

***PERFIL MOTIVACIONAL HACIA EL TRABAJO DEL PSICOLOGO
EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR DE BARRANQUILLA.***

SANDRA AYALA GARCIA

RÓCIO DE LA HOZ

ELSY NIEBLES

***INFORME FINAL DE INVESTIGACION PRESENTADO AL COMITE DE
INVESTIGACION DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA***

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE PSICOLOGIA

BARRANQUILLA

2001

PS
4030487



SISTEMATIZADO
HEMEROTECA

Nota de Aceptación

3.6 (tres, seis)

Alcalde Carlos E.

Jurado

Miguel Ángel

Jurado

Presidente del Jurado

Barranquilla, Junio, 2001

*A mi hijo, a toda mi familia y a Dios
por apoyarme en todo momento y por
darme fuerzas para seguir adelante.*

Rocio.

*A Dios por hacer realidad todos mis
sueños; A mis padres por enseñarme a
ser perseverante, a mi esposo por su
apoyo incondicional, y a mis hijos por
regalarme los mejores años de su vida.*

Ely.

*A Dios, a mi madre y a todas aquellas
personas que intervinieron en mi vida
apoyándome para que este esfuerzo pudiese
ser realidad.*

Sandra

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

Los egresados de la facultad de Psicología de la Universidad Simón Bolívar, por haber participado voluntariamente como muestra de esta investigación.

A todas aquellas personas que asesoraron directa e indirectamente esta investigación.

A nuestras familias por apoyarnos económicamente para poder culminar satisfactoriamente este estudio.

CONTENIDO

	<i>Pág.</i>
INTRODUCCION	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. JUSTIFICACION	15
3. OBJETIVOS	21
3.1. OBJETIVO GENERAL	21
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	21
4. MARCO TEORICO	23
4.1. MOTIVACION	25
4.1.1. Teoria Motivacional de Abraham Maslow.	28
4.1.2. Teoria de la Equidad.	31
4.1.3. Teoria de los Dos Factores.	32
4.1.4. Modelo Situacional de Vroom	33
4.2. HACIA UNA SINTESIS CONCEPTUAL DE PRINCIPIOS Y ELEMENTOS DE LAS TEORIAS SOBRE MOTIVACION PARA EL TRABAJO.	38
4.2.1. Condiciones Motivacionales Internas.	38
4.2.2. Condiciones Motivacionales Externas.	41
4.2.3. Condiciones de relación entre lo interno y lo externo.	43
4.3. MOTIVACION PARA EL TRABAJO DE FERNANDO TORO	44
4.4. CUESTIONARIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO	53
4.4.1 Condiciones Motivacionales Internas.	55
4.4.2. Medios Preferidos para obtener retribución deseada.	57
4.4.3. Condiciones Motivacionales externas.	60
4.5. EL PSICOLOGO	62
4.5.1. El Psicólogo de la Universidad Simón Bolívar.	63

	<i>Pág.</i>
5. DEFINICION DE VARIABLES	65
5.1. VARIABLE DE ESTUDIO	65
5.1.1. Definición conceptual	65
5.1.2. Definición Operacional	65
6. CONTROL DE VARIABLES.	67
6.1. VARIABLES CONTROLADAS	67
6.1.1. En los Sujetos	67
6.1.2. Instrumentos	67
6.2. VARIABLES NO CONTROLADAS	67
7.1. TIPO DE ESTUDIO	69
7.2. POBLACION	69
7.3. MUESTRA	70
7.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS	71
7.5. PROCEDIMIENTO	74
8. RESULTADOS	77
9. CONCLUSIONES	94
10. DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFIA	102
ANEXOS	105

LISTA DE ANEXOS

Pág.

ANEXO A. Cuestionario de Motivación Hacia el Trabajo.

106

LISTA DE TABLAS

	<i>Pág.</i>
<i>Tabla 1. Perfil Motivacional del Psicólogo Hombre egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla.</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 2. Perfil Motivacional del Psicólogo Mujer egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla.</i>	<i>84</i>
<i>Tabla 3. Representación gráfica de los Perfiles motivacionales hacia El Trabajo de los psicólogos egresados de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, de acuerdo a su género.</i>	<i>87</i>
<i>Tabla 4. Representación gráfica de las diferencias en el perfil motivacional del psicólogo hombre y mujer solteros egresados de la Universidad Simón Bolívar de Bquilla</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 5. Representación gráfica de las diferencias en el perfil motivacional del psicólogo hombre y mujer casados egresados de la Universidad Simón Bolívar de Bquilla</i>	<i>93</i>

INTRODUCCIÓN

La Motivación en sentido psicológico, es la tensión persistente que origina en el individuo alguna forma de comportamiento dirigido a la satisfacción de una o más necesidades.

En lo relativo a la motivación y particularmente en lo que tiene que ver con la motivación para el trabajo, ha existido hasta el presente un vacío importante, no sólo en la formación profesional para comprender y manejar conceptualmente esta temática, sino también en cuanto a la existencia de instrumentos de registro y medición adecuados.

En los medios laborales se habla bastante del papel y la importancia de la motivación de los trabajadores, se hace referencia a esquemas administrativos que tienen tal o cual efecto sobre la motivación y la satisfacción del personal; se habla de diseño de puestos de trabajo, de esquemas de incentivos salariales, de la incidencia de la participación en la productividad laboral o de la calidad de vida en el trabajo. Detrás de todo lo anterior, existe con frecuencia gran confusión y, en no pocas

ocasiones concepciones distorsionadas y aun falsas acerca del fenómeno motivacional y del conocimiento científico desarrollado a su alrededor.

Son muchas las teorías que hoy por hoy han contribuido a la formación de los diferentes conceptos de Motivación, sin embargo desde el punto de vista laboral, el presente estudio utilizó la teoría de Motivación para el trabajo de Fernando Toro, Psicólogo Colombiano, a quien debemos hoy día la formación de una nueva concepción e identificación de las motivaciones de las personas hacia su actividad laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente estudio, tuvo como objeto general identificar el perfil motivacional del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar.

La información sobre este tipo de estudios en el campo de la psicología específicamente es nula. Algunas investigaciones han basado sus estudios en las motivaciones laborales de los Gerentes, operarios, e incluso en los mandos medios de las organizaciones, pero

en lo referente al Psicólogo es poco lo que se conoce sobre su perfil motivacional.

Contar con este tipo de información contribuirá a ampliar la visión que se tiene acerca del profesional de la Psicología egresado de la Universidad Simón Bolívar.

Para el logro de dicho objetivo se utilizó como estrategia metodológica el diseño de tipo descriptivo, toda vez que se establecieron características o patrones motivacionales para el comportamiento del psicólogo.

La muestra de estudio estuvo conformada por 20 Psicólogos ya graduados de la Universidad Simón Bolívar, hombres y mujeres a la expectativa de una realización profesional y que hacen parte de la primera y segunda promoción. Dicha muestra constituyó el 15.74% de la población Mayo 4 del 2001.

El instrumento utilizado para la recolección de la información, consistió en un Cuestionario de Motivación para el trabajo

denominado CMT, elaborado en Colombia por Fernando Toro en 1982, el cual establece el perfil motivacional en los siguientes factores: logro, poder, afiliación, autorealización, reconocimiento, dedicación a la tarea, requisición, expectación, grupo de trabajo, contenido de trabajo, promoción y salario.

La información obtenida se procesó y analizó con base en los parámetros establecidos por el test para su corrección e interpretación, información que fue tabulada bajo los criterios de la estadística descriptiva, cuyos resultados se generalizaron a la muestra del estudio, desglosándola de acuerdo a las variables establecidas: Hombres y Mujeres; Solteros y Casados.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuál es el perfil motivacional hacia el trabajo del Psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla?

2. JUSTIFICACIÓN

La psicología es la ciencia que estudia la conducta humana desde muchos campos de interacción: la educación, la familia, desde las organizaciones, y muchas otras áreas.

Y como uno de los temas más complejos de esta ciencia se encuentra la Motivación, definida como aquella fuerza interna que impulsa un comportamiento.

Muchas son las teorías que han estudiado la motivación, pero saber que es lo que realmente motiva a una persona a ejercer determinada conducta es algo difícil de predecir. Los expertos han tratado de dar respuesta a este tipo de interrogantes, y la enfocan hacia la búsqueda de la satisfacción de necesidades, como el caso de Abraham Maslow, cuando afirma que una necesidad satisfecha genera otro tipo de necesidad que genera un comportamiento y así sucesivamente.

En el mundo organizacional, el tema de la motivación es muy complejo cuando se trata de identificar que motiva a los trabajadores a laborar satisfactoriamente, y con base a ello, se hace toda una planeación para buscar programas que busquen satisfacer esas necesidades, mantenerlos motivado, incrementando su sentido de pertenencia y por ende la productividad de la misma.

La Psicología desde sus diferentes campos de acción se ha empeñado en estudiar la Motivación humana. La labor que este tipo de profesionales desarrolla desde la perspectiva de sus propios conocimientos evalúa al individuo desde todos sus ámbitos, y así determina el por qué de sus insatisfacciones, y le orientan para que él mismo busque los medios para lograr la estabilidad, la confianza en sí mismo, el interés por la vida, el deseo de superación, y las ganas de salir adelante.

La acción humana en la organización determina su dinámica. En este contexto el factor humano es la clave de toda organización. Su acción se encuentra íntimamente relacionada con un proceso motivacional y su rendimiento se fundamenta específicamente en la relación de tres

conceptos básicos: esfuerzo, desempeño y resultado; es decir, es la gente la que hace que trabajen las organizaciones y también quienes intentan influir en otros de una manera u otra, destacándose los sujetos que ejercen el rol directivo, el rol de manejo y selección de personal, característica básica de algunos profesionales de la Psicología y de otras profesiones como la Administración de Empresas, ya que de ellos depende en gran parte la direccionalidad de la organización.

Una revisión bibliográfica de trabajos realizados sobre el estudio de la motivación humana a nivel laboral, muestra que es muy poco lo que en Colombia se conoce. En teoría se han estudiado muchas de las ya existentes y se han desarrollado otras, pero desde el punto de vista de intervención, de descifrar que es lo que verdaderamente motiva a las personas a trabajar y a desempeñarse como profesionales en determinados cargos y empresas, es muy poco lo que se ha investigado.

A la fecha, y según datos suministrados por Fernando Toro, a través de la Revista Latinoamericana de Psicología Ocupacional, en Colombia son muy pocos los estudios que se han realizado con carácter investigativo sobre el Perfil Motivacional de las Personas en el trabajo.

