



Investigación Administrativa

ISSN: 1870-6614

riarevistainvestigacion@gmail.com

Escuela Superior de Comercio y  
Administración, Unidad Santo Tomás  
México

Madero-Gómez, Sergio Manuel; Hernández-Pozas, Olivia  
RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y MOTIVACIONALES CON  
CREATIVIDAD, DESARROLLO Y DESIDIA

Investigación Administrativa, núm. 114, julio-diciembre, 2014, pp. 7-22  
Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás  
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456044957001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y MOTIVACIONALES CON CREATIVIDAD, DESARROLLO Y DESIDIA

## RELATIONSHIP BETWEEN LABOR AND MOTIVATIONAL ISSUES WITH CREATIVITY, DEVELOPMENT AND PROCRASTINATION

Sergio Manuel Madero-Gómez (1)  
Olivia Hernández-Pozas (2)

### ABSTRACT

The goal of this research is to identify the relationship between labor, motivation, creativity and procrastination to determine how they affect the completion of projects and the implementation of the ideas in the workplace. It is a plural research; for the qualitative part we had done 22 semi-structured interviews and for the quantitative part, a survey with 57 items was designed. And a sample of 244 people was used for the survey. The factor analysis exploratory showed us reliability in each issue, work ( $\alpha = 0.7716$ ), for procrastination ( $\alpha = 0.7206$ ), for creativity and development ( $\alpha = 0.6228$ ) finally motivation and satisfaction ( $\alpha = 0.8284$ ). The results show us a positive relationship between labor with creativity and development issues,  $r(244) = 0.4142$ ,  $p < 0.001$ ; and labor and procrastination issues show us a negative relationship,  $r(244) = -0.1714$ ,  $p < 0.01$ . This research supports the goal so the organizations can focus their efforts to improve the process of identifying the human talent, increase the condition in the workplace to keep employees motivated and satisfied in order to generate innovative processes.

**Key words:** competences, innovation and creativity, procrastination, workplace environment.

### RESUMEN

El objetivo de esta investigación consiste en identificar la relación que tienen los factores laborales y motivacionales con la creatividad y la desidia para conocer de qué manera impactan en la conclusión de proyectos y la aplicación de buenas ideas en los lugares de trabajo. Es una investigación mixta: en la parte cualitativa se realizaron 22 entrevistas semi-estructuradas y en la cuantitativa se diseñó un cuestionario con 57 reactivos que fueron aplicados en una muestra a conveniencia de 244 personas. Los resultados del análisis factorial exploratorio muestran niveles de confiabilidad estadísticamente satisfactorios para cada uno de los aspectos, es decir, factores laborales ( $\alpha = 0.7716$ ), para los factores de desidia ( $\alpha = 0.7206$ ), para los de creatividad y desarrollo ( $\alpha = 0.6228$ ) y para motivación y satisfacción ( $\alpha = 0.8284$ ). Los resultados obtenidos indican relaciones positivas entre los factores laborales con los factores de creatividad y desarrollo:  $r(244) = 0.4142$ ,  $p < 0.001$ , mientras que entre los factores laborales y los factores de desidia se muestran relaciones negativas:  $r(244) = -0.1714$ ,  $p < 0.01$ . Este trabajo apoya la idea para que las empresas puedan enfocar sus esfuerzos en mejorar los procesos en la identificación de talento, que se trabaje en mejorar el ambiente laboral para mantener a sus empleados satisfechos y motivados para que generen procesos innovadores.

**Palabras clave:** competencias profesionales, innovación y creatividad, desidia, ambiente laboral.

**Clasificación JEL:** M12, M14

(1) Profesor Titular en el Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey, Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento de Gestión Empresarial y Talento Humano. Línea de investigación: Comportamiento organizacional, (52) 81 83 28 40 90, smadero@itesm.mx

(2) Profesora de Planta en el Tecnológico de Monterrey, Escuela de Graduados en Administración. Línea de investigación: Comportamiento organizacional, (52) 81 86 25 60 00, olivia\_hdz\_p@itesm.mx

## INTRODUCCIÓN

¿Quién de nosotros ha escuchado decir o ha dicho algunas de las siguientes frases?

- “Hoy no, mejor mañana.”
- “Mañana lo termino.”
- “Mañana lo hago.”
- “Nada más hago esto y voy.”
- “Se me olvidó.”
- “Da lo mismo si lo hago hoy que mañana”

¿Qué recuerdos le llegan? ¿En qué momento las ha utilizado? Hoy en día muchas ideas se quedan en la mente de los individuos y no llegan a convertirse en algo tangible. Son ideas quizá muy importantes, que no se desarrollan debido a diversas circunstancias, pero principalmente por un conjunto de actitudes que están relacionadas con la desidia, con la falta de iniciativa y la carencia de oportunidades de desarrollo. Estas ideas pueden ser el inicio de proyectos interesantes e innovadores, como nuevos esquemas de trabajo que integren sistemas y procedimientos de eficiencia, pudiendo transformar una organización completa, pero ¿acaso estamos destinados a vivir con una actitud de desidia y falta de creatividad?

Alva (2011) señala que en la actualidad la creatividad es parte vital del desarrollo personal y colectivo. Hoy más que nunca es indispensable crear soluciones y propuestas que permitan la innovación. Schwartz, Miller, Plummer y Fustel (2011), además de Hsieh y Chen (2011), Al-Qutop y Harrim (2011), Vanhala y Ahteela (2011), mencionan la importancia que tienen los procesos de recursos humanos y los esquemas de recompensas para apoyar la creatividad e innovación en las empresas.

Es un hecho que la mayoría de los seres humanos tenemos las mismas capacidades de aprender y crear, entonces, ¿por qué solo algunos pueden explotar esa creatividad? ¿Qué es lo que ocasiona que en las empresas los empleados tengan buenas ideas y éstas lleguen al cajón de los proyectos abandonados? ¿Será una actitud que se tiene y presenta diversos efectos?, tal como lo mencionan Chu y Choi (2005).

México, siendo un país lleno de riquezas, con una gran diversidad de características, de muchas mezclas culturales destacadas,

notables y sobresalientes, específicamente la española y la indígena, muestra algunas actitudes psicológicas que reflejan el problema que la transculturación presenta. Pensamientos, actitudes y comportamientos que reflejan acciones de: “No puedo”, “No es suficiente”, “Otros lo hacen mejor”, “Yo por qué”. Nos hacen concluir que existen ciertos patrones culturales que trascienden el ambiente tanto personal como laboral. El sentimiento de “ser conquistado” se refleja en actitudes de menosprecio e inferioridad.

