente el sentido de pertenencia en este caso de los adultos mayores, así las personas se sienten parte importante del recurso humano de la organización en donde prestan sus servicios.

En el caso de la empresa mexicana Industria química básica de nueva limpieza es una organización incluyente que ha participado de manera eficaz en la contratación de los adultos mayores logrando con su experiencia sus objetivos de trabajo, de igual manera trata de ser reciproca en la motivación que da a los trabajadores de manera que su autoestima y calidad de vida se eleve. Esta investigación tendrá como fin que el área de recursos humanos tenga el conocimiento que un trabajador adulto mayor requiere de igualdad e inclusión y de igual manera se los informe a las áreas involucradas.

Reflexión

Esta experiencia fue muy interesante, pues pude conocer un poco más, de la manera de pensar hacia su trabajo de los trabajadores adultos mayores de la organización mexicana Industria Química Básica de Nueva Limpieza, fue una oportunidad única en donde ellos expusieron que tan importante es su trabajo y como el sentirse incluidos en su círculo de compañeros y jefes hace que ellos tengan la responsabilidad de entregar buenos resultados. Conocí la entrega hacia su trabajo y como cuando tienen una motivación y saben que su trabajo vale ellos, como dicen “tienen la camiseta puesta”, y no pueden hacer quedar mal a la empresa porque ellos son la imagen de la misma.

El adulto mayor al tener un trabajo que le aporta económicamente y tener la autosuficiencia, su autoestima se eleva y se sienten seguros y satisfechos, ya que pueden aportar económicamente, hacerse cargo de su salud y apoyar a su familia, es una manera de mantenerse activos y saludables.

Aprendí que con los adultos mayores se debe ocupar un lenguaje sencillo de manera que cuando se ejecutaron las instrucciones para la recolección de datos; estas fueron lo más clara posibles y en caso de que hubiera alguna duda, de manera cordial se despejo para que la información que se recogiera fuera lo más veraz posible, esto con el fin de que el proyecto tenga un buen resultado, también aprendí que el consentimiento informado es importante para que los participantes estén informados y se pueda sustentar con su firma que están enterados y no se hará mal uso de la información, esto creo confianza para que hubiera cooperación de parte de los trabajadores que participaron en el proyecto.

Fue una gran satisfacción trabajar en este proyecto, la experiencia y el aprendizaje fue de gran calidad.

Bibliografía

- Arias (1983), *Administración de Recursos Humanos* (pp. 23-71) Segunda Edición. México: Trillas.
- Botella L. y Pérez M.A. (2010). Conciencia plena (Mindfulness) y Psicoterapia: Concepto, Evaluación y Aplicaciones clínicas. *Mindfulness y Psicoterapia*, (). Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Luis_Botella/publication/257921110_Conciencia_plena_Mindfulness_y_psicoterapia_Concepto_evaluacion_y_aplicaciones_clinicas/links/00b49526186545e39b000000/Conciencia-plena-Mindfulness-y-psicoterapia-Concepto-evaluacion-y-aplicaciones-clinicas.pdf
- Branden, N. (1995). Desarrollo de la autoestima. *Los seis pilares de la autoestima* (pp. 21-22). Barcelona: Paidós.
- Casanova, M. (2007). *Evaluación: Concepto, tipología y objetivos*. España: La Muralla.
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2013). Informe movilidad social en México. CEEY. Recuperado de http://www.ceey.org.mx/sites/default/files/adjuntos/informe_mov_social_2013.pdf
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (pp. 208-385, 547-584). Colombia: Mc GrawHill.
- Chiavenato, A. (2004). *Administración de Recursos Humanos* (pp. 291-321). Quinta Edición. Colombia: Mc Graw Hill.
- Consejo Nacional de Población (2005). Carpeta informativa 11 de julio Día Mundial de la Población. CONAPO. Recuperado de www.conapo.gob.mx/prensacarpeta2005
- Farías, H.Z. (2001). Adulto Mayor: Participación e identidad. *Revista de Psicología*, 10(1). Recuperado de <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/18562>
- Gómez, D.V. (2006) El valor y su origen dentro de la Esencia Humana (Una mirada al sentido ontológico del valor). *A Parte Rei: revista de filosofía*, (45) 13. Recuperado de <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/vargas45.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