El autor a través de la firma Cincel Ltda, promueve este tipo de estudios, llegando con gran éxito a otros países de latinoamérica como Venezuela, Ecuador y Chile. En Medellín y Barranquilla, se han realizado estudios motivacionales cuya muestra específica fueron Gerentes de diversas empresas. Los resultados obtenidos en ambos estudios arrojaron que lo que más motiva a los Gerentes en su Motivación es la Autorealización y la Dedicación a la tarea. Es por ello que contar que información adicional contribuye a ampliar las teorías al respecto y a identificar las necesidades de educación y desarrollo de otro tipo de profesionales.

En este caso, los investigadores realizaron un estudio sobre la motivación del Psicólogo y determinaron su perfil motivacional hacia el trabajo, específicamente en los recién egresados de la Universidad Simón Bolívar por ser una de las entidades que se ha interesado en estudiar este tipo de temas.

El perfil motivacional se definió para esta investigación como aquellos aspectos de la vida del individuo que favorecen o generan un

comportamiento. En otras palabras, como aquello que motiva, que impulsa y estimula una conducta.

Con este estudio se espera ahondar más en el conocimiento de la dinámica motivacional y así enriquecer teóricamente el estado de las investigaciones al respecto.

Pretenden además los investigadores, que los resultados obtenidos ayuden a responder muchos de los interrogantes, que sobre la motivación laboral existen, para de esta forma, poseer mayores argumentos que permitan visualizar a través del instrumento utilizado, los factores motivacionales del Psicólogo.

El propósito anterior es de vital importancia si se tiene en cuenta que las investigaciones en Colombia son pocas. De allí a que se desconozcan indicadores motivacionales relevantes para los diferentes tipos de cargo y profesiones existentes en el mercado.

Este estudio cobra importancia Institucional, en la medida en que proporciona a la Universidad Simón Bolívar una visión más amplia de

su profesional egresado, en una carrera que como la psicología está cobrando prestigio dentro de los diferentes niveles sociales.

Es un reto personal y profesional para los investigadores, ya que con ello contribuyen al enriquecimiento de futuros profesionales y al propio, a la formación de nuevas teorías y la divulgación de nuevos descubrimientos en el área de la psicología donde profesionales recién egresados constituyen la muestra principal del estudio.

3. OBJETIVOS.

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Describir el perfil Motivacional hacia el trabajo del Psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- ❖ *Describir el perfil Motivacional hacia el trabajo del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar con respecto a sus condiciones Motivacionales Internas: Logro, Poder, Afiliación, Autorealización, Reconocimiento.*
- ❖ *Describir el perfil motivacional del psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla con respecto a los Medios Preferidos para obtener retribuciones deseadas: Dedicación*

a la Tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición y Expectación.

- ❖ *Describir el perfil motivacional hacia el trabajo del Psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar con respecto a las Condiciones Motivacionales Externas: Supervisión, Grupo de Trabajo, Contenido del trabajo, Salario, Promoción.*
- ❖ *Describir las diferencias significativas del perfil motivacional hacia el trabajo de los psicólogos egresados de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla en cuanto a su género y estado civil.*

4. MARCO CONCEPTUAL

El comportamiento en general y el desempeño ocupacional en particular se entienden como un efecto o condición consecuente. Así entendido el comportamiento es el efecto de dos tipos de agentes causales denominados condiciones antecedentes y condiciones intervinientes. Son condiciones antecedentes las causadas o pre-requisitos de la acción tales como la deprivación, la saciedad y los estímulos o refuerzos positivos o negativos. En otros términos estas condiciones son las variables independientes del proceso motivacional. Son condiciones intervinientes, la habilidad o capacidad de la persona, su conocimiento y la experiencia, su orientación al trabajo, sus expectativas y su motivación. Estos son procesos internos que tienen un papel mediados en la determinación de los comportamientos. Un desempeño específico, un comportamiento particular constituye la condición consecuente o efecto. A su vez esta consecuencia o efecto se constituye en algo que afecta a las personas o a las relaciones entre

ellas, es decir, se convierte en una nueva condición antecedente que actúa sobre las actitudes, las percepciones, la motivación.

Beck (1978), propone tres criterios para identificar cuando una variable interviniente es motivacional, a saber, preferencia, persistencia y vigor. Para que una variable sea una condición interviniente motivacional se requiere que cualquier cambio en ella produzca también un cambio en su preferencia, persistencia o vigor del comportamiento.¹

Una preferencia es la búsqueda o interés por obtener un resultado deseado. Debe entenderse que en un resultado deseado puede ser tanto el logro de un refuerzo o retribución conveniente para la persona, como la evitación de un efecto aversivo o inconveniente, igualmente deseado puede ser obtener una mejor posición jerárquica o evitar ser despedido, por ejemplo.

Persistencia es la cantidad de tiempo que una persona dedica a la ejecución de una actividad orientada a obtener un resultado deseado.

¹ BECK, Robert. Principales Teorías de la Motivación. Londres: Prentice Hall. 1978, p.42.

El concepto de persistencia incluye también el grado de resistencia que una persona presenta para cambiar una actividad a otra, es decir, la dedicación a la actividad.

Vigor es la intensidad, fuerza o energía que caracteriza la acción. Una persona puede persistir en un comportamiento que realiza con desgano o insistir en él con energía.

4.1. MOTIVACION

La motivación es uno de los factores internos que requiere mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas. El concepto de motivación es difícil de definir puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una determinada persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo o puede ser generado internamente

en los procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo².

Krech, Crutchfield y Ballachey explican que "los actos del ser mundano son guiados por su conocimiento". Sin embargo, preguntarse por que actúa de esta o de aquella manera corresponde al campo de la motivación.³

La motivación se explica en función de conceptos como fuerzas activas e impulsoras, traducida por palabras como deseo y rechazo.

El individuo desea poder, status y rechaza el aislamiento social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación establece una meta determinada cuya consecución representa un gasto de energía para el ser humano.

En lo que atañe a la motivación, las personas son diferentes, las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad

² MASLOW, Abraham. Motivación y Personalidad. New York: Harper and Row, 1968, p. 50.

³ TORO, Fernando. Motivación para el trabajo. Medellín: Edit. Panamericana, 1998, p. 30.

individual para alcanzar los objetivos también son diferentes; además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. No obstante esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento es mas o menos semejante en todas las personas. En otras palabras, aunque varíen los patrones de comportamiento, en esencia el proceso que los origina es el mismo para todas las personas. En este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano⁴.

El comportamiento es causado: Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en estímulos internos o externos.

El comportamiento es motivado: En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre esta dirigido u orientado hacia algún objetivo.

El comportamiento esta orientado hacia objetivos: En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una

⁴ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill. 1999, p.68.

tendencia, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

Si las suposiciones anteriores son correctas, el comportamiento no es espontáneo ni está exento de finalidad; siempre habrá un objetivo implícito o visible que lo explique. Aunque el modelo de motivación sea el mismo para todas las personas, el resultado podrá variar indefinidamente, pues depende de la manera como se percibe el estímulo, al igual, que de las necesidades y del conocimiento que posea cada persona.

4.1.1. Teoría Motivacional de Abraham Maslow. Las denominadas teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo; su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior. El individuo es consciente de algunas de esas necesidades; de otras, no. La teoría motivacional mas conocida es la de Abraham Maslow, basada en la llamada jerarquía de las necesidades humanas.⁵

⁵ MASLOW, op. Cit., p. 70

Maslow afirma que una necesidad satisfecha no motiva ningún comportamiento; sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encamina hacia el logro de objetivos individuales.

El individuo nace con un conjunto de necesidades fisiológicas innatas o hereditarias. Al principio, su comportamiento gira en torno a la satisfacción cíclica de ellas. A partir de cierta edad, el individuo comienza un largo aprendizaje de nuevos patrones de necesidades.

Surge la necesidad de seguridad, enfocada hacia la protección contra el peligro, contra las amenazas y contra las privaciones. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, y se relacionan con su conservación personal.

A medida que el individuo logra controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, aparecen de manera lenta y gradual necesidades más elevadas: sociales, de autoestima y de autorealización. Cuando el individuo logra satisfacer sus necesidades sociales, surgen las necesidades de autorealización; esto significa que las necesidades de

autoestima son complementarias a las necesidades sociales, en tanto que las de autorealización complementan las de autoestima. Los niveles más elevados de necesidades sólo surgen cuando el individuo controla relativamente los niveles más bajo. No todos los individuos consiguen llegar al nivel de las necesidades de autorealización, ni siquiera al nivel de las necesidades de autoestima, pues estas son conquistas individuales.

Las necesidades más elevadas surgen a medida que las más bajas van siendo satisfechas, pues estas predominan, de acuerdo con la jerarquía de las necesidades. Diversas necesidades, concomitantes influyen en el individuo de manera simultánea; sin embargo, las más bajas tienen activación predominante frente a las más altas. Las necesidades más bajas, como comer, dormir, etc., requiere un ciclo motivacional relativamente rápido, en tanto que las más elevadas necesitan uno mucho más largo. Si alguna de las necesidades más bajas de ser satisfecha durante un largo periodo, se hace imperativa y neutraliza el efecto de las más elevadas. Las energías de un individuo se dirigen a satisfacer una necesidad más baja, cuando esta existe.

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas.

4.1.2. Teoría de la Equidad. Esta teoría, siendo una teoría de la Motivación tiene algunas consideraciones importantes para decir acerca de las causas de la satisfacción y la insatisfacción de las personas que generan ciertos tipos de comportamientos y que los mantiene o no motivados.

La teoría de la Equidad sostiene que la satisfacción de una persona está determinada por el balance de beneficios percibidos de la siguiente manera: La equidad de las retribuciones percibidas esta determinada por el balance entre lo que aporta y lo que recibe. Esta equidad percibida, a su vez determina la motivación para laborar.⁶

La motivación se logra cuando se percibe equidad y la insatisfacción cuando se percibe inequidad o injusticia. Según esta teoría, tanto la sobrecompensación como la subcompensación provocan

⁶ TORO, Op. Cit., p.35

insatisfacción, aunque los sentimientos asociados en cada caso son diferentes. Se enfatiza que la sobrecompensación conduce a un sentimiento de culpa, mientras que la subcompensación conduce al resentimiento.

4.1.3. Teoría de los dos factores. Esta teoría fue originalmente desarrollada por Herzberg, Mausner, Peterson y Capwel (1957) ellos afirman que los factores laborales deberán de ser clasificados de acuerdo al hecho de sí contribuyen directamente o nó a la motivación⁷.