Por otra parte, podemos mencionar que existe el miedo a ser superado, generando con ello envidias y rencores que de alguna manera se verán reflejados en la detención y el freno inmediato a diversos proyectos viables e innovadores, tal como lo mencionan Taute, McQuitty y Sautter (2011). Existen otros factores que pueden ser tomados en cuenta y están muy relacionados con las teorías de la organización (Pryor, Humphreys, Taneja y Toombs, 2011), en particular los aspectos de índole humana y psicológica, ya que como seres humanos se tiene un conjunto de necesidades que deben cumplirse unas antes de otras; por ejemplo, Marques (2011) señala que las necesidades fisiológicas siempre vendrán antes que las de reconocimiento y rara vez el sentido de pertenencia tendrá más valor que el hambre.

Los diferentes aspectos demográficos y el ambiente laboral juegan un papel importante en el comportamiento del individuo dentro del entorno de una organización. Por ejemplo, la posición que desempeña en la empresa, la antigüedad en el puesto, el área funcional al que se está asignado, los jefes inmediatos, entre otros más, tienen una influencia directa y muy importante en el comportamiento, que puede o no provocar la desidia y, a su vez, frenar inmediatamente cualquier actitud de creatividad, de avance en los procesos de mejora y de desarrollo profesional, (Marques, 2011; Pellissier, 2011; Al-Qutop; Harrim, 2011).

En la actualidad, dentro de las empresas existe una gran variedad de proyectos iniciados que no llegan a concluirse o más bien no se concluyen nunca, quizá por la falta de recursos, por no tener esquemas de gestión con mecanismos de control claros y eficientes (Von Berger, Soper y Gaster, 2002), porque no hay una política de seguimiento debidamente establecida,

existiendo muchas causas conocidas y desconocidas. Sin embargo, una de las más importantes por mencionar es debido a la falta de creatividad y de dedicación por parte de los directivos y trabajadores en las empresas, contribuyendo en gran medida al estancamiento de la innovación, desarrollo y crecimiento en el trabajo.

Pareciera en ocasiones que la creatividad y el desarrollo mismo de la persona estuvieran siendo limitados por un medio ambiente interno y una cultura organizacional que contribuye a continuar con un cúmulo de costumbres laborales no indicadas para explotar esta útil y necesaria competencia profesional.

¿Cuáles son las razones por las que estas ideas no se llevan a cabo en las empresas? ¿Cómo lograr que se concreten los proyectos en las empresas y cómo promover la creatividad de los empleados? ¿Existe un interés de las empresas por el desarrollo de la creatividad de los empleados con la finalidad de hacer más eficientes y efectivas las actividades que en ella se realizan?

El desarrollo de la investigación tiene como objetivo principal conocer los factores que contribuyen a promover la creatividad en el desarrollo de nuevos proyectos, productos y procesos, así como identificar los factores que permitan terminar las actividades que se inician, logrando un desempeño más eficiente de las personas, además de diseñar y validar un instrumento de medida para cada uno de los factores encontrados.

## MARCO TEÓRICO

Gupta, Hershey y Gaur (2012) mencionan que la desidia -*procrastination*, como se le conoce en inglés- es una palabra derivada del latín: pro significa adelante y *cras* sugiere para mañana, lo cual tiene una connotación negativa, puesto que se deja de hacer algo ahora, para realizarlo después. La desidia es definida como una acción para postergar, retrasar o dejar de hacer las actividades que se tienen que realizar. Por su parte, Chu y Choi (2005) mencionan que es una falta de desempeño auto-regulado y es una tendencia de comportamiento para posponer lo que sea necesario para alcanzar una meta, además Choi y Moran (2009) lo consideran como un comportamiento pesimista con consecuencias negativas.

Lay (1986), McCown y Johnson (1989), Mann (1982), Solomon y Rothblum (1984) y Tuckman (1991) son citados en Negra y Mzoughi (2012, 429), en donde se muestran las escalas y los niveles de confiabilidad que arrojaron las investigaciones realizadas por dichos autores, mostrando así la relevancia de la medición de los elementos que forman el concepto de desidia: *procrastination*.

En el lugar de trabajo se tienen efectos negativos relacionados con la productividad, la eficiencia, el compromiso y el logro de resultados, lo cual tiene muchas implicaciones en todos los niveles organizacionales. Desde el punto de vista teórico existen varias dimensiones en las que se muestra la influencia de la desidia, pueden ser factores intrapersonales, factores situacionales y características de la tarea, tal como lo indican Gupta, Hershey y Gaur (2012) y Lay (1986).

La falta de motivación y compromiso son un problema que se da en diversos ámbitos en las empresas, desencadenando otros que generan pérdidas millonarias. Toda organización espera obtener ganancias y el hecho de que los empleados no obtengan los resultados esperados y por lo mismo no rindan adecuadamente en su puesto de trabajo, provoca lo contrario, una serie de pérdidas, soportadas por métricas con indicadores negativos o en retroceso. Por esta razón es de gran interés para los directivos y gerentes, así como para los responsables de las áreas clave de la empresa, tratar de encontrar una solución inmediata a este punto en particular. Las razones por las cuales hay un comportamiento en el trabajador que refleja un desempeño deficiente causado por dejar de hacer cosas, puede arrojar diversos resultados que permitan tomar acciones que promuevan la creatividad e inhiban la desidia en el ámbito laboral para alcanzar los objetivos de la organización, tal como lo indican Skowronski y Mirowska (2013), mediante una serie de pasos a seguir que servirán a los responsables de los equipos de trabajo a mejorar sus procesos en el lugar de trabajo.

Dentro de las primeras variables que se consideran dentro de este estudio se encuentran las de tipo cultural, es decir, las que toman en cuenta las raíces del mexicano, siendo una cultura que proviene de la mezcla entre un país conquistador (España) y etnias o tribus nativas americanas que fueron conquistadas. Por lo

tanto, los mexicanos cargamos, afortunada o desafortunadamente, con el peso de esta combinación (*Geopolítica e historia*, 2012).

Por otra parte, nos damos cuenta que el desempeño de un trabajador en una empresa no solamente depende de factores culturales, sino que también existen muchos más, tales como la seguridad, el sueldo, las relaciones interpersonales, la familia, el empleo, el crecimiento y el puesto de trabajo, entre otros, que influyen directamente en sus resultados (Madero, 2010). Con base en ello podemos deducir que existe un determinado orden en las necesidades personales y que de alguna manera deben cumplirse para que una persona pueda comenzar a transmitir sus ideas y así le sea posible contribuir fuera de su propio beneficio y área de influencia directa, ya sea en el trabajo, en la sociedad y en ocasiones hasta en la misma familia para poder salir adelante (Annakis, Lobo y Pillay, 2011); Al-Qutop y Harrim, 2011).

