



VARIACIONES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL SEGÚN LA EDAD

PROYECTO DE GRADO

VANESSA PALOMINO VARGAS

Asesor de investigación

MARIA FERNANDA CARVAJAL

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI

2014

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
OBJETIVOS	6
HIPÓTESIS	6
MARCO TEÓRICO.....	7
PERSPECTIVAS	8
AUTORES EN LA HISTORIA DE LA MOTIVACIÓN.....	10
LAS ORGANIZACIONES	14
EL ROL DEL TRABAJO	16
LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO	18
MARCO METODOLÓGICO.....	20
ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	21
ANÁLISIS CUALITATIVO	24
ANÁLISIS SUJETO 1	24
ANÁLISIS SUJETO 2	28
ANÁLISIS SUJETO 3	33
DISCUSIÓN.....	37
CONCLUSIONES	40
Bibliografía	41

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones sociales, económicas y políticas han traído consigo cambios en las formas de relacionarse de los individuos con su trabajo, la cual ha sido estudiada desde diferentes perspectivas dada la importancia que el trabajo cumple en la sociedad; pues en este se forjan vínculos de diferentes tipos y se constituye parte de la identidad propia. De acuerdo a diferentes autores interesados en este tema, se ha encontrado que estas relaciones van a tomar direcciones distintas de acuerdo al cargo que ocupe la persona, la empresa a la que pertenezca, el salario devengado y otros elementos, que la modifican.

De igual manera, se ha encontrado que los factores mencionados van a incidir en el nivel de interés y esfuerzo que los individuos inviertan en la organización, por lo tanto para éstas se ha convertido en objeto de interés identificar qué elementos son motivadores de la conducta de sus trabajadores para enfocarse en ellos. De esta manera, si identifican estas variables se le facilita a la organización cumplir sus objetivos a través de la satisfacción obtenida en el trabajo de cada sujeto.

Es así, como la relación del trabajo, de la organización y el individuo adquiere una relevancia y requiere ser objeto de estudio. Por esta razón, en este trabajo se realizará un análisis a partir del tema principal “la motivación”, dado que después de realizar una investigación a profundidad se encuentra que a partir de este factor se derivan otros elementos importantes que influyen en la satisfacción laboral, tales como la posibilidad de ascenso dentro de la misma organización, las relaciones establecidas con pares y jefe, el reconocimiento obtenido por su trabajo, entre otras.

JUSTIFICACIÓN

Desde épocas pasadas, el concepto de motivación ha sido foco de estudio de diferentes áreas de conocimiento como es la fisiología, la biología, la psicología, sociología y otras ciencias afines, puesto que a partir de éste se han intentado explicar los diversos comportamientos que puede tener el ser humano en diferentes circunstancias.

Sin embargo, en las últimas décadas a partir de las transformaciones sociales generadas por la llegada de las sociedades industriales, el estudio de la motivación en el aspecto psicológico se ha encaminado hacia el ámbito laboral en el que se desempeña el ser humano. Esto se debe a que las organizaciones han identificado en el transcurso del tiempo que es vital para sus propósitos contar con personas que entreguen todo de sí para que sea factible alcanzar sus metas organizacionales.

Al mismo tiempo, las empresas a través de diferentes estudios han reconocido que para lograr que los miembros de ésta aporten todas sus energías y esfuerzos es necesario “motivarlos”, para lo cual no sólo se tiene en cuenta el aspecto económico; sino que debido a la trascendencia que tiene en todas las dimensiones de la vida, el trabajo, requiere algo más que un incentivo monetario; dando así lugar a factores como el ambiente laboral, las relaciones, significaciones y la construcción de la identidad de las personas.

A partir de este análisis por parte de las empresas y las diferentes ciencias sociales, se comienzan a identificar diferentes variables que contribuyen a que un sujeto esté motivado hacia su trabajo, una de ellas es la satisfacción laboral un concepto que a su vez, deriva múltiples aspectos que la componen y que van más allá de un buen salario, pues involucra también las condiciones laborales adecuadas.

Desde el interés por conocer más sobre el concepto, comienzan a realizarse diversos estudios que pretenden “medir” la satisfacción que manifiesta una persona en relación con su trabajo. Los primeros intentos se realizaron en Estados Unidos en los años 50’s y 70’s donde los resultados arrojaron que en los países desarrollados se encontraban respuestas muy positivas por parte de los trabajadores. Sin embargo, otras pruebas realizadas por Conference Board, un grupo empresarial sin ánimo de lucro, a comienzos de la década de los 90’s, indicó que el porcentaje de estadounidenses satisfechos con su trabajo disminuyó considerablemente en el transcurso de cinco años, específicamente se encontró que en 1995 el 58.6% manifestaban sentirse satisfechos con su trabajo y para el año 2000 el porcentaje había disminuido a 50.7. Con base en este estudio, comenzaron a mencionarse posibles variables que influyeron en este descenso, lo preocupante fue que en este periodo se había fortalecido la economía y con esto se dieron los aumentos de salario.