Esta teoría sostiene que la satisfacción y la insatisfacción no se instalan en un continuo entre la neutralidad y la insatisfacción. Por el contrario, existen dos continuos independientes, uno que va de la satisfacción a la neutralidad. También sostiene esta teoría que las diferentes facetas de un trabajo influencia los sentimientos de satisfacción e insatisfacción. Así, por ejemplo, factores tales como el reconocimiento, la tarea en si misma y la responsabilidad se asocian con experiencias de satisfacción, muestra que las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales,

⁷ CHIAVENATO, Op. Cit., p. 76

la supervisión y las políticas de la compañía, se mencionan más comúnmente en conexión con experiencias de insatisfacción.

La teoría de Herzberg afirma que factores tales como unas mejores condiciones de trabajo no pueden por si mismo crear o eliminar la satisfacción, lo único que pueden hacer es empeorar la insatisfacción que ya se experimenta. La única manera de aumentar la satisfacción es efectuar cambios de aquellos factores que se refieren al contenido del trabajo.

4.1.4. Modelo Situacional de Motivación de Vroom. Víctor H. Vroom, desarrollo una teoría de la motivación que rechaza las nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. Su teoría se refiere únicamente a la motivación para producir; según Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para producir.⁸

❖ *Los objetivos individuales, es decir la fuerza de voluntad para alcanzar los objetivos.*

⁸ VROOM. B.H. Trabajo y Motivación, New York: Prentice Hall, 1964, p.320.

- ❖ *La relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales.*
- ❖ *La capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad, en la medida en que cree poder hacerlo.*

Según Vroom, una persona puede desear un aumento en la productividad, si se presentan tres condiciones:

Objetivos personales del individuo. Pueden incluir dinero, estabilidad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.

Relación percibida entre consecución de los objetivos y alta productividad. Si un obrero tiene como objetivo más importante devengar un salario mejor y se le paga según su producción, puede tener una fuerte motivación para producir más. Sin embargo, si la aceptación social por parte de los demás miembros del grupo cuenta más para él, podrá producir por debajo del nivel que se ha fijado como

patrón de producción normal. Producir más puede significar rechazo del grupo.

Percepción de su capacidad de influir en su productividad. El empleado que cree que su esfuerzo no incide en la producción, tenderá a no esforzarse demasiado; es el caso de una persona que desempeña un cargo sin tener suficiente capacitación, o del obrero asignado a una línea de montaje de velocidad fija.

Con el fin de explicar la motivación para producir, Vroom propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales que conducen a un objetivo final. Según ese modelo, la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. En general, el comportamiento en las organizaciones esta determinado por las practicas organizativas y por el comportamiento proactivo de los miembros de la empresa.

El hombre es social. Participar en organizaciones es muy importante en la vida de las personas; ya que ellos las llevan a relacionarse con otras personas o con algunos grupos. Los individuos tratan de mantener su identidad y su bienestar psicológico en los grupos o en las

organizaciones. Algunas veces utilizan las relaciones con otras personas para conseguir información de sí mismo y del ambiente en que viven. Los datos obtenidos constituyen una realidad social para el grupo y los individuos que la toman como base para probar sus capacidades, sus ideas y sus concepciones, con el fin de aumentar la comprensión de sí mismos. Además, las relaciones sociales, más que cualquier otro factor aislado, determinan la naturaleza del concepto que las personas tienen de sí misma.

El hombre tiene necesidades diversas. Los seres humanos se encuentran motivados por gran variedad de necesidades. Un factor puede motivar un comportamiento hoy, sin embargo, quizá no tenga fuerza para hacerlo mañana. Así mismo, el comportamiento de las personas esta influenciado simultáneamente por un conjunto de necesidades que presentan valencias y cantidades diferentes.

El hombre percibe y evalúa. La experiencias que el hombre acumula en el ambiente es un proceso activo por que selecciona los datos de los diversos aspectos del ambiente, los evalúa en función de sus propias

experiencias y en función de lo que está experimentando, de acuerdo con sus propias necesidades y valores.

El hombre piensa y elige. El comportamiento humano es activo en su propósito, orientación y conocimiento, y puede analizarse según los planes de comportamientos que elige, desarrolla y ejecuta para tratar con los estímulos a que se enfrentan y para alcanzar sus objetivos personales.

El hombre posee capacidad limitada de respuesta. El hombre tiene capacidad limitada de respuesta para actuar de acuerdo con lo que pretende o ambiciona. La manera como las personas se comportan esta muy restringida, puesto que las características personales son limitadas. Las diferencias individuales hacen que los comportamientos de las personas varíen considerablemente. La capacidad de respuesta esta dada en función de las aptitudes (innatas) y del aprendizaje (adquisición). Tanto la capacidad intelectual como la física están sujetas a limitaciones.

4.2 HACIA UNA SINTESIS CONCEPTUAL DE PRINCIPIOS Y ELEMENTOS DE LAS TEORIAS SOBRE MOTIVACION PARA EL TRABAJO.

Dentro de los principios y conceptos presentados por los enfoques motivacionales considerados, se pueden distinguir tres dimensiones de carácter analítico: Dimensión de las condiciones motivacionales internas, externas y la relación entre lo interno y lo externo.⁹

4.2.1: Condiciones Motivacionales Internas: *Dentro de esta dimensión se pueden distinguir por lo menos tres categorías de variables: Las fisiológicas, las Psicológicas y las psico-sociales.*

A la categoría de las variables fisiológicas corresponden principalmente las necesidades de nutrientes o de alimento, de líquido y de oxígeno en el organismo, de intercambio sexual, de descanso y de abrigo. En conjunto representan verdaderas necesidades, en sentido biológico. Su análisis se puede llevar a cabo con criterios biológicos, fisiológicos y psico-fisiológicos. Estas necesidades son de naturaleza cíclica, se

⁹ TORO, Fernando. Cuestionario de Motivación hacia el trabajo. . Medellín: Cincel Ltda.,1992, p. 30.

desactivan con la saciedad para volver a aparecer luego.

La naturaleza biológica de estas variables imprime un carácter universal que hace que en condiciones normales, no sólo sus manifestaciones sino sus objetos de satisfacción, sean comunes a todas las personas. Su generalidad y relativa invariabilidad limitan las diferencias individuales a tal punto que se hace irrelevante cualquier evaluación o medición de estas variables en un contexto laboral.

Las variables psicológicas y psicosociales describen valores, motivos o intereses más que necesidades en sentido biológico estricto.

A la categoría de las variables psicológicas corresponden los hechos descritos por los conceptos de necesidad de seguridad, auto-estima y de autorealización propuestos por Maslow y el de necesidades de logro propuesto por McClelland. Estos constructos describen, en conjunto condiciones personales internas de carácter afectivo o cognitivo que le permiten al individuo derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o con ciertos eventos externos que activan el comportamiento en el sentido de aproximarse o evitar tales objetos.

Estas variables se pueden analizar con criterios psicológicos, sin que se excluyan otros criterios, sociales o biológicos.

Dentro de la categoría de las variables psico-sociales se incluyen los conceptos de reconocimiento y afecto o estima de otros. Estos elementos corresponden a la categoría de las necesidades de poder y de afiliación de McClelland. En conjunto estas variables también describen estados afectivos o cognitivos de agrado o displacer, derivados particularmente de la interacción del individuo con otras personas u objetos sociales.

Los criterios de análisis de estas variables pueden ser conceptos de orden psicológico y social. Al igual que en el caso de las variables psicológicas hace falta precisión en las definiciones y evidencias que establecen mejor la naturaleza de estos fenómenos.

La dimensión de las condiciones motivacionales internas describe entonces, fenómenos que tienen lugar en el interior del organismo motivado. Su relevancia radica en que tienen la capacidad de imprimir

preferencia, persistencia y vigor al comportamiento humano dirigido hacia ciertos sectores del ambiente externo.

4.2.2. Condiciones Motivacionales Externas. Esta dimensión comprende una categoría de variables constituidas por eventos externos y otra por personas o agentes. Las dos categorías tienen en común el hecho de contener variables externas al organismo, propias del medio organizacional y del puesto de trabajo.

La categoría de los eventos externos comprende los factores intrínsecos y extrínsecos de la teoría de Herzberg. Estos grupos de variables describen condiciones organizacionales y del puesto de trabajo que están en el medio ambiente laboral del individuo y cuyo análisis debe realizarse, en parte, con los criterios propios de su condición de estímulos.

El concepto de grupo de trabajo contiene un conjunto de variables extrínsecas tales como la cohesión, las normas de grupo, el carácter formal e informal del grupo. Su descripción y análisis puede involucrar criterios psicológicos y de psicología social. Estas variables conforman,

conjunto, una condición importante del puesto de trabajo, su dimensión social.

El contenido de trabajo engloba un grupo de variables intrínsecas como variedad, retroalimentación sobre la ejecución de la tarea y autonomía, cuyos criterios de análisis se derivan esencialmente de la tecnología. Estas variables conforman la dimensión tecnológica del puesto de trabajo que incluye métodos, operaciones y procesos técnicos.

El salario comprende variables extrínsecas al trabajo tales como la modalidad de pago y diversos incentivos económicos que constituyen la dimensión económica del puesto de trabajo.

La supervisión contiene otro grupo de variables como centrada en la tarea y la centrada en la persona, que son factores extrínsecos al trabajo y cuyo análisis puede involucrar criterios organizacionales de psicología social o sociológica.

Las oportunidades de promoción conforman un grupo de variables extrínsecas que se pueden analizar y describir con criterios

organizacionales. Tanto la supervisión como la promoción son factores que conforman la dimensión organizacional del puesto de trabajo.

4.2.3. Condiciones de relación entre lo interno y externo: Dos enfoques importantes tales como: El que parte de las necesidades o valores personales para explicar el comportamiento motivado y el que parte de los incentivos o condiciones externas para llegar también al comportamiento motivado son enfoques complementarios. La integración de los resultados obtenidos por las dos perspectivas de investigación podrá dar una respuesta definitiva y suficiente a muchos de los interrogantes que hoy tenemos del proceso motivacional.

Consideramos que la teoría de la expectativa provee unas buenas bases, al menos preliminares para intentar la integración de los resultados obtenidos por los dos enfoques mencionados. Ella prevé una relación multiplicativa entre la expectativa de que a una acción le siga un resultado y el valor atribuido al resultado. Además prevé una relación aditiva de los diversos resultados que pueden estar asociados a una acción, ponderados por el valor que el individuo les atribuye.

Si a estas previsiones se les mira a la luz de los principios establecidos por los estudios sobre la atribución, seguramente se podrán hacer mejores predicciones de las que en la actualidad se pueden formular. Sin embargo, parece bien difícil, en el estado actual de las teorías, introducir todas las dimensiones y categorías conceptuales en el diseño de un instrumento que permita evaluar la motivación con un cierto grado de parsimonia.

En función de esta visión integradora se ha estructurado y validado el Cuestionario de Motivación Hacia el Trabajo, el cual permite registrar muy apropiadamente una de las tres características de motivación como variable interviniente.