De acuerdo con Alles (2003), innovación es la capacidad para modificar las cosas partiendo de situaciones o modalidades no pensadas con anterioridad. Esto implica idear soluciones nuevas y diferentes ante los problemas o situaciones planteados por el propio puesto, por la organización, por los clientes o bien por el segmento mismo de la economía donde se trabaja.

Para Cummings y Worley (2001) son tres los factores principales que están marcando el cambio en las organizaciones: la globalización, las tecnologías de la información y la innovación administrativa.

Costa (2012) menciona “que el término “creatividad” fue introducido por Jacob Lévi Moreno en los años cincuenta sobre el modelo de productividad. El sentido de este neologismo es evidente. Significa aptitud por crear, acción de crear, de producir algo nuevo. Pero la “innovación” presenta formas diversas, algo más como la creación, el descubrimiento y la invención en un conjunto integrado. Podemos pensar en una creación a partir de la nada (recordando a Mozart, a Beethoven y a Cervantes), o en un descubrimiento de algo que ya existía pero era ignorado (el caso de Darwin o Cristóbal Colón), o una invención, es decir, algo que antes no existía (por ejemplo, las aportaciones de Watt, y Alba Edison). Por lo

tanto, la innovación posee varios rostros, varios escenarios para poder llevarla a que sea una realidad. La creatividad es otro elemento que está ligado a la productividad industrial, no es una creación libre, gratuita, está supeditada a un pliego de condiciones técnicas, que a su vez está unida a un conjunto de objetivos que han sido predeterminados por alguien”.

Basado en esto, se menciona que puede existir en una persona un conjunto de competencias, entre ellas la de empuje, es decir, una motivación generada por utilizar esa creatividad para mejorar los procesos a los cuales la persona misma está expuesta. Pero esto sólo puede suceder si la persona tiene acceso a comunicar esas ideas con la finalidad de que puedan ser evaluadas y posteriormente aplicadas. Pero ¿cuántas de estas ideas llegan realmente a las personas encargadas de evaluarlas para su aplicación y posteriormente tomar la decisión acertada? ¿Existe acaso la cultura empresarial de aceptar las diversas ideas de sus empleados? ¿Cuántas de estas personas no expresan lo que se les ocurre por miedo o simplemente por un sentimiento de rechazo? Esas preguntas son punto de reflexión durante el proceso y desarrollo de la presente investigación.

El cambio es un factor muy relacionado con la motivación y la creatividad. Kanter (1992) clasifica a los motivadores del cambio organizativo en tres grupos. El primero es el conjunto de fuerzas que emergen de las relaciones entre las organizaciones y su entorno, donde destaca la tecnología y los factores sociales como principales motivadores del cambio. El segundo se refiere al cambio impulsado por el crecimiento a través del ciclo de vida de la organización. El tercero lo define como una motivación del cambio de política causada por la lucha por el control entre los grupos de interés. La diferencia entre intereses, preferencias y criterios sobre los objetivos organizativos es lo que provoca los conflictos de interés.

Otro enfoque relevante que se tiene con respecto a la innovación y la creatividad en el ambiente laboral está relacionado con la antigüedad que tiene la empresa desde su fundación. Una empresa con cierta longevidad puede mantenerse cómoda con el desarrollo de sus productos, por su estabilidad y en general por el mismo entorno que la rodea, alcanzando un área

de confort llegando el momento en que no puede realizar una serie de cambios relevantes, significativos y radicales, tanto en sus procesos como en sus productos (Peña, 2010), generando así una cultura de inmovilidad que de alguna manera se ve reflejada directa e indirectamente en el recurso humano, que lo único que logra es mantener estática a la persona, sin generar movimiento en su pensamiento y en su mente con respecto a las estrategias y acciones de innovación y creatividad, que de alguna manera impacta negativamente en la actitud de la persona, tratando de postergar sus actividades, tal como lo indican Gupta, Hershey y Gaur (2012) y Chu y Choi (2005).

Ahora bien, en cuanto a la desidia en las personas, la podemos relacionar con un conjunto de actitudes negligentes ocasionadas por la falta de cuidado e interés por terminar una encomienda, por la falta de responsabilidad o por la pérdida de atención en las diferentes actividades que emprende y realiza, sin importar si su actividad es presencial o a distancia, tal como lo mencionan Negra y Mzoughi (2012). Por el contrario, la motivación es una causa o razón que provoca que una persona actúe de una forma determinada, ya sea de una manera positiva o negativa (Al-Qutop y Harrim, 2011), y que de alguna manera impactan en la efectividad organizacional, tal como lo indican Manzoor (2012) y Boachie-Mensah y Dogbe (2011).

Por lo anterior, podríamos decir que una motivación positiva provocará de alguna manera un efecto para que una persona actúe con un comportamiento en el que muestre interés por hacer las cosas y un compromiso para poder lograr un resultado, tal como lo indican Jiang, Sun y Law (2011). Por el contrario, cuando se tiene ausencia de una motivación, se genera en el individuo una actitud que denota descuido, falta de interés, apatía, ausencia de compromiso y una falta de responsabilidad. Ahora bien, aplicando estos aspectos a la investigación, podemos deducir en primera instancia que una persona que pierde la motivación o el interés en su trabajo de manera inmediata se refleja en su comportamiento con una actitud de desidia y de desorganización en las actividades que realiza.

### Objetivos de la investigación

Actualmente se ha detectado que en el entorno latinoamericano no existen suficientes estudios

que hagan referencia a los aspectos actitudinales que en esta investigación estamos realizando, por ello el objetivo general de esta investigación consiste en identificar los factores que promueven o limitan la conclusión de proyectos y la aplicación de las buenas ideas de las personas en sus lugares de trabajo, además de validar el instrumento de medida utilizado en la investigación cuantitativa.

## MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

### Análisis cualitativo

Una vez definidos los objetivos de la investigación, se procedió a iniciar el proceso de análisis desde el punto de vista cualitativo, para lo cual se realizó un planteamiento original del proyecto entre los integrantes del equipo de trabajo con la finalidad de poder identificar diversos aspectos de interés en común y que de alguna manera pudieran estar relacionados con los objetivos previamente mencionados.

Se llevó a cabo el diseño de un cuestionario de nueve preguntas abiertas, que servirían de base para realizar las entrevistas semi-estructuradas y así poder obtener la información necesaria por medio de las opiniones y puntos de vista de los distintos participantes. En esta etapa se aplicaron 22 cuestionarios a personas que tuvieran un trabajo de tiempo completo dentro de una empresa (véase la tabla 1).