Esta exploración, pretende el entendimiento de la motivación y satisfacción laboral en función de lo económico y abre otros interrogantes que involucrando variables como: relacionales,

personales y familiares en relación con la edad o etapa productiva en la que se encuentra una persona.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo el rango de edad genera una variación en el grado de motivación con relación a su trabajo?

OBJETIVOS

- **OBJETIVO GENERAL**

Identificar aspectos que inciden en la satisfacción laboral en diferentes etapas de la vida productiva

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Identificar posibles cambios en los aspectos que inciden en la satisfacción laboral según la etapa de la vida productiva.
- ✓ Acercarse a construir un concepto de motivación, teniendo en cuenta aspectos identificados en la satisfacción laboral
- ✓ Identificar diferentes elementos de la satisfacción laboral, que pertenezcan a los dos principales tipos de motivación: interno y externo.

HIPÓTESIS

- ✓ Las personas se encuentran motivadas por factores internos y externos a él.
- ✓ Existen diferencias motivacionales entre los tres rangos de edad.
- ✓ Existe un elemento motivacional común a los tres rangos de edad.
- ✓ El reconocimiento es una de las variables que tiene mayor probabilidad de activar la conducta de un sujeto.

MARCO TEÓRICO

Desde la revolución industrial, la disciplina psicológica ha estado ampliamente influenciada por el positivismo, el cual como corriente sugiere alcanzar el conocimiento a través del método científico, donde se llevan a cabo investigaciones sistemáticas, es decir con una rigurosidad que debería poder asegurar validez y confiabilidad; éstas se manifiestan en hechos observables y verificables que se han dado en un campo experiencial. A partir de esta corriente, la psicología comenzó a encaminarse por la experimentación, la cual iba a permitirle tener un posicionamiento en la sociedad científica, que hasta el momento no había logrado, pues sus explicaciones eran fundamentalmente abstractas, dado que no podían verse reflejadas en hechos concretos. Surge el conductismo como respuesta a esa necesidad y adquiere gran reconocimiento en el campo psicológico.

Dicha orientación, en sus inicios, comprende la conducta del ser humano a partir de dos elementos básicos: el individuo mismo y el ambiente que lo rodea, donde plantea una relación de interdependencia, en la que el sujeto reacciona a ese entorno y viceversa. El dominio del conductismo, impone así, a la psicología un paradigma de carácter naturalista y causal de la vida psíquica. Esta perspectiva, generó interés por todos los procesos que pudieran ser medidos y observados, para así aplicar el método científico que les va a permitir posicionarse como una corriente válida y confiable. Así mismo, debido a su enfoque y metodología no tomaron en cuenta algunos procesos como la motivación, pues fue desplazada por la falta de técnicas científicas y la dificultad al momento de evidenciarla; no obstante en el transcurso del tiempo ha tenido gran acogida debido al inicio de su estudio sistemático.

En contraste con los elementos considerados en el estudio del conductismo, llega la revolución cognitiva en 1957, donde comienzan a ser consideradas otras variables que influyen de manera importante en el comportamiento humano, tales como los procesos cognitivos que involucran la atención, la memoria, el aprendizaje, entre, estos comienzan a tener lugar y reconocimiento en el estudio del comportamiento del individuo. No obstante, es significativo resaltar que las variables anteriormente mencionadas, no son las únicas que se han planteado históricamente en la consolidación de la psicología, otras corrientes de la misma han dado lugar a la experiencia del sujeto, la motivación, su actividad psíquica y su aspecto biológico. En esta última, se han resaltado los estudios realizados por parte de las neurociencias en las que se considera el comportamiento como producto de unas bases biológicas y funciones que conforman el sistema nervioso. Respecto a la investigación llevada a cabo en el aspecto de la experiencia de individuo, se encuentra la psicología social una corriente que concibe al sujeto en relación a la construcción de una historia y a un entorno que lo rodea y lo influncia en gran medida.

Teniendo en cuenta todos los aspectos mencionados desde diferentes perspectivas, es necesario resaltar que la motivación, actualmente, ha sido uno de los que ha tenido un mayor reconocimiento, por lo tanto, se convierte en un importante objeto de análisis en el comportamiento del ser humano, su estudio científico, constituye un estudio de interés especial por parte de la psicología actual. Sin embargo, existen múltiples orientaciones metodológicas que

dificultan su integración, conceptualización y definición. Los diferentes autores que han aportado descubrimientos a este concepto, han discrepado, principalmente, en dos aspectos: primero, en el grado de influencia que tiene sobre el estudio de la conducta, y segundo, si influye en el comportamiento, cuál sería la función básica en ésta.

PERSPECTIVAS

A pesar, de que el término motivación es solo uno, ha tenido multiplicidad de definiciones y explicaciones, las cuales pueden cambiar de acuerdo a la perspectiva teórica que se considere. Sin embargo, en sus antecedentes, han tenido gran fuerza las perspectivas conductista y psicoanalítica de la psicología.