4.3. MOTIVACION PARA EL TRABAJO SEGUN FERNANDO TORO.

Una variable motivacional en el trabajo puede ser cualquier realidad externa a la persona o propia de su funcionamiento interno, que mueve



al individuo a experimentar preferencias, a persistir en una actuación dada o a comprometer mas o menos esfuerzos en ella.¹⁰

La expresión realidad externa, se refiere a toda situación, hecho, persona o circunstancia que en un momento dado afecta a un individuo, es decir, lo involucra o incluye en ella de algún modo. Tal realidad externa se considera como una variable en la medida en que se presente o pueda presentarse a la conciencia de la persona con grados, valores o magnitudes diferentes. La temperatura en el sitio de trabajo es una variable externa porque en un momento dado puede tener cierta magnitud, cierto numero de grados; sus valores pueden cambiar. Por eso es una variable; es° externa por cuanto la examinamos como una condición objetiva que se puede registrar y medir por fuera de la persona, en su medio externo. Puede llegar a ser una variable motivacional en la medida en que mueva al trabajador a realizar ciertas escogencias como suspender el trabajo para tomar agua o ventilarse, a persistir como demorándose en la interrupción del trabajo.

¹⁰ TORO, Op cit., p.38

Hay muchas clases de condiciones externas que son variables motivacionales. Las teorías y los estudios motivacionales han analizados muchas de ellas. Por ejemplo, Vroom en 1964 llevo a cabo una revisión muy amplia de los estudios motivacionales realizados hasta la fecha de su publicación y encontró evidencias de una buena cantidad de variables externas motivacionales; Hezberg por su lado clasificó las condiciones externas en dos categorías que denomino factores Higiénicos, por tratarse de variables extrínsecas, no propias de la tarea, pero con efectos sobre la motivación y el interés por la empresa y el trabajo. Constituyen factores motivadores por tratarse de variables asociados directamente a la tarea y con efectos evidentes sobre el interés y la motivación.

Podemos agrupar muchas de estas variables externas en unas pocas categorías generales:

Las condiciones físicas del puesto de trabajo. Aquí se agrupan variables como las condiciones de iluminación, temperatura, humedad, exposición a ruidos o a sustancias contaminantes, y demás aspectos de la realidad laboral que caracterizan el medio externo en que se

desempeña la persona. Cada una de estas condiciones se convierten en una variable motivacional cuando influyen en las preferencias, la persistencia o el vigor de las actuaciones ocupacionales de alguna persona.

Las características de la tarea. Esta categoría incluye condiciones como la variedad de las operaciones que debe efectuar el desempeñante de un puesto de trabajo, la permanencia o cambio del sitio del trabajo, el mayor o menor contacto con otras personas, la variedad de los estímulos que debe captar y atender el desempeñante, la posibilidad de decidir sobre los medios y recursos con que efectúan el trabajo o la posibilidad de emplear a discreción sus conocimientos y experiencias.

Las condiciones administrativas. Tales como el clima social del trabajo, las políticas de la empresa, las metas y objetivos, las características de la retribución y de los esquemas de incentivos, las posibilidades de promoción, los esquemas de evaluación y desarrollo, el estilo gerencial de los mandos, la organización funcional de las dependencias y servicios o las eficiencias y servicios o la diferencia de

los procesos productivos. Todas estas son condiciones que pueden constituirse en variables motivacionales, en el mismo momento en que adquieren la capacidad de afectar las preferencias, la persistencia o el vigor de las actuaciones laborales de una persona; es más, esta ampliamente demostrado por la investigación que efectivamente lo logran.

Las condiciones sociales. Son aspectos de la realidad ocupacional como el contacto permanente con clientes, con colegas, compañeros de trabajo o con funcionarios de otras compañías: también se incluye el trabajo en aislamiento social, el trato con revisores, con proveedores, con personas del sindicato o las actividades de negociación, venta, atención al público o dirección, que tiene un componente social importante. El trabajo en grupo o con grupos y el trabajo en presencia de otros sin que se requiera una interacción específica con ellos son tenidos en cuenta.

Continuando con nuestro razonamiento acerca del concepto de motivación para el trabajo, debemos observar que también las condiciones personales internas, propias del funcionamiento individual, puede ser variables motivacionales. Nos referimos a ellas como variables por la misma razón que se explico cuando se hablo de las condiciones externas. Son realidades que se presentan a la percepción del individuo con grados diferentes de intensidad o magnitud. Son internas por que se ubican por dentro de las fronteras corporales, corresponden a estados fisiológicos o psicológicos propios del funcionamiento del individuo, como sus conceptos, intereses, valores y deseos. También la investigación ha mostrado evidencias importantes acerca de su valor motivacional. La mayoría de las teorías motivacionales han examinado el carácter motivacional de por lo menos una de estas variables internas, comenzando con los enfoques iniciales de Maslow (1954) o de McClelland y sus asociados (1968). Algunas de las condiciones internas a las que nos referimos son:

Variables fisiológicas. Corresponden a las necesidades de alimentos, de líquido, oxígeno, de intercambio sexual, de descanso y abrigo o todo requerimiento indispensable para que el organismo pueda conservar su

equilibrio hemostático. En la medida en que estas condiciones afectan las preferencias, persistencias o vigor del comportamiento se constituyen en variables motivaciones.

Variables psicológicas. Involucran condiciones personales de carácter cognitivo o afectivo que permiten a la persona derivar conceptos o sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia. Se incluye aquí los conceptos y juicio de toda clase relacionados con la actividad ocupacional, los juicios acerca de sí mismo, y de los demás, las expectativas, los valores, las actitudes y creencias y todos los afectos y sentimientos de seguridad, autoestima, autorealización o logro, ampliamente analizados por diversos enfoques teóricos.

Variables psicosociales. Son condiciones internas cuyo carácter y naturaleza están dados por su origen en la interacción del individuo con los demás en la vida social. Se satisfacen en la relación interpersonal tienen una connotación social intensa. Se incluye aquí intereses como el reconocimiento, el deseo de afecto por parte de otros, el interés de poder y el de afiliación, también estudiada ampliamente por diversos teóricos de la motivación.

Las variables descritas anteriormente destacan el hecho de la existencia de realidad interna y externas, de relaciones entre ellas que, al tener un impacto sobre las preferencias, las persistencias o el vigor del comportamiento, se convierten en variables motivacionales. Sin su acción no es posible imaginar ninguna actuación laboral. Pero esta influencia es combinada con la acción de los conceptos y las habilidades, sólo ahí se hace efectivo y observable el comportamiento de las personas y por tanto también su desempeño ocupacional.

Existen diferencias apreciables entre las personas en su motivación; es tan importante este hecho que las políticas de una empresa, los incentivos, el diseño del puesto de trabajo, el diseño organizacional y tantos otros mecanismos motivacionales empleados por las empresas no logran producir efectos masivos y uniformes en las preferencias, persistencia o vigor de su comportamiento ocupacional.

La razón esencial es que las condiciones motivacionales internas de una persona pueden ser diferentes a las de otra. También esas

condiciones internas se modifican con la experiencia, la edad y otras circunstancias. Las condiciones externas tampoco son idénticas para personas que trabajan en diferentes grupos o ambientes laborales. Y tanto las unas como las otras inciden en la realidad motivacional de los individuos. Si las condiciones motivacionales internas son cambiantes también lo son externas y, además, las unas y las otras interactúan para afectar las preferencias, persistencia y vigor del comportamiento; debe esperarse que las particularidades motivacionales de las personas sean diferentes entre individuos y en una misma persona en diferentes circunstancias.

No es posible comprender una condición motivacional interna sin tener en consideración el medio externo. El hecho obedece, entre varias razones, a que estos dos factores son dimensiones del mismo fenómeno motivacional. Con fines analíticos y de exploración se puede discriminar y considerar separadamente pero ninguna de las dos dimensiones, con independencia de la otra, pueden explicar satisfactoriamente la motivación.

4.4. CUESTIONARIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO.

C.M.T

Hasta el presente se conocen algunos instrumentos que evalúan aspectos motivacionales derivados de alguna teoría motivacional particular. Tales instrumentos suelen ser de poca utilidad en el medio latinoamericano por las obvias diferencias de idiosincrasia, cultura, lenguaje, nivel de desarrollo económico, social y tecnológico que existen entre los países de Europa y del norte de América y el tercer mundo latinoamericano.

El Cuestionario de Motivación para el trabajo ha sido diseñado y estudiando por personas que participan de la cultura a la cual esta dirigido, además que involucra en su estructura semántica conceptos, sentimientos y experiencias típicas de este medio laboral. El fundamento teórico en el cual se apoya el cuestionario esta conformado por un esquema conceptual que toma, de un lado, los aportes de teorías motivacionales relevantes y los resultados de investigaciones empíricas, de otro lado toma en consideración un esquema conceptual, desarrollado por el actor, que integra varias

dimensiones analíticas para producir una conceptualización que destaca el carácter dinámico del fenómeno.

No es posible comprender una condición motivacional sin tener en consideración el medio externo. El hecho obedece, entre varias razones a que estos dos aspectos son dimensiones del mismo fenómeno motivacional.

Con fines analíticos y de exploración se puede discriminar y considerar separadamente pero ninguna de las dos dimensiones, con independencia de la otra, pueden explicar satisfactoriamente la motivación. Por esta razón se podrá apreciar cierta interdependencia en el contenido de los ítems de la primera y tercera parte del cuestionario.

El cuestionario de motivación para el trabajo, es un instrumento diseñado para recoger muestras de 15 factores motivacionales, no describe por lo tanto la totalidad de fenómeno motivacional.

4.4.1. Condiciones Motivacionales Internas. El cuestionario incluye cinco variables representativas de las condiciones motivacionales internas: logro, poder, afiliación, autorealización, y reconocimiento.

Estas variables, en conjunto describen condiciones personales internas de carácter afectivo, que permiten al individuo derivar sentimientos de desagrado de su experiencia con personas o con eventos externos específicos. Como consecuencia de los sentimientos de agrado experimentados alguna vez se puede activar comportamientos posteriores de aproximación a tales personas o eventos. Como consecuencia de los sentimientos de desagrado experimentados pueden activarse comportamientos posteriores de evitación.¹¹

Logro. Se manifiesta a través del comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados a mediano y largo plazo. Por lo general no se manifiesta la acción hacia el logro cuando la dificultad de la tarea o de la actividad es demasiado alta o baja. La dificultad media de la tarea o

¹¹ TORO, Op cit, p.38

actividad parece estimular mejor los comportamientos orientados al logro.