**Tabla 1. Características de los participantes en la investigación cualitativa**

Datos demográficos	N	Porcentaje
Género		
Masculino	17	77.3%
Femenino	5	22.7%
Edad		
< 30 años	10	45.5%
31 – 40 años	7	31.8%
>40 años	5	22.7%
Nivel académico		
Preparatoria	5	22.7%
Profesional	17	77.3%
Antigüedad en la empresa		
< 5 años	11	50.0%
6 – 10 años	5	22.7%
11 – 15 años	3	13.6%
>15 años	3	13.6%
	N = 22	100%

Fuente: Elaboración propia.

Una vez realizada la aplicación de los cuestionarios, se efectuó un análisis de contenido para cada una de las preguntas. Éstas se agruparon por factores comunes y se registró



la frecuencia de las mismas para definir un patrón en las respuestas, tal como lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2010). A continuación se muestra la integración de cada uno de los diversos comentarios realizados por los participantes.

*¿Qué es la creatividad?* En este aspecto se mencionaron diversas características que debe tener la persona en particular, como la habilidad para crear cosas (32%), la forma de modificar algo o desarrollarlo (32%), la capacidad de inventiva (18%) y la de mejorar una actividad (14%), por lo que podemos mencionar que la creatividad es la habilidad de "Crear ideas para visualizar nuevos proyectos".

*¿Qué factores provocan la desidia en las personas?* En este punto puede observarse que, debido a que las personas que participaron en esta parte de la investigación trabajan en una empresa, existe una tendencia hacia los factores laborales (67%) en comparación con los factores personales (33%). Destacan para los factores laborales aquellos aspectos relacionados con el lugar de trabajo como la falta de motivación de las personas, las actividades rutinarias y monótonas en los puestos de trabajo, así como poco interés de otras personas por las ideas de los demás, la ambigüedad de roles, la falta de incentivos y oportunidades de desarrollo, así como los procesos burocráticos que pueden observarse en el ámbito laboral. Por otro lado, en los factores relacionados con la persona, es decir, los personales, destaca el que no se cubren las necesidades básicas, no se tienen definidas metas personales ni profesionales, existe falta de tiempo y de interés por realizar nuevos proyectos. Esto nos lleva a concluir que la influencia principal para que una persona sea creativa o desidiosa se encuentra dentro de la misma empresa.

*¿Crees que los mexicanos como cultura pueden considerarse desidiosos?* Culturalmente, los mexicanos se consideran desidiosos, pues 67% de las contestaciones muestran una respuesta positiva, y esa característica sobresale debido principalmente a una falta de compromiso e interés por realizar ciertas actividades, por una falta de preparación académica, por una ausencia de iniciativa fortalecida por estar en un área de confort, así como por falta de tiempo y falta de planes para alcanzar ciertas metas y objetivos. Por otra parte, 23% consideran que los

mexicanos no son desidiosos, mencionando que sí se tiene iniciativa, además de que existen muchas personas con buena formación profesional y que la actitud de desidia depende de la satisfacción que genera el trabajo que se realiza.

*¿Por qué consideras que los proyectos quedan inconclusos en tu empresa?* A esta pregunta los entrevistados dieron más de una respuesta, destacando que los factores que más contribuyen a que no se completen los proyectos son debido a una incorrecta definición de objetivos, a una falta de planeación, organización y seguimiento de cada uno de los diversos proyectos que se inician, además de una sobrecarga natural de trabajo en las personas debido a diversas circunstancias que se tienen en el ambiente laboral. Uno de los entrevistados comenta de manera textual que la principal razón por la que quedan inconclusos los proyectos es por "la falta de seguimiento, además de la creación de varios proyectos al mismo tiempo; a final de cuenta todos o la mayoría se quedan como intentos"; otro de los entrevistados señala que "la falta de seguimiento, planeación incorrecta del proyecto y la falta de comunicación al respecto del objetivo", son factores clave en que los proyectos no se terminen exitosamente.

*¿De qué manera la empresa te motiva para generar proyectos e ideas nuevas?* De las personas que participaron en la investigación, 23% coinciden en que las empresas no tienen iniciativas para generar nuevos proyectos e ideas innovadoras y que además se genera una desmotivación debido principalmente a que sus propuestas de mejora, nuevos proyectos e ideas innovadoras no sean llevadas a la práctica porque existe una ineficaz comunicación que se tiene con sus superiores. Tal como encontramos en una respuesta textual al momento de analizar la información obtenida: "las motivaciones en la empresa son pocas, por falta de comunicación con nuestros jefes".

Por otra parte, los participantes indicaron sentirse motivados a través del reconocimiento público que se hace para mostrar las ideas innovadoras que tienen y que existen incentivos monetarios por sus aportaciones.

*¿Qué cambiarías en tu proceso de trabajo para hacerlo más efectivo?* Cincuenta y nueve por ciento de las respuestas indica que es necesario

enfocarse a revisar cada uno de los diversos procesos operativos para mejorar los resultados, mientras que el restante 41% señala que la cultura de los trabajadores y los aspectos relacionados con su comportamiento, tales como actitudes, satisfacción y motivación, son factores que favorecen la mejora en las actividades diarias en el lugar de trabajo. Como podemos observar, la mayoría de los trabajadores prefieren mejorar el proceso operativo en sus áreas laborales o en la empresa misma con el fin de hacer el trabajo más efectivo, mientras que el resto piensa que la cultura, el ambiente, el pensamiento de los trabajadores es el factor a mejorar.

*¿Con qué atribuciones cuenta tu puesto para generar ideas nuevas para mejorar el desempeño en tu trabajo?* Para esta pregunta se logró identificar que 54% de los trabajadores considera que cuenta con el apoyo y libertad para expresar sus ideas y poder tomar decisiones, mientras que el restante 46% contestaron que no cuentan con esa atribución.

*¿En tu área de trabajo qué propondrías para tener un mayor número de tareas completas?* Como respuesta a esta pregunta existen tres aspectos importantes que aparecieron con más frecuencia: la disciplina laboral (26%), hacer el trabajo de una manera eficiente y efectiva (27%), realizar el trabajo de manera coordinada, en equipo (23%).

*¿Cuando tienes una idea a quién acudes para presentarla?* Cuarenta y un por ciento de los empleados presenta sus ideas principalmente en juntas con sus respectivos equipos de trabajo, en ocasiones con la presencia de sus jefes inmediatos, sin embargo, 18% de las respuestas indican que las personas prefieren quedarse callados y no presentarlas.