- Muratalla, J. (Inédito). *Material elaborado para la unidad II del curso El Campo Aplicado de la Psicología Organizacional*. México: FES-Iztacala SUAYED Psicología.
- Oblitas, L. (2005). *Atlas de psicología de la salud*. Bogotá: Psicom.
- Oblitas, L. (2006). *Psicología de la salud y enfermedades crónicas*. Bogotá: Psicom.
- Oblitas G, L.A. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. *Cengage Learning*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/276067483/Psicologia-de-La-Salud-y-Calidad-de-Vida-Oblitas>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (septiembre, 2012). Serie “Mejores Políticas” México: Mejores políticas para un desarrollo incluyente. OCDE. Recuperado de: <https://www.oecd.org/mexico/Mexico%202012%20FINALES%20SEP%20eBook.pdf>
- Pérez, C. (Inédito). *Relación entre comportamiento y salud. Compilación de bibliografía complementaria*. México: FES-Iztacala SUAYED Psicología.
- Schein, E.H. (1982). *Psicología de la Organización*. México: Prentice- Hall.
- Stuart, I. (2002). *Psicología del envejecimiento*. Madrid: Morata.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica: Fundamento de Investigación con Manual de Elaboración de Proyectos*. 2° Edición. México: Editorial Limusa S.A.
- Zamora, Z. E.H. (2006). Estudio Exploratorio sobre el proyecto de vida en el adulto mayor. *Psicología y salud*, 16 (1), pp. 103-110. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/291/29116112.pdf>

Anexo

Cuestionario de Evaluación sobre Motivación Laboral y Autoestima en el Adulto Mayor como factor humano

Edad: _____

Grado académico: _____

Puesto: _____

Conteste cada una de las siguientes preguntas.

1.-Dentro de su lugar de trabajo. ¿Cuál sería la principal motivación laboral que usted tiene?

2).- ¿Esta motivación laboral influye de alguna manera en su vida diaria?

3).- Desde su punto de vista. ¿Cree que la motivación laboral es necesaria para su desempeño laboral?

4).- ¿La empresa para la que usted presta sus servicios tiene incluido algún tipo de motivación laboral?

5).- Usted qué opinión tiene de la autosuficiencia. ¿Cree que es condicionada por la motivación laboral? Que nos puede decir de la autorrealización.

6).- Dentro de la empresa a la que usted pertenece. ¿Considera importante su trabajo? Porque

7).- ¿A un adulto mayor le satisface trabajar?

8).- En su área de trabajo. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con sus compañeros y compañeras?

9).- Si usted no tuviera este empleo. ¿Cuál sería su situación, económica, anímica, familiar, etc.?

10).- ¿Considera que una persona con experiencia es de mayor utilidad para realizar alguna labor específica? Cuál es su opinión

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Evaluación de la influencia de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor como parte del recurso humano en la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de la Ciudad de México.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Hernández Dávila Cruz Perla

COLABORADORES: Trabajadores adultos mayores de 60 a 75 años de la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de la Ciudad de México.

LUGAR: CDMX.

CORREO: perla.hernandez80n@gmail.com

Esta hoja de consentimiento puede contener palabras que no se entiendan. Por favor pregunte a la persona que realiza el estudio para que le explique cualquier palabra o información que requiera para que haya un claro entendimiento.

I- INTRODUCCIÓN

Ha sido invitado a participar en un estudio con fines académicos para la formación de profesionales en la carrera de Psicología. Antes de decidir a participar en el estudio por favor lea este consentimiento cuidadosamente. Realice las preguntas necesarias, para asegurar que los objetivos del estudio han sido entendidos.

II- PROPÓSITO DEL ESTUDIO: Evaluación de la influencia de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor como parte del recurso humano de la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de la Ciudad de México.

1. El objetivo del presente estudio es la evaluación de la influencia de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor como parte del recurso humano en la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de la Ciudad de México.

III- PARTICIPANTES DEL ESTUDIO: Trabajadores adultos mayores de 60 a 75 años de la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de la Ciudad de México

IV- PROCEDIMIENTOS:

El instrumento se aplicará a los trabajadores adultos mayores de la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza, donde se explicara el objetivo del proyecto que es la evaluación la influencia de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor como parte del recurso humano en la organización Industria Química Básica de Nueva Limpieza de la Ciudad de México, se entregará un consentimiento informado, mismo que se explicara y pedirá que de manera voluntaria si están de acuerdo lo firmen, se explicara la duración del cuestionario y su estructura, se preguntará si existe alguna duda y en caso de no haberla proceder a entregar el cuestionario; se estará atenta a cualquier duda que surja y al final de la aplicación se agradecerá por su colaboración.

El tiempo aproximado para responder el cuestionario es de 10 a 15 minutos

V- BENEFICIOS

La información de este estudio podría conducir a conocer la influencia de la motivación laboral y autoestima en el adulto mayor de 60 a 75 como parte del recurso humano en la organización y ayudará a desarrollar estrategias que ayuden a obtener mejores resultados del rendimiento de los trabajadores en este rango de edad.

VI- INCENTIVO PARA EL PARTICIPANTE

Por el cuestionario completado se otorgara un pequeño estímulo.

VII- PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

Toda la información se maneja CONFIDENCIALMENTE y sólo el participante y el académico tendrán acceso a ella.

VIII- CONSENTIMIENTO:

He leído la información de esta hoja de consentimiento. Todas mis preguntas sobre el estudio y mi participación han sido atendidas. Autorizo el uso de mi información para los fines exclusivos del estudio descritos anteriormente.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha: CDMX a 19 de Marzo de 2020.