Poder. Se manifiesta a través de deseos y acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia. No solo sobre personas o grupos, sino también sobre las medidas que permitan adquirir o mantener el control, tales como las posiciones de mando, la influencia en los medios de comunicación, la acción sobre los incentivos o recompensas.

Afiliación. Se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante.

Autorealización. Se manifiesta por la expresión de deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos.

Reconocimientos. Se manifiesta a través de la expresión de deseo o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer.

4.4.2. Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Como en todos los fenómenos psicológicos, se observan grandes diferencias individuales tanto en las condiciones motivacionales internas como en las externas. Por razón de tales diferencias individuales las personas pueden diferir en cuanto a los medios que prefieren emplear para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

El Cuestionario de motivación permite identificar estas preferencias en términos de cinco categorías de comportamiento: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores organizacionales, requisición y expectación. Se escogieron las cinco categorías de comportamiento mencionadas, a partir de una revisión de la literatura organizacional en torno a los temas relativos a la vinculación del individuo a la organización.

Para Simún¹² (1957), el comportamiento de las personas en la organización es intencional, esta orientado a la obtención de metas o de resultados. Por consiguiente, en la medida en que las organizaciones provean posibilidades directas o indirectas de obtener metas personales, en esa misma medida las personas estarán dispuestas a considerar su vinculación como miembro. Por su participación en la actividad organizacional el individuo recibe beneficios o retribuciones que le interesan, como salario, buen trato, promoción, prestigio y la satisfacción de varias necesidades. Su participación o contribución consiste en dedicar a la empresa tiempo y esfuerzo, aceptar que las personas investidas de autoridad definan y limiten su comportamiento, es decir, aceptan las relaciones de autoridad, dentro de ciertos limites. Requisición y expectación describen entonces opciones para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, desde la perspectiva del individuo independiente que se vincula libremente a una organización para obtener beneficios personales. Esta perspectiva completa la anterior.

¹² Ibid., p.8

Esta sección del cuestionario busca evaluar la instrumentalidad que la persona atribuye a varios tipos de desempeño en relación con varios resultados o retribuciones deseadas.

Dedicación a la tarea. Incluye modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar en el responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo. Se trata de la intención de poner al servicio de la tarea, recursos, medios y condiciones personales con que cuenta el individuo.

Aceptación de la autoridad. Modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas.

Aceptación de normas y valores. Modos de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, tales como evitar

lo que pueda causar perjuicios al trabajo o a la empresa, cumplir sus normas y políticas, contribuir al logro de sus objetivos.

Requisición. Modos de comportamientos que buscan obtener las retribuciones deseadas influenciando directamente a quien puede concederlas, mediante persuasión, confrontación o solicitud personal y directa. Solicitar directamente la retribución deseada.

Expectación. Modos de comportamientos que muestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Las retribuciones deseadas se dan por iniciativa y benevolencia del patrono más que por mérito personal.

4.4..3. Condiciones motivacionales externas. En esta parte, el cuestionario incluye cinco variables que tienen el carácter de factores que suscitan el interés por el trabajo y refuerzan o incentivan modos de comportamientos dirigidos a obtenerlos: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción.

Supervisión. Valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representante de la autoridad organizacional hacia el.

Grupo de trabajo. Condiciones sociales del trabajo que proveen a la persona, posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender de otros.

Contenido de trabajo. Condiciones intrínsecas del trabajo que puede proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad, información sobre su contribución a un proceso o producto y la posibilidad de elaboración global del producto, valoración que la persona hace a tales condiciones.

Salario. Condiciones de retribución económica asociados al desempeño en un puesto de trabajo. Según su grado y modalidad esta retribución puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio, seguridad de que pueda atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia. Valoración que la persona hace de la compensación económica.

Promoción. Perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional. De tal posibilidad la persona puede derivar proyecciones personales de progreso, de prestigio y aproximarse a situaciones de mayor responsabilidad.

4.5. EL PSICOLOGO.

El Psicólogo es aquel profesional que estudia la conducta humana; con fortalezas y debilidades intenta orientar a las personas desde una perspectiva integral.

Hay quienes por su grado de especialización, se dedican al estudio del comportamiento humano, desde los distintos énfasis:

- ❖ *Psicología Clínica.*
- ❖ *Psicología Educativa*
- ❖ *Psicología Organizacional*
- ❖ *Psicología Familiar*
- ❖ *Psicología Social*

❖ *Psicología Infantil*

Aunque diversos son sus campos de acción, el objetivo es el mismo “el ser humano.”

4.5.1. El psicólogo de la Universidad Simón Bolívar: La misión principal de la Universidad Simón Bolívar es formar psicólogos con una visión integral de su profesión.

Datos suministrados por la Secretaria Académica de la Facultad de Psicología, bajo la Coordinación de la Dra. Esperanza Ahumada, permiten describir el número de Profesionales graduados a Mayo 4 del 2001, así:

Octubre 6 del 2000.....45 psicólogos.

Diciembre 12 del 2000.....15

Enero 3 del 2001.....3

Mayo 4 del 2001.....64 .

Lo anterior, planteó una población de 127 egresados, de los cuales 20 personas, cerca del 15.74%, constituyeron la muestra final de esta investigación.

5. DEFINICION DE VARIABLES

5.1. VARIABLES DE ESTUDIO.

Motivación hacia el trabajo.

5.1.1. Definición Conceptual. La motivación hacia el trabajo puede ser cualquier realidad externa a la persona o propia de su funcionamiento interno que mueve al individuo a experimentar preferencias, a persistir en su actuación dada o a comprometer más o menos esfuerzo en ella.

5.1.2. Definición Operacional. La variable de estudios fue medida utilizando como instrumento esencial el CMT Cuestionario de Motivación para el trabajo. Se realizó teniendo en cuenta las siguientes dimensiones.

6. CONTROL DE VARIABLES.

6.1. VARIABLES CONTROLADAS.

6.1.1. En los Sujetos.

<i>QUE?</i>	<i>COMO</i>	<i>POR QUE?</i>
<i>ROL</i>	<i>Escogiendo que todos fuesen psicólogos recién egresados de la U. S.B.</i>	<i>Por que su profesión les permite tener una visión amplia acerca de la motivación necesaria para su desarrollo profesional.</i>
<i>ESTADO CIVIL</i>	<i>Controlando que la Muestra fuera proporcional con respecto al estado civil</i>	<i>Para obtener un equilibrio en los resultados, tanto de psicólogos Solteros como casados.</i>

6.1.2 Instrumento.

<i>QUE?</i>	<i>COMO</i>	<i>POR QUE?</i>
<i>MEDICION OBJETIVA DE LA VARIABLE DE ESTUDIO</i>	<i>Escogiendo el CMT (Cuestionario de motivación para el trabajo), como instrumento de medición de la variable de estudio.</i>	<i>Por su validez y confiabilidad comprobada en las investigaciones realizadas por Toro y Cabrera (1983-1985)</i>

6.2. VARIABLES NO CONTROLADAS.

<i>QUE?</i>	<i>POR QUE?</i>
<i>SITIO DE APLICACION DEL INSTRUMENTO.</i>	<i>Por la distancia que los separa a uno de los otros y que por su carácter de egresados es difícil reunirlos a todos en un mismo sitio.</i>
<i>EDAD CONDICION SOCIOECONOMICA RELIGION.</i>	<i>Por los diversos rangos de edad, religiones, y estrato social a los que pertenecen los egresados.</i>
<i>GENERO</i>	<i>Para establecer diferencias significativas en el perfil motivacional de ambos sexos.</i>
<i>ESTADO CIVIL</i>	<i>Para establecer diferencias significativas en el perfil motivacional de psicólogos solteros y casados.</i>

7. METODO

7.1. DISEÑO.

La estrategia metodológica utilizada para esta investigación fue el diseño Descriptivo, ya que su objetivo principal es tratar de describir las principales causas de formación, y estructura de un fenómeno, sin determinar causales.¹³

7.2 POBLACION.

La población sujeta de la presente investigación son ciento veinte siete psicólogos egresados de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, los cuales hacen parte de la primera y segunda promoción de psicólogos de dicha entidad.

¹³ ABELLO, Raimundo. Y MADARRIAGA. Camilo. Estrategias de Evaluación de Programas Sociales. Barranquilla. Uninorte. 1985

7.3. MUESTRA.

La técnica de muestreo utilizada para delimitar la población y escoger la muestra del estudio, fue la conocida como "Intencional", la cual permite a los investigadores escoger con intención las características de los sujetos a evaluar. Razón por la cual los autores de este estudio, basados en el total de la población, decidieron escoger intencionalmente 20 sujetos como muestra final, cantidad considerada significativa metodológicamente teniendo en cuenta el total de la población.

La muestra fue escogida con las siguientes características:

Hombres: 1050% de la Muestra.

Hombres Solteros: 550.% de la Muestra en Hombres.

Hombres Casados: 5 50 % de la Muestra en Hombres

Mujeres: 1050% de la Muestra

Mujeres Solteras 550% de la muestra en Mujeres

Mujeres casadas 550% de la muestra en Mujeres

7. 4. TECNICAS E INSTRUMENTOS.

El instrumento que se utilizó para este estudio fue el Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT, instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de la motivación.

Elaborado por Fernando Toro en 1982 a través del Centro de Investigaciones Psicológicas de Medellín Cincel Ltda. Es un instrumento factorial que mide las variables motivacionales: logro, poder, afiliación , autorealización reconocimiento, dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición, expectación, supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, promoción y salario.

El cuestionario consta de 75 ítems agrupados en conjunto de cinco, cada examinando debe ordenar los ítems de cada conjunto en orden de importancia, asignarles un valor entre cinco y uno. Cuenta con niveles de confiabilidad y validez apropiadas y con un buen numero de escalas normativas para diferentes grupos ocupacionales. Todo su proceso de

diseño y validación se llevo a cabo en Colombia, específicamente en la ciudad de Medellín.

El Cuestionario Consta de tres partes así:

La primera parte conformada por cinco grupos de ítems. Cada grupo contiene a su vez cinco ítems y cada ítems del grupo esta representado un factor de Motivación. Esta parte esta diseñada para proveer un perfil de Condiciones Motivacionales Internas a través de cinco factores que son: logro, poder, afiliación, autorealización y reconocimiento.

La segunda parte también contiene cinco grupos con cinco ítems cada grupo. Se diseño para conformar un perfil de Medios preferidos para obtener Retribuciones deseadas en el trabajo. Esta parte esta representada por los siguientes factores: Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición y expectación. Al igual que las anteriores, la tercera parte esta conformada por 25 ítems distribuidos en cinco grupos. Proporcionan un perfil de incentivos, valorados por la persona o

condiciones Motivacionales Externas representadas por los factores: Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido del Trabajo, Promoción, salario.