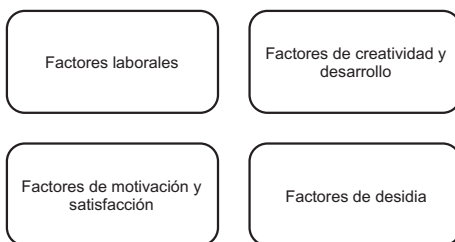
**Uniendo lo cualitativo con lo cuantitativo**

Como resultado del análisis cualitativo y dando seguimiento a los objetivos planteados para la investigación, se logró identificar que los factores que promueven o limitan la conclusión de proyectos en los centros de trabajo son de tipo laboral y de tipo personal: los primeros están directamente relacionados con el trabajo, ya sea el ambiente laboral, el lugar de trabajo, los jefes inmediatos, el sentimiento de pertenencia, y los de tipo personal son falta de seguimiento, por

mala autoadministración y por falta de interés que de alguna manera impactan en el desempeño, la motivación y la satisfacción de las personas, confirmando lo que Gupta, Hershey y Gaur (2012), Von Berger, Soper y Gaster (2002) mencionan.

Tomando como base los hallazgos del análisis cualitativo, se desarrolló el siguiente modelo particular de la investigación cuantitativa que muestra que puede existir una relación entre cada uno de ellos, además sirvió para diseñar y desarrollar el instrumento de medida y proceder posteriormente a su validación (véase la figura 1).

**Figura 1. Modelo propuesto de la investigación**



Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta lo que Madero (2011) menciona, los aspectos que se consideraron en este estudio como factores laborales son prácticas de excelencia que se utilizan en las áreas de recursos humanos como plan de vida y carrera, planes de desarrollo profesional, ambiente laboral, capacitación y entrenamiento, herramientas y equipo de trabajo y el nivel de conformidad o satisfacción de la persona con el puesto que se desempeña.

En lo que respecta a los aspectos relacionados con la desidia se tomaron en cuenta los siguientes: hacer actividades sólo por interés personal, dejar proyectos incompletos, miedo a la crítica, demasiada carga de trabajo, falta de comunicación de objetivos, nivel de autoconfianza y en ocasiones hasta los factores demográficos pueden afectar también, tal como lo mencionan Díaz-Morales, Ferrari, Argumedo y Díaz (2006).

En cuanto a los aspectos que se utilizaron en la creatividad y desarrollo fueron: el nivel de





confianza y autoestima de la persona, la cultura, los conocimientos para realizar sus actividades, la capacitación y habilidades que tiene, la confianza que se tiene en expresar sus ideas, así como las herramientas disponibles para generar ideas. En cuanto a motivación y satisfacción se consideraron aspectos económicos, interés especial en el proyecto, reconocimiento, la comunicación que se tiene con los demás, el trabajo en equipo, la iniciativa mostrada y la carga de trabajo, entre otros aspectos.

Para el diseño y desarrollo del instrumento de medición se utilizaron escalas tipo Likert con enunciados que van desde estar en total desacuerdo (1) a total de acuerdo (5). Se estructuró una encuesta en la cual básicamente se incluyeron 51 ítems divididas en cuatro factores: laborales con 13 ítems, creatividad y desarrollo con 12 ítems, motivación y satisfacción con 18 ítems y desidia con ocho ítems, mediante las cuales se busca evaluar la confiabilidad del instrumento; en lo que respecta a los datos demográficos, se consideraron seis aspectos: género, estado civil, edad, antigüedad en la empresa, nivel jerárquico y nivel académico (véase los anexos).

Para efectos de desarrollar la presente investigación nos enfocamos esencialmente en personas que trabajan en empresas del sector industrial/manufactura. La selección de la muestra fue no probabilística, por conveniencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Se recolectaron 244 encuestas, los participantes fueron personas que trabajan en la franja fronteriza del noroeste de México. La aplicación del instrumento de medida y la recolección de datos fue por un periodo de tres semanas en el mes de febrero del año 2010.

## RESULTADOS

### Análisis de los datos

Los análisis estadísticos se realizaron con el software NCSS 2007, utilizando estadística descriptiva para el análisis de los datos demográficos con la finalidad de identificar las características de la muestra que participó en la investigación. Para la validación de cada uno de los constructos y sus componentes se realizó un análisis factorial exploratorio y un análisis de confiabilidad para poder identificar si las preguntas que se incluyeron en el instrumento medían lo que se pretendía medir en cada uno de

los constructos previamente diseñados. De acuerdo con los datos demográficos de la muestra, cuyo objeto de estudio son personas que trabajan, la distribución es la siguiente:

**Tabla 2. Características de los participantes en la investigación cuantitativa**

Datos demográficos	N	Porcentaje
Género		
Masculino	158	65%
Femenino	86	35%
Estado civil		
Soltero	93	38%
Casado	122	50%
Otro	29	12%
Nivel académico		
Preparatoria	108	44%
Profesional	136	56%
Nivel jerárquico		
Supervisión	91	37%
Administrativas	88	36%
Operativas	65	27%
Antigüedad en la empresa		
< 5 años	130	53%
6 – 10 años	51	21%
>10 años	63	26%
	N = 244	100%

Fuente: Elaboración propia

### Validación del instrumento

Dando seguimiento a los objetivos planteados en esta investigación en cuanto a la validación del instrumento, se hizo la revisión de las cargas factoriales de los cuatro constructos del modelo de la investigación, para lo cual se utilizaron solamente aquellas que fueron superiores a 0.40 (véase los anexos). Posteriormente, mediante un análisis factorial exploratorio, se realizaron las pruebas de confiabilidad correspondientes, resultando los siguientes alfa de Cronbach: para factores laborales: 0.7716, para desidia: 0.7206; para creatividad y desarrollo: 0.6228, y para motivación y satisfacción: 0.8284, los cuales son indicadores que muestran el grado de confiabilidad de los constructos utilizados en el instrumento de medida.

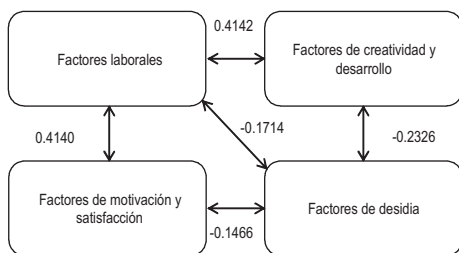
### Interrelaciones de las variables en el modelo de investigación

Continuando con el análisis de los datos obtenidos, encontramos que existe una relación positiva entre los factores laborales con respecto a los de creatividad y desarrollo:  $r(244) = 0.4142$ ,  $p < 0.001$ ; mientras que con los de motivación y satisfacción tienen la misma relación:  $r(244) = 0.4140$ ,  $p < 0.001$ , por lo que es conveniente mencionar que los factores laborales pueden

influir de manera positiva en el desarrollo de las competencias en las personas, principalmente en la creatividad y desarrollo con efectos directos en la motivación de los empleados. Es por eso que entre mejor sea el ambiente laboral, mejor será el desempeño creativo, logrando así un buen nivel de satisfacción del empleado.

Los factores de desidia muestran coeficientes de correlación negativa. Aunque esos resultados son bajos, presentan niveles de significancia que son válidos: con respecto a los factores laborales:  $r(244) = -0.1714$ ,  $p < 0.01$ ; con la creatividad y el desarrollo:  $r(244) = -0.2326$ ,  $p < 0.001$ , y con relación a los factores de motivación y satisfacción:  $r(244) = -0.1466$ ,  $p < 0.05$ . Por lo tanto, puede decirse que la desidia tiene un efecto negativo con los diferentes factores considerados en este estudio (véase la figura 2). Interpretando con ello que cuando las personas tienen actitudes para dejar proyectos incompletos o que constantemente cambian sus planes y prioridades para realizar sus actividades durante un determinado periodo de tiempo, afecta en el logro de sus resultados, en la satisfacción por alcanzar una meta o en su desarrollo profesional, confirmando lo que Choi y Moran (2009) mencionan sobre las actitudes en el lugar de trabajo y su impacto en los resultados individuales y organizacionales.

**Figura 2. Modelo propuesto de la investigación con resultados estadísticos**



Fuente: Elaboración propia.

**CONCLUSIONES**

A continuación se menciona una serie de conclusiones a las que se han llegado durante el desarrollo de la presente investigación y que es conveniente mencionar, ya que nos damos cuenta de la importancia que tienen los factores de creatividad y desarrollo como una

competencia relevante a considerar en el ámbito personal y profesional.

La conclusión básica de este estudio es que diferentes aspectos relacionados con el trabajo diario, el desarrollo, la motivación y la satisfacción, son sensibles a las actitudes de las personas de acuerdo con el deseo de hacer las cosas, o a la perseverancia en seguir sus propios objetivos y los de la empresa a la que pertenecen, o ambas, es decir, no todas las personas tienen las mismas prioridades ni los mismos deseos para poder llegar al final en sus proyectos y cumplir sus metas. En otras palabras, las empresas deben estar atentas a posibles conflictos en el alcance de los objetivos de desarrollo y desempeño que inicialmente parecen ser congruentes, pero que de alguna manera son afectados por las actitudes de desidia y de personalidad.

Preliminarmente, los resultados indican que los factores de desidia tienen una relación negativa con la creatividad, con la innovación, con el desarrollo, con la motivación y con la satisfacción, confirmando lo que Choi y Moran (2009) mencionan acerca del comportamiento pesimista y negativo de las personas, que de alguna manera se ve reflejado en los factores de rendimiento organizacional. En este sentido, los resultados estadísticos de este trabajo dan apoyo a la idea de que una empresa debe de enfocar sus esfuerzos en mejorar sus procesos en la identificación de talento que le ayude a cumplir sus metas, que trabaje en mejorar el ambiente laboral para mantener a sus empleados satisfechos y motivados para que generen procesos innovadores.

Ahora bien, es necesario mencionar que la falta de comunicación, la mala planeación y la carencia de organización son aspectos importantes que hay que considerar para que los proyectos que son asignados puedan llegar a terminarse de la mejor manera y así evitar que esos proyectos sean abortados, se consideren incompletos, sean saboteados, pues no tiene un buen seguimiento y por lo tanto no se concluyen. También es importante destacar que aunque los empleados dentro de una organización piensan que están en libertad para presentar sus ideas, la falta de apoyo y la sensación de que no se les toma en cuenta contribuye directamente a que estas ideas no lleguen al lugar indicado donde deben autorizarse. Por lo anterior, los empleados

prefieren no presentar sus ideas, generándose así una actitud de desidia y de alguna manera este comportamiento va a afectar su desempeño laboral.

De acuerdo con los resultados mostrados en la relación de los factores de motivación y satisfacción con los factores de creatividad, podemos mencionar la relevancia que tienen los aspectos de mejorar las acciones enfocadas para lograr que las personas se sientan motivadas y satisfechas, es decir, mientras se vayan cumpliendo o realizando proyectos enfocados a mejorar las condiciones de trabajo, las personas aumentarán su autoestima y serán generadores de nuevas ideas con más creatividad e innovación.

### Implicaciones empresariales

Tomando en consideración que los diversos temas que han sido analizados en esta investigación tienen aplicaciones prácticas en el ambiente laboral, en seguida se mencionan unas recomendaciones para lograr esa vinculación entre los resultados encontrados y las prácticas empresariales, principalmente en la función de recursos humanos:

- Fomentar como parte de la cultura organizacional la importancia de mantener y generar un buen ambiente laboral con la finalidad de lograr que las personas se desarrollen, se sientan motivadas y eviten dejar proyectos incompletos.
- Generar seguridad a las personas de recién ingreso al momento de la contratación, ya que con el paso del tiempo podrán establecerse mejor en su área de trabajo y por lo tanto desarrollarán mayor confianza para adquirir nuevas competencias, entre ellas la de creatividad e innovación, la planeación y organización de sus actividades, evitando realizar proyectos sin trascendencia.
- Crear consciencia mediante programas de capacitación y procesos de comunicación formal para mejorar las acciones relacionadas con la retroalimentación entre las diversas áreas y personas de una empresa, principalmente en los directivos y mandos intermedios, así como reconocer públicamente la generación de nuevas ideas, en sus diversas etapas, desde su creación hasta su puesta en operación.

### Alcances y limitaciones

Podemos mencionar algunas limitaciones encontradas a lo largo de la investigación y que pueden ser consideradas en el futuro, en primer lugar, los resultados generados en este proyecto de investigación se limitan a las empresas y a la región donde se tomó la muestra. No se pretenden generalizar los resultados a otras empresas; para llegar a conclusiones más detalladas puede extenderse el estudio considerando diversas categorías existentes en la empresa en otros escenarios y ciudades.

Es conveniente revisar con diversos análisis estadísticos la relación de los diferentes factores estudiados y el nivel de predicción de las variables en su totalidad, por ejemplo, los factores laborales son los principales detonadores de la creatividad y la motivación. Hay que tener en cuenta otros aspectos que de alguna manera también influyen, como la experiencia, el nivel jerárquico y la edad de las personas. Por ser temas que no se han investigado a profundidad en el entorno mexicano consideramos que es un área de oportunidad que es conveniente tener en cuenta.