En total el cuestionario contiene 75 ítems que en conjunto representan quince factores motivacionales. Los ítems están representados en grupos de cinco y cada uno operacionaliza un factor de motivación. La persona examinada debe ordenar los ítems de cada grupo de acuerdo con la importancia que le atribuye a cada uno, visto en conjunto en relación con los otros cuatro. En función de su escogencias debe asignarles un valor entre cinco (5) y uno (1) para indicar la mayor o menor importancia que les atribuye respectivamente.

Este mecanismo de ordenamiento forzoso supone, para muchos examinados, en cada grupo de ítems, resolver un conflicto de su interés de valoración. Gracias a este mecanismo se hace posible identificar las prioridades reales. Sin exigencia del ordenamiento forzoso, la deseabilidad social normal de los ítems dificultaría notablemente obtener un ordenamiento de los factores. Por consiguiente, este tipo de

ordenamiento conduce a que el valor que una persona asigna a un factor deba descontárselo a otro factor. Por la misma razón, los valores altos que aparecen en el perfil motivacional arrojado por la prueba para cada examinado revelan sus más altos valores, sus intereses, sus relaciones. Sin embargo, los valores mas bajos no significan lo que rechaza o desprecia el examinado, representan aquello a lo que le atribuyen menos valor en el momento que se examinan en el de los factores que el cuestionario explora.

El Cuestionario de Motivación para el trabajo es un instrumento diseñado para recoger muestras de quince factores motivacionales, no describe por lo tanto la totalidad del fenómeno motivacional.

Véase Anexo A.

7.5. PROCEDIMIENTO.

Esta investigación se llevó a cabo en cinco fases así:

Primera Fase. Una vez revisados los proyectos de investigación de los psicólogos egresados de la universidad Simón Bolívar y ante la necesidad de tener que presentar un proyecto de investigación, llamo la atención de los investigadores un tema de motivación laboral presentado por los estudiantes de la anterior promoción.

*Teniendo en cuenta que este tipo de investigaciones son pocas, los investigadores decidieron iniciar un estudio de Motivación hacia el trabajo en psicólogos egresados de la misma universidad, con el fin de aportar nuevos conocimientos en un área de investigación donde los aportes de los estudiantes son muy pocos. Titulado entonces, el proyecto de investigación **PERFIL MOTIVACIONAL DEL PSICOLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR.***

Segunda Fase. Teniendo en cuenta aportes de la teoría utilizada en el estudio anterior, los investigadores se dieron en la tarea de buscar bibliografía al respecto y organizar la parte introductoria y objetivos del proyecto, y a su vez organizando toda la información técnica y metodológica para su elaboración y ejecución.

Tercera Fase. Consistió en delimitar la población en estudio, para lo cual fue necesario indagar el valor real de la población y designar una muestra significativa. Los integrantes del proyecto por su cercanía con algunos de los egresados, decidieron escoger la muestra de modo intencional sin discriminar hombres y mujeres, solicitando su participación en el estudio.

Cuarta Fase. Una vez aplicado el instrumento en su totalidad, los investigadores procedieron a corregir manualmente cada una de las pruebas y utilizaran para su interpretación el manual de Interpretación del Test en mención. Las pruebas se tabularon a través de los criterios de la Estadística Descriptiva, obteniendo así un resultado cuantitativo del estudio.

Quinta Fase. Tabulada la información se procedió a realizar un análisis cualitativo de la información describiendo así las características de mayor y menor importancia para los evaluados, tanto en hombres y mujeres psicólogos. Información que se consolidó y presentó al comité Investigativo de la Universidad.

8. RESULTADOS

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del Cuestionario de Motivación hacia el trabajo, permitió a los investigadores desglosar el perfil Motivacional del Psicólogo egresado de la Universidad Simón Bolívar y establecer diferencias significativas entre las siguientes variables:

- ❖ *Perfil Motivacional del psicólogo según su género: Hombre y Mujer.*
- ❖ *Perfil Motivacional del Psicólogo según su estado civil: soltero y casado. Diferencias significativas.*

En forma independiente se presenta el perfil motivacional de cada una de las variables anteriores. Véase Tabla 1, 2, , 3, 4, y 5



**PERFIL MOTIVACIONAL HACIA EL TRABAJO DEL
PSICOLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SIMON
BOLIVAR SEGUN SU GENERO.**

Perfil Motivacional del Psicólogo Hombre: En cuanto a las condiciones motivacionales internas, los psicólogos muestran un mediano interés por ejercer comportamientos caracterizados por la intensión de inventar, hacer o crear algo excepcional, más aun, les motiva el poder ejercer dominio, control o influencia, no sólo sobre las personas o grupos, sino también sobre los medios que les permitan adquirir o mantener el control. Igualmente les resulta motivante en promedio el poder establecer o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante. En un nivel bajo, se encuentra el deseo o la realización de actividades que les permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos. Como factor sobresaliente, se ubica el reconocimiento, el cual según lo expresado por Fernando Toro hace ver que les resulta motivador la realización de actividades orientadas a

obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que es, o es capaz de hacer.

En lo referente a los medios preferidos para obtener retribución, se puede observar en un nivel promedio todos los factores motivacionales, lo que permite inducir que el psicólogo muestra un mediano interés, valoración o tendencia normal a dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo necesario y a hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad, así como por acatar las decisiones y orientaciones del jefe y de aceptar los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando este los solicite. Igualmente muestra un interés normal por hacer que su desempeño contribuya verdaderamente a los objetivos del área de trabajo y de la empresa. Muestra intención en solicitar al jefe ubicación en un puesto de trabajo que se acomode bien a sus capacidades, no sólo solicitarlo con palabras sino con hechos y capacidades propias, de la misma forma que procura sin ningún tipo de afán darle tiempo a la empresa para que reconozca sus conocimientos y capacidades para obtener de ello aumentos salariales.



Las condiciones motivacionales externas, los muestran como seres capaces de dejarse orientar y controlar por los representantes de la autoridad organizacional, pero más aun les resulta motivador el, poder desempeñarse en medio de condiciones sociales de trabajo que les permitan estar en contacto con otros, compartir, aprender de los demás. El contenido del trabajo, entendido según Fernando Toro como aquellas condiciones intrínsecas del trabajo que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad e información sobre su contribución al proceso sobre el cual coopera, aparece en un nivel motivacional bajo, dentro de la escala establecida. El salario, resulta motivacional, en la medida en que representa para estos sujetos condiciones económicas asociadas al desempeño y que se convierten en un medio para satisfacer las necesidades propias y de su familia. En el mismo nivel motivacional se encuentra la promoción, lo que sugiere que le es medianamente motivante el poder ascender jerárquicamente dentro de una organización.

Véase Tabla 1.

Tabla 1. Perfil Motivacional del Psicólogo Hombre Egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla.

CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS												
	PT	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
LOGRO	44											
PODER	58											
AFILIACION	51											
AUTOREALIZACION	33											
RECONOCIMIENTO	63											
MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCION DESEADA												
	PT	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
DEDICACION A LA TAREA	54											
ACEPTACION DE LA AUTORIDAD	53											
ACEPTACION DE NORMAS Y VALORES	52											
REQUISICION	53											
EXPECTACION	53											
CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS												
	PT	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
SUPERVISION	48											
GRUPO DE TRABAJO	65											
CONTENIDO DEL TRABAJO	38											
SALARIO	58											
PROMOCION	50											

Fuente: Cuestionario de Motivación Hacia el Trabajo.

Perfil Motivacional del Psicólogo Mujer: En cuanto a las condiciones motivacionales internas, las mujeres muestran un mayor interés (dentro del promedio) en poder inventar, crear o hacer algo excepcional, relacionado con el logro. Igualmente se presenta el poder como un factor motivacional que les produce un interés normal en su motivación, en lo referente al poder ejercer control o dominio sobre las personas, procesos o recursos. Les resulta motivador pero sin tanta transcendencia el poder establecer en el trabajo relaciones afectivas con los demás y el poder realizar actividades que les permitan la utilización en el trabajo de sus habilidades y conocimientos personales.

Les resulta altamente motivante el ser reconocidos por los demás por lo que realmente son y por lo que son capaces de hacer.

En cuanto a los Medios Preferidos para obtener Retribución, se puede apreciar que son capaces de ejercer comportamientos caracterizados por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, capaces de emitir conductas de acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad como de las decisiones y actuaciones de tales personas. En un nivel medio bajo se puede

apreciar la motivación o el interés a emitir conductas para obtener lo deseado en beneficio propio, y un nivel medio de expectación lo que muestra un interés normal de expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la organización ante la cual se desenvuelven.

En lo referente a las condiciones motivacionales externas, se pueden apreciar niveles normales de factores o características que suscitan el interés por el trabajo y refuerzan incentivamente modos de comportamiento dirigidos a obtenerlos.

Véase Tabla 2.

***DIFERENCIAS EN EL PERFIL MOTIVACIONAL DE LOS
PSICOLOGOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD SIMON
BOLIVAR DE BARRANQUILLA EN CUANTO A SU GENERO:***

Teniendo en cuenta los perfiles establecidos, se pueden apreciar diferencias mínimas en cada uno de los factores motivacionales. En las mujeres existen una mayor intención por crear, hacer o inventar algo excepcional en torno al trabajo, características propias del Logro. Los hombres por su parte muestran un mayor interés por ejercer poder dominio y control. Hombres y mujeres muestran Resultados favorables (dentro del promedio esperado) en el poder establecer en el trabajo nuevos contactos y relaciones afectivas significativas de tipo social. Hombres y mujeres dan una valoración relativamente baja al poder utilizar en su trabajo los conocimientos y habilidades propias de su formación profesional. Ambos sugieren una valoración o interés relativamente alto al querer ser reconocidos y valorados por otras personas por sus capacidades y por sus propios méritos.

En cuanto a los medios preferidos para obtener retribución, se puede apreciar que la mayor diferencia se encuentra en el factor requisición,

presentándose las mujeres con menor interés en emitir comportamientos en busca de obtener retribuciones personales. Sin embargo, se presentan en un nivel más alto su interés ante los designios de la empresa y del futuro organizacional, lo que a los hombres les resulta interesante pero en menos importancia.

En cuanto a las condiciones motivacionales Externas, la mayor diferencia en el perfil establecido radica en el Contenido del Trabajo y el factor salario. Los hombres por su parte muestran un interés relativamente bajo para llevar a cabo actividades variadas y de interés que le eviten rutina y monotonía, poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva de lo que hace y tener libertad para decidir sobre la forma más conveniente de hacer el trabajo. Sugiere una baja estabilidad emocional. Las mujeres por su parte muestran un interés normal en este aspecto. En cuanto al salario, las mujeres muestran un interés relativamente alto en ganar un sueldo que le permita atender adecuadamente todas sus necesidades y las de su familia, que recompense su esfuerzo y que periódicamente puede tener un aumento. Este aspecto, para los hombres se encuentra en un nivel medio motivacional. Véase Tabla 3.