### REFERENCIAS

- Alles, M. (2003). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Al-Qutop, M. Y. & Harrim, H. (2011). Quality of worklife human well-being linkage: Integrated conceptual framework. *International Journal of Business and Management*, 6 (8), 193-205.
- Alva, S. (2011). *Empresa admirada: la receta*. México, D.F.: LID Editorial Mexicana.
- Annakis, J., Lobo, A. & Pillay, S. (2011). Exploring monitoring, work environment and flexibility as predictors of job satisfaction within australian call centres. *International Journal of Business and Management*, 6 (8), 75-93.
- Boachie-Mensah, F. & Dogbe, O. D. (2011). Performance-based pay as a motivational tool for achieving organisational performance: An exploratory case study. *International Journal of Business and Management*, 6 (12), 270-285.

- Choi, J. & Moran, S. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. *The Journal of Social Psychology*, 149 (2), 195-211.
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20, 474-495.
- Chu, A. & Choi, J. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145 (3), 245-264.
- Madero, S. (2011). Ambiente laboral, estrategias de austeridad y criterios de excelencia, usadas en situaciones de crisis desde la perspectiva del trabajador. *Revista Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 53, 49-55.
- Costa. (2012). *Creatividad e innovación*. Recuperado el 19 de mayo de 2014, de [http://www.reddircom.org/textos/creatividad\\_jcosta.pdf](http://www.reddircom.org/textos/creatividad_jcosta.pdf)
- Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración UNAM*, 232, 109-130.
- Cummings, T. & Worley, C. (2001). *Organization, development and change* (7a. ed.). South-Western, Estados Unidos.
- Manzoor, Q. (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3 (1), 1-12.
- Geopolítica e historia, Colombia. (2012). *Por qué fue España la conquistadora y colonizadora de América*. Recuperado el 19 de mayo de 2014, de <http://rianogeopolitica.blogspot.com/2010/10/por-que-fue-espana-la-conquistadora-y.html>
- Marques, J. (2011). Turning inward to connect outward: Interbeing as motivational path in today's workplace. *Interbeing*, 5 (1), 19-29, 67.
- Díaz-Morales, J., Ferrari, J., Argumedo D. & Díaz, K. (2006). Procrastination and demographic characteristics in spanish adults: Further evidence. *The Journal of Social Psychology*, 146 (5), 629-633.
- Negra, A. & Mzoughi, M. (2012). How wise are online procrastinators? A scale development. *Internet Research*, 22 (4), 426-442.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a. ed.). México: McGraw-Hill
- Pellissier, R. (2011). The implementation of resilience engineering to enhance organizational innovation in a complex environment. *International Journal of Business and Management*, 6 (1), 145-164.
- Hsieh, Y. H. & Chen, H. M. (2011). Strategic fit among business competitive strategy, human resource strategy, and reward system. *Academy of Strategic Management Journal*, 10 (2), 11-32.
- Peña, H. (2010). Aprendizaje organizativo y perdurabilidad empresarial: un estudio de los factores determinantes en las empresas de la región de Monterrey, México. Tesis doctoral, Universidad de Deusto. San Sebastián, España.
- Jiang, J. Y., Sun, L. & Law, K. S. (2011). Job satisfaction and organization structure as moderators of the effects of empowerment on organizational citizenship behavior: A self-consistency and social exchange perspective. *International Journal of Management*, 28 (3), 675-693.
- Pryor, M. G., Humphreys, J. H., Taneja, S. & Toombs, L. A. (2011). Where are the new organization theories? Evolution, development and theoretical debate. *International Journal of Management*, 28 (3), 959-978.
- Kanter, R. (1992). *The challenge of organizational change*. How companies experience it and leaders guide it. Estados Unidos de América: The Free Press.
- Schwartz, L., Miller, R., Plummer, D. & Fوسفeld, A. R. (2011). Measuring the effectiveness of R&D. *Research Technology Management*, 54 (5), 29-36.

- Skowronski, M. & Mirowska, A. (2013). A manager's guide to workplace procrastination. S.A.M. *Advanced Management Journal*, 78 (3), 4-9, 27.
- Vanhala, M. & Ahteela, R. (2011). The effect of HRM practices on impersonal organizational trust. *Management Research Review*, 34 (8), 869-888.
- Von Berger, C., Soper, B. & Gaster, B. (2002). Effective self-management techniques. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 12 (2), 1-15.
- Taute, H. A., McQuitty, S. & Sautter, E. P. (2011). Emotional information management and responses to emotional appeals. *Journal of Advertising*, 40(3), 31-43.
- Trabajo preparado para su presentación en la segunda sesión de la 6ª. edición de la *Cátedra Agustín Reyes Ponce y el 5º. Coloquio de investigación de cuerpos académicos en ciencias económicas y administrativas*, organizado por el Consorcio de Universidades Mexicanas y la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, N. L., México, 10 a 12 de noviembre de 2011.

## ANEXOS

<b>Factores laborales</b>
1. El puesto en el que me encuentro satisface mis objetivos personales a largo plazo.
2. Tengo un plan de vida y carrera a largo plazo .
3. Conocer la misión empresarial me permite contribuir mejor a mi trabajo.
4. Mi lugar de trabajo me inspira a generar ideas nuevas.
5. El ambiente laboral favorece la creación de nuevas ideas y proyectos.
6. El ambiente laboral me impide realizar mis actividades eficientemente.
7. La organización y orden dentro de mi empresa o área de trabajo contribuye a hacer un mejor trabajo.
8. Cuento con herramientas de trabajo necesarias que me ayudan a tener un mejor desempeño.
9. Creo que la capacitación y entrenamiento que me proporciona la empresa me permiten realizar mejor mi trabajo.
10. Me siento orgulloso del trabajo que desempeño y de la empresa en la que trabajo.
11. La empresa me ofrece un plan de desarrollo profesional.
12. El equipo que utilizo para mi trabajo es moderno, eficiente y práctico de utilizar.
13. Soy más eficiente cuando utilizo mis propios métodos de trabajo.

<b>Factores de desidia</b>
14. Sólo completo los proyectos en lo que tengo un interés personal o resulten interesantes.
15. Dejo trabajos o proyectos inconclusos porque tengo que comenzar/concluir otros.
16. El miedo a las críticas es uno de los factores que me impiden llevar a cabo mis proyectos.
17. Cambio con facilidad mis objetivo o metas de acuerdo con las circunstancias.
18. Definir a los responsables de las tareas mejora el desempeño de tareas o proyectos.
19. La falta de comunicación me impide terminar mis tareas.
20. Cuento con los elementos para realizar mi trabajo rápida y eficazmente (equipo de trabajo, personal).
21. El tener demasiadas tareas que realizar provoca que sea menos eficiente en mi trabajo.

<b>Factores de creatividad y desarrollo</b>
22. Me considero una persona creativa.
23. Considero que la rutina limita mi desarrollo profesional o laboral.
24. Tengo la confianza de expresar mis ideas en el trabajo .
25. Considero que la cultura de los trabajadores es un factor que limita la generación de ideas nuevas.
26. El contacto o conocimiento de las otras áreas me permite generar nuevas ideas para mejorar mi desempeño.
27. Para generar nuevas ideas es necesario trabajar en equipo.
28. La libertad en el trabajo me ayuda a generar ideas nuevas.
29. Cuando comparto una idea me siento confiado de que será tomada en consideración.
30. Tener las herramientas/tecnología de trabajo necesarias me favorece para generar ideas nuevas .
31. Prefiero aportar mis ideas de manera anónima.
32. Cuento con la capacitación para generar nuevas ideas en mi trabajo.
33. Generalmente se me ocurren ideas que mejorarían la eficiencia en mi puesto.



<b>Motivación y satisfacción</b>
34. Un buen sueldo motiva mi desempeño laboral.
35. Considero que la falta de motivación es la causa por la que no termino mis proyectos.
36. Trabajo con el mismo entusiasmo en proyectos que me agradan que con los que me desagradan .
37. Cuando una de mis ideas es reconocida me siento motivado.
38. Cuando un compañero tiene una idea le ayudo o contribuyo en su desarrollo.
39. La comunicación es un factor indispensable que me ayuda a hacer mi trabajo más efectivo.
40. Me gusta que me asignen nuevas actividades.
41. Me gusta ayudar a mis compañeros en sus actividades.
42. Las actividades nuevas que se me asignan las tomo como retos personales o laborales.
43. Cuando detecto alguna oportunidad de mejora en mi empresa me siento motivado a proponer y realizar la mejora.
44. Me siento muy satisfecho cuando se me reconoce algún trabajo en la empresa.
45. Me siento motivado a capacitarme en el trabajo para dar mejores resultados.
46. La cantidad de tareas determina mi nivel de satisfacción laboral.
47. Comentar ideas en mi trabajo es arriesgarme a que me las roben.
48. Considero que no se me toma en cuenta cuando propongo mis ideas en mi trabajo.
49. Mi jefe directo está abierto a la recepción de ideas.
50. No me da pena presentar mis ideas en las juntas de trabajo.
51. No presento mis ideas porque las considero malas o sin utilidad.

## Factor Loadings after Varimax Rotation

Variables	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
labo1	-0.057986	-0.131184	0.370062	0.112224
labo2	0.036985	-0.096957	0.116387	0.321881
labo3	-0.320001	-0.002761	0.377406	0.280921
labo5	-0.126389	-0.154269	0.435677	0.322385
labo7	-0.152514	-0.015167	0.497719	0.137502
labo8	-0.144167	-0.001952	0.643795	0.028460
labo9	-0.239677	-0.012535	0.689209	-0.012148
labo11	-0.079183	-0.029720	0.582769	0.122647
labo12	-0.200557	-0.063265	0.591762	0.068470
labo13	-0.040634	0.253141	0.005920	0.258429
desid1	0.168012	0.417260	0.083580	0.005959
desid2	0.170538	0.567245	-0.119163	-0.051209
desid3	0.170534	0.566355	0.132173	-0.251893
desid4	-0.027186	0.583480	-0.133037	-0.100962
desid5	-0.148246	0.453707	0.035609	-0.130220
desid6	-0.034190	0.460708	-0.138939	0.004348
desid7	-0.091319	0.414883	-0.213811	0.031301
desid8	0.034390	0.481203	-0.116918	0.007362
creat1	-0.196053	0.053152	0.065715	0.424808
creat2	-0.097238	-0.316329	0.154962	0.459637
creat3	-0.288873	-0.000735	0.077363	0.394485
creat4	-0.399767	0.028606	0.107120	0.049799
creat5	-0.322117	0.030395	0.162428	0.534814
creat6	-0.166307	-0.184654	0.386797	0.443873
creat7	-0.415349	0.073967	0.123786	0.314818
creat8	-0.082628	-0.157669	0.339691	0.266659
creat9	-0.345277	-0.120060	0.060754	0.340410
moti1	-0.280264	0.187425	0.021117	0.202137
moti2	-0.254472	-0.091279	0.173657	0.011611
moti3	-0.540943	0.091322	0.006367	0.176035
moti4	-0.482559	-0.111566	0.102248	0.272285
moti5	-0.638391	0.009855	0.098164	0.049588
moti6	-0.544718	-0.010126	0.224319	0.028337
moti7	-0.639374	-0.106917	0.166547	-0.074463
moti8	-0.471636	-0.282847	0.205227	0.345365
moti9	-0.642743	-0.026293	0.116482	0.213920
moti10	-0.576187	-0.048352	0.207364	0.229356
moti11	-0.185283	0.208218	0.152236	0.117659






**Factor Structure Summary after Varimax Rotation**

Factors			
Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
moti9	desid4	labo9	creat5
moti7	desid2	labo8	creat2
moti5	desid3	labo12	creat6
moti10	desid8	labo11	creat1
moti6	desid6	labo7	
moti3	desid5	labo5	
moti4	desid1		
moti8	desid7		
creat7			

**Pearson Correlations Section (Row-Wise Deletion)**

	prom_labo	prom_desid	prom_creat	prom_e_moti
prom_labo	1.000000			
	0.000000			
	244.000000			
prom_desid	-0.171400	1.000000		
	0.007286	0.000000		
	244.000000	244.000000		
prom_creat	0.414154	-0.232560	1.000000	
	0.000000	0.000248	0.000000	
	244.000000	244.000000	244.000000	
prom_e_moti	0.413959	-0.146594	0.500449	1.000000
	0.000000	0.021992	0.000000	0.000000
	244.000000	244.000000	244.000000	244.000000



ISSN: 1870-6614

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y MOTIVACIONALES CON CREATIVIDAD, DESARROLLO Y DESIDIA

RELATIONSHIP BETWEEN LABOR AND MOTIVATIONAL ISSUES WITH CREATIVITY, DEVELOPMENT AND PROCASTINATION

Sergio Manuel Madero-Gómez  
Olivia Hernández-Pozas

Recibido: 07/Febrero/2014  
Aceptado: 17/Septiembre/2014  
Clasificación JEL: M12 y M14  
Número 114, Año 43  
pags. 7-22