Tabla 3. Representación gráfica de los perfiles Motivacionales hacia el trabajo de los psicólogos egresados de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, de acuerdo a su género.



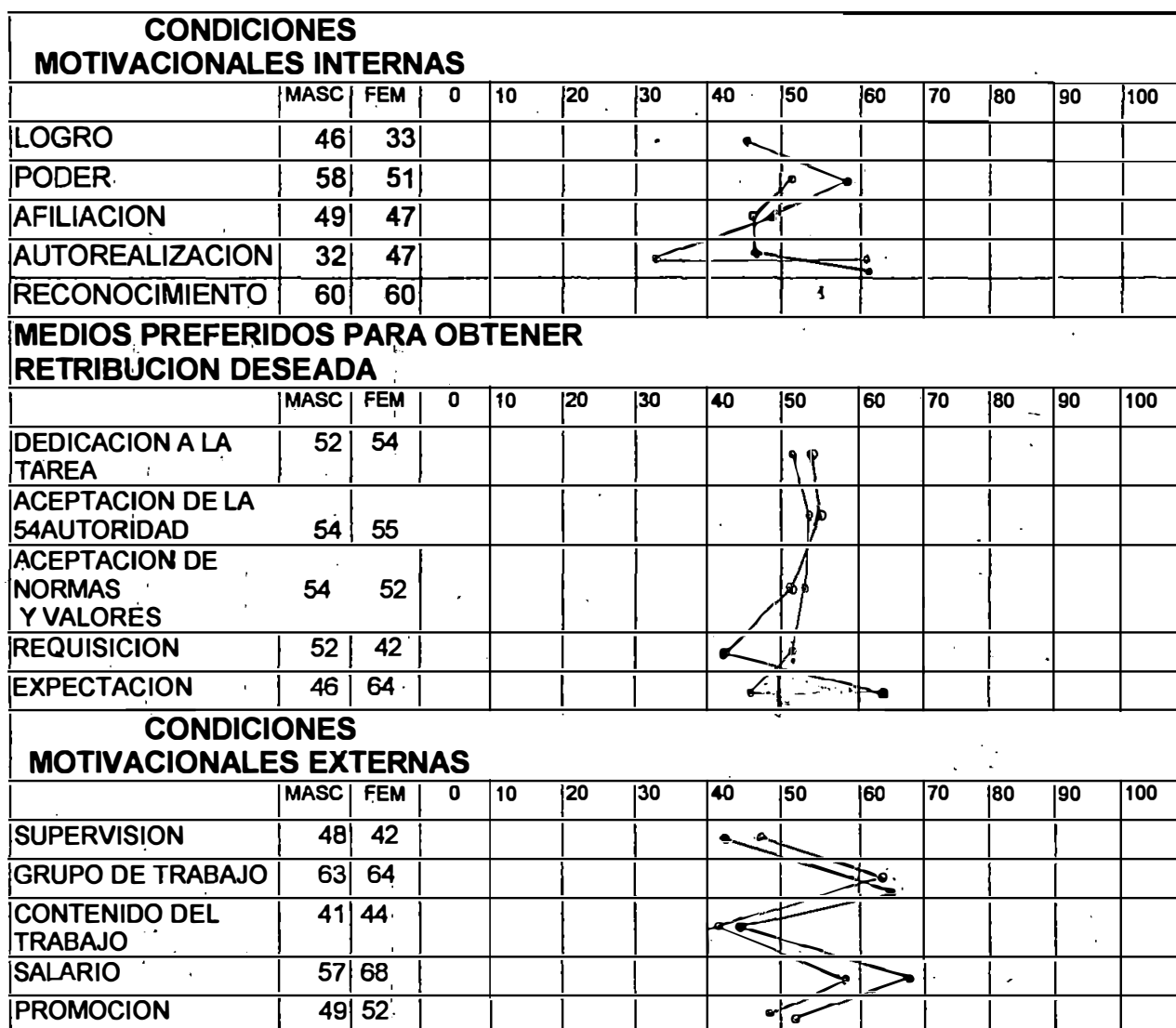
DIFERENCIAS EN EL PERFIL MOTIVACIONAL HACIA EL TRABAJO DE LOS PSICOLOGOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR EN CUANTO A SU ESTADO CIVIL.

Diferencias en el Perfil motivacional del Psicólogo Hombre y Mujer solteros: Basados en el perfil establecido en hombres y mujeres solteros, se puede indicar que existen diferencias en su perfil motivacional en lo concerniente a las condiciones Motivacionales Internas en cuanto a los siguientes factores: Logro: Las Mujeres solteras por su parte, muestran un interés relativamente bajo en poder hacer, crear o inventar algo excepcional en su trabajo, mientras que los hombres les resulta un poco más motivante el poder realizar en su trabajo algo innovador que les permita sobresalir y aventajar a los demás. Otro aspecto importante a resaltar en la autorealización, presentando los hombres un interés relativamente bajo en poder aplicar en el trabajos sus conocimientos y habilidades para lo cual estudiaron, marcando en este aspecto diferencia con las mujeres, a quienes les resulta motivante el poder desempeñarse en trabajos donde puedan aplicar lo aprendido en su formación profesional.

En cuanto a los medios preferidos para obtener retribución, hombres y mujeres presentan un nivel promedio en los factores estudiados, siendo la expectativa el factor que marca la diferencia: Las mujeres conceden un valor o interés relativamente alto en darle tiempo a la empresa para que reconozca sus conocimientos y capacidades y a estar la espera de que haga los aumentos convenientes según el costo de vida. Sugiere en ellas una presencia de preocupación por este aspecto, así como sumisión y dependencia para poder obtener lo deseado.

En lo referente a las condiciones Motivacionales Externas, las mujeres solteras muestran resultados altamente motivadores el poder ganar un sueldo que le permita atender adecuadamente todas sus necesidades y las de su familia, que recompense su esfuerzo y que periódicamente pueda tener un aumento. Los hombres por su parte, les causa interés el devengar un salario con este fin, pero de un nivel normal de motivación lo que marca la diferencia con las mujeres. Véase Tabla 4.

Tabla 4. Representación gráfica de las diferencias en el Perfil Motivacional del psicólogo Hombre y mujer solteros egresados de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla.



Diferencias en el Perfil Motivacional del Psicólogo Hombre y Mujer

Casados: En cuanto a las condiciones motivacionales internas, tanto hombres como mujeres presentan dentro de un mismo nivel bajo, una marcada diferencia en el factor Auto-realización, siendo las mujeres casadas las que presentan en un nivel más bajo de motivación el poder desempeñarse en un trabajo que les permita aplicar sus conocimientos y habilidades aprendidas, para lo cual estudiaron.

En cuanto a los medios preferidos para obtener retribución se puede apreciar que las mujeres presentan un perfil mas alto en lo referente a emitir comportamientos caracterizados por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por emitir modos de comportamientos que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas. Los hombres por su parte mostraron resultados más altos en sus preferencias relacionadas con los medios para obtener de la organización beneficios propios y sobre los designios de la empresa.

En lo referente a las condiciones motivacionales externas, existen diferencias significativas en cuanto al contenido del trabajo. Los hombres por su parte muestran un interés relativamente bajo en encontrar en el trabajo varios grados de autonomía, variedad e información sobre su contribución a un proceso o a producto; mientras que las mujeres muestran un alto interés en encontrar en el trabajo la oportunidad de obtener de el variedad y autonomía. El salario a su vez resulta mas motivante para los hombres que para las mujeres, siendo el medio de retribución económica que satisface sus necesidades.

Véase Tabla 5.

9. CONCLUSIONES

Basados en los resultados obtenidos a través de la aplicación del Cuestionario CMT en los Psicólogos egresados de la Universidad Simón Bolívar, los investigadores concluyen que no existen diferencias significativas entre los perfiles estudiados. Sin embargo, algunas diferencias encontradas en ciertos factores motivacionales permiten establecer lo siguiente:

Hombres y Mujeres Psicólogos egresados de la universidad Simón Bolívar muestran interés, valoración o tendencia a reaccionar de manera normal ante los factores de sus condiciones motivacionales internas, siendo la autorealización el factor que en ambos sexos se presenta con un interés relativamente bajo, lo que sugiere un bajo interés en aplicar en el trabajo todos sus conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas.

La gran diferencia se puede apreciar en las condiciones motivacionales externas, lo cual sugiere que los hombres presentan una baja tendencia

a llevar a cabo actividades variadas en el trabajo que le eviten rutina y monotonía; mientras que las mujeres presentan un interés normal a encontrar en el trabajo beneficios, mostrando así una marcada estabilidad emocional. Otro aspecto importante a resaltar es que las mujeres otorgan mayor interés e importancia en encontrar en el trabajo un medio económico para satisfacer todas sus necesidades, es decir devengando un salario alto.

Tanto hombres y mujeres solteros psicólogos presentan diferencias significativas en los factores motivacionales internas en cuanto al Logro y la autorealización. Las mujeres por su parte muestran interés relativamente bajo en poder hacer, crear o inventar algo excepcional en su trabajo relacionado con el cumplimiento de metas u objetivos, mientras que los hombres les resulta motivante el poder realizar actividades encaminadas al logro de sus objetivos. Las mujeres por su parte consideran más importante el poder desempeñar un puesto de trabajo donde pueda aplicar sus conocimientos y experiencias aprendida, con el fin de alcanzar cierto de nivel de auto-realización e independencia.

Los hombres solteros marcan la diferencia con respecto a las mujeres solteras en cuanto al interés relativamente alto que presentan al concederle a la empresa gran importancia sobre el que le reconozcan sus conocimientos y capacidades, así como a los aumentos ofrecidos a cambio de su trabajo.

Las mujeres solteras conceden una alta importancia al salario, como medio para satisfacer sus necesidades y a ascender jerárquicamente en la empresa, lo que a los hombres les resulta motivamente pero en menor escala.

Los casados por su parte, no presentan diferencias significativas en su perfil motivacional, sobresaliendo una vez mas la autorealización como el factor de menor interés en ambos casos.

Concluimos entonces a través de los diferentes niveles estudiados en los perfiles motivacionales establecidos, que las mujeres marcan la diferencia en los hombres en cuanto a laAutorealización y el Salario, lo que sugiere una mayor tendencia a encontrar en el trabajo, el escenario y el contexto para su autorealización personal y profesional,

mostrando una tendencia a buscar el prestigio, reconocimiento y seguridad a través de la obtención de un alto ingreso o remuneración.

Aunque no existe un perfil predeterminado para hombres y mujeres con este tipo de profesión, si existen ciertos prejuicios sociales que diferencian a los hombres de las mujeres en cuanto a su grado de responsabilidad y compromiso con el trabajo. Algunos de esos prejuicios son: El Hombre casado es más responsable que el hombre soltero, la mujer tiene mayor compromiso con su profesión que el hombre; la mujer casada no tiene responsabilidades porque el hombre del hogar es quien lleva la obligación, etc.. La presente investigación permite establecer que la realidad es completamente diferente; las mujeres tomadas como muestra en esta investigación presentan un mayor interés en trabajar por factores económicos que por reconocimiento social y profesional. El género marca una notable diferencia en el perfil motivacional, independientemente de su estado civil.

El grado de responsabilidad en relación al trabajo, no se ve influenciado por el estado civil. Las mujeres por su parte, muestran un

mayor interés en autorealizarse profesionalmente, cumplir sus metas propuestas,; mientras que los hombres solteros, dan mayor importancia al reconocimiento por su trabajo tanto en contenido como en remuneración.

Los casados por su parte, específicamente las mujeres, muestran un menor interés en autorealizarse profesionalmente. Existe en ellas una mayor tendencia a laborar en áreas que exijan de ellas responsabilidad, dinamismo, buenas relaciones interpersonales y capacidad de trabajo, con una buena remuneración.

10. DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Es importante para este tipo de investigaciones, generar programas que permitan concientizar a los profesionales de hoy en la importancia que tienen algunos de los factores motivacionales aquí relacionados en su desarrollo profesional, tal es el caso de la autorealización.

Si bien es cierto, esta investigación amplía los límites de los estudios realizados al respecto, es importante ahondar aun más en la dinámica motivacional de otros profesionales, con el fin de establecer diferencias significativas en sus perfiles motivacionales desde el punto de vista laboral.

La motivación humana es tan compleja, como complejas son las organizaciones y son muchas las variables que intervienen en ellas; los factores estudiados en este estudio no son únicos en el tema de la motivación laboral, se han convertido en indicadores generales que pueden o no generar satisfacción en las personas en el ámbito organizacional, se sugiere entonces continuar investigando y diseñando

instrumentos que permitan la verificación de diferentes teorías aquí planteadas.

Igualmente se pueden generar investigaciones que permitan no sólo diagnosticar los perfiles motivacionales, sino su grado de intervención en otras áreas de la estructura organizacional, tal es el caso de la productividad y el desempeño laboral.

Nos queda el interrogante, si el perfil motivacional tanto de hombres como mujeres psicólogos es diferente si la actividad profesional en la que se desenvuelven fuese la misma. Es decir, si la actividad laboral influiría en su motivación, si el caso fuese que todos estuviesen ejerciendo su carrera profesional y no tuviesen que ajustarse a lo que el medio laboral les proporcionara como el caso de la muestra de investigación. Es probable, que con un estudio al respecto se pudiese despejar dicha inquietud, y así incrementar aun más las hipótesis al respecto.

Muchas son las investigaciones que a partir de aquí se pueden generar; los autores permiten relacionar una serie de temas que incluyen

variables que no fueron tocadas en este estudio, y que permitirían obtener resultados más significativos en el estudio de la motivación, como son:

- ❖ *Diferencias en el perfil motivacional en Psicólogos de diferentes universidades.*
- ❖ *Perfil motivacional de diferentes tipos de profesionales.*
- ❖ *Perfil motivacional del estudiante nuevo de Psicología y del estudiante egresado en Psicología y otras facultades.*
- ❖ *Perfil motivacional en docentes de la Universidad Simón Bolívar.*

Con respecto al género y estado civil, variables tocadas en este estudio, se podrían establecer estudios concerniente a las diferencias motivacionales hacia el trabajo en profesionales de diferentes facultades, con el fin de ampliar la concepción y los prejuicios que hoy se tienen de los solteros y casado, así como del género dentro de una sociedad dominada por ciertas costumbres machistas e influenciada por los desafíos de la modernidad como el feminismo.

BIBLIOGRAFIA

ARNAU, Jaime. Psicología Experimental. Un enfoque Metodológico.

México: Trillas . 1990. 248 p.

ALVARES, Guillermo. Organización e Individuo. Perspectivas de

Análisis. Revista Interamericana de psicología Ocupacional. Medellín:

Edit. latinoamericana 1995. 22 p.

BECK. Robert. Principales teorías de la Motivación. Londres: Prentice

Hall. 1978. 42 p.

CHEVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos.

México: McGraw Hill. 1998, 99 p.

DIAZ Mariela, GUTIERREZ Ana Lucy y PACHECO Alvaro.

Perfil Motivacional en Gerentes de la ciudad de Barranquilla. Informe

Final de Investigación. Universidad Simón Bolívar. 2000

MASLOW, Abraham. Motivación y personalidad. New York: Prentice Hall. 1943, 289 p.

MCCLELLAND, O. La Sociedad Ambiciosa. Madrid: Mc Graw Hill. 1974. 568 p.

OVALLE, Víctor y VASQUEZ, Francisco. Conceptualización, Diseño y Presentación de informes, proyectos y monografías de grado en Psicología y Ciencias Sociales. Barranquilla. 1997.

TORO, Fernando. Distinciones Conceptuales para el diseño de un instrumento que permita evaluar aspectos de la motivación para el trabajo. Revista Interamericana de Psicología. Volumen 15. No. 2 1986. 28 p.

TORO, Fernando. Cuestionario de Motivación para el Trabajo. Medellín: Cincel Ltda. 1982. 44 p.

TORO, Fernando. Desempeño y Productividad. Medellín. Edit. Latinoamericana. 1990. 289 p.

URIBE. Luis. Determinación de la confiabilidad y validez de una prueba de Motivación para el Trabajo. Medellín. Tesis Inédita. Universidad de San Buenaventura.

VROOM, Víctor. Trabajo y Motivación. México: Prentice Hall. 1964. 320 p.

ANEXOS

PRIMERA PARTE

En esta parte usted encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionados con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden, asígnele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número cuatro (4) a la que consideró en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignar el uno (1) a la que consideró de menor importancia.

Una vez ordenadas las cinco afirmaciones observe la letra que precede a cada una de ellas. Ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS según el número al que pertenece. Escriba el número de orden que le dio a cada afirmación, en el círculo que está frente al número y letra correspondientes.

Ejemplo:

0. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Dirigir personal.
- b. Ser estimado.
- c. Tener amistades.
- d. Ser elogiado.
- e. Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer.

En la hoja de respuestas usted anotará su ordenamiento (5, 1, 4, 2, 3), así:

- 0. a. (5)
- b. (1)
- c. (4)
- d. (2)
- e. (3)

**ASEGURESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS**

1. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades.
- b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.
- c. Saber que otras personas me aprecian.
- d. Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.
- e. Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.

2. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- b. Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo.
- c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
- d. Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.
- e. Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.

3. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
- b. Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas.
- c. Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos.
- d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.
- e. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.

4. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
- b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.
- d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo.

5. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas.
- b. Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.
- c. Que las otras personas acepten mis méritos.
- d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.
- e. Poder aplicar los conocimientos que poseo.

SEGUNDA PARTE

Aquí encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con los medios más efectivos para alcanzar ciertos beneficios en el trabajo. Cada grupo está encabezado por una frase que muestra una situación de trabajo deseada. Enseguida se encuentran cinco frases que describen acciones que una persona puede realizar para lograr la situación deseada. Ordene las cinco acciones según el orden de importancia en que usted está dispuesto a realizarlas. Asígnele el número cinco (5) a la que realizaría en primer lugar, el número cuatro (4) a la que llevaría a cabo en segundo término y continúe en orden descendente hasta darle el valor uno (1) a la que solamente realizaría en un caso extremo.

Una vez ordenadas las acciones, observe la letra que precede a cada una. Ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS y escriba, en el círculo correspondiente, el número de orden que le dio.

Ejemplo:

0. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA CONSEGUIR UNA MEJORA SALARIAL:

- a. Cumplir con el horario de trabajo.
- b. Colaborar con los compañeros.
- c. Solicitarlo directamente al jefe.
- d. Cuidar los equipos e implementos de la empresa.
- e. Vincularme a un grupo de presión.

Si usted dio a las afirmaciones el orden 1, 4, 2, 3, 5, en la hoja de respuestas escribirá así:

0. a. ①

b. ④

c. ②

d. ③

e. ⑤

**ASEGURESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS**

6. USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

- a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.
- b. Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario.
- c. Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.
- d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.
- e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias.

7. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

- a. Ponerle empeño e imaginación.
- b. Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.
- c. Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.
- d. Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad.
- e. Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.

8. USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONOMICOS ES:

- a. Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.
- b. Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- c. Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo.
- d. Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.
- e. Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.

9. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

- a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.
- b. Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo.
- c. Convencer al jefe, no sólo con palabras sino con mi rendimiento, de los méritos y capacidades con que cuento.
- d. Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.
- e. Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja.

10. EL MEDIO MAS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

- a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.
- b. Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c. Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó.
- d. Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e. Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.

TERCERA PARTE

Aquí también encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con aspectos diferentes del trabajo. Cada grupo tiene cinco afirmaciones. Léalas y ordénelas según la importancia que les concede. Asígnele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número cuatro (4) a la que asignó el segundo lugar y continúe en orden descendente hasta darle uno (1) a la que encontró de menor importancia.

Una vez ordenadas las afirmaciones, observe la letra que corresponde a cada una, ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS y escriba en el círculo el valor que le asignó.

Ejemplo:

0. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Viajar a otros sitios como parte de mi trabajo.
- b. Supervisar un gran número de personas.
- c. Recibir elogios por contribuciones importantes al trabajo.
- d. Ganar mucho dinero.
- e. Tener un puesto que me haga sentir competente y hábil.

Si usted asignó los valores 3, 5, 1, 2, 4 en la hoja de respuestas marcará:

- 0. a. (3)
- b. (5)
- c. (1)
- d. (2)
- e. (4)

**ASEGURESE DE HABER COMPRENDIDO ANTES DE COMENZAR A RESPONDER
NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS**

11. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente.
- b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia.
- c. Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.
- d. Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.
- e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas.

12. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.
- b. Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.
- c. Poderme integrar a un equipo con gente dinámica.
- d. Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.
- e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.

13. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.
- b. Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.
- c. Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.
- d. Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- e. Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.

14. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencia.
- b. Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.
- c. Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.
- d. Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- e. Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.

15. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.
- b. Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- c. Tener un jefe que, antes que exigir, me apoye y motive.
- d. Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas.
- e. Tener ascensos que me den a conocer que se tiene en cuenta mis capacidades.