El conductismo parte del concepto de motivación con la experiencia narrada por Watson con el niño Albert, a quien logra crearle miedo hacia las ratas por medio del condicionamiento. A partir de este momento, donde ya no se habla solo de la influencia de la motivación en el aprendizaje del ser humano, sino que se comprueba la posibilidad de condicionar la motivación.

Sin embargo, a partir de la década de los 30, el conductismo en el transcurso del tiempo se ha ido transformando; permanece el interés por descubrir las leyes generales del comportamiento, pero dicha transformación generó interés en otros aspectos, lo cual generó el inicio de investigaciones que tomaran en cuenta variables inobservables, pero que mantenían e identificaban algún aspecto externo que les permitía observarlo. De esta manera, el esquema propuesto por Watson(1914) y los autores que iniciaron esta corriente se complementó. Y Surge así, el neoconductismo el cual, siguiendo la construcción del concepto de motivación, relaciona el aprendizaje con las motivaciones, en esta perspectiva sobresale Hull (1920) quien le adjudica a la motivación una función de activación en la conducta, donde interactúan tres elementos fundamentales: el impulso, el incentivo y el aprendizaje asociativo. El primero a diferencia del segundo elemento, corresponde a un factor interno del organismo o individuo, mientras que el segundo es un estímulo que se encuentra en el ambiente y por lo tanto está situado externamente. Este último, va a determinar o influenciar notablemente, la dirección del comportamiento que va dirigido hacia el objetivo que el individuo se ha establecido previamente.

Por otro lado, se encuentra la teoría psicoanalítica, la cual explica el comportamiento del ser humano a partir de la pulsión, ligada directamente al concepto de sexualidad. Freud (1915) desarrolla su teoría explicando que la pulsión acompaña al sujeto desde su nacimiento y nunca desaparece, ésta hace que la persona busque constantemente el placer, por lo que se convierte en un factor determinante de sus acciones. Así mismo, este comportamiento de búsqueda permanente de placer y bienestar, conlleva al individuo a evitar el dolor y toda situación que le genere malestar; dichas acciones han sido denominadas por el psicoanálisis como hedonismo, donde el ser humano acude a éste para disminuir y reducir las tensiones que se constituyen en

unas necesidades del cuerpo innatas. De esta manera, en su enfoque se tiene en cuenta una base fisiológica que motiva al individuo a comportamientos específicos.

Es necesario mencionar para esta investigación, además de estas dos perspectivas (psicoanalítica y conductual), una orientación relevante para la construcción de la psicología y del concepto que se está desarrollando; ésta es una corriente influenciada por la sociología y antropología, donde sus principales exponentes han sido Durkheim, Vigotsky, Marx y otros. Dicha corriente, comienza a cuestionar la idea de que la motivación tiene una función común e igual para todos los seres humanos- tal y como lo propone el conductismo en sus inicios- puesto que desde este enfoque social, a pesar de reconocer la existencia de un componente genético, biológico y hereditario universal, consideran que hay influencia de otras variables en el proceso de la motivación. Así pues, la cultura, puede hacer cambiar la naturaleza de la motivación radicalmente, es decir los motivos que impulsan una conducta puede variar de acuerdo a la sociedad en la que se encuentre, puesto que las expectativas y la cultura en sí, son diferentes en cada contexto. Además, las situaciones sociales a las que el sujeto se enfrenta continuamente pueden significarse de distinta manera.

Es así como, desde este enfoque se reconoce al individuo como un ser constituido por un bagaje biológico, instintivo y orgánico común a otras especies, pero al mismo tiempo, sus comportamientos están conformados y modificados por las normas sociales y morales, costumbres, religión y otros elementos que hacen parte de una cultura. Por lo tanto, interactúan los factores externos al sujeto y los internos para tener como producto diversidad de acciones que, al mismo tiempo, transforma la naturaleza de la motivación en cada individuo.

De acuerdo a los hechos mencionados, se puede pensar que, en cierta medida, esta perspectiva social no discute radicalmente con la conclusión planteada por Watson en su experimento del niño Albert, ya que a pesar de ser un resultado puntual de la interacción del sujeto y el ambiente, ambos consideran que las acciones del individuo están inevitablemente influenciadas por unos estímulos externos y que, además los motivos que impulsan dichas acciones pueden variar de acuerdo al aprendizaje que durante su vida, el individuo haya desarrollado en un contexto determinado.

Teniendo en cuenta la importancia de este concepto en las diferentes perspectivas de la psicología, sociología, antropología y otras, se llevará a cabo un recuento histórico sobre las teorías planteadas por diversos autores que han tenido trascendencia en la construcción del mismo, de esta forma, la exposición de sus planteamientos permitirán identificar los elementos en los cuales han divergido, o por el contrario en los que se encuentran.

AUTORES EN LA HISTORIA DE LA MOTIVACIÓN

La motivación o los procesos motivacionales, son considerados por Luis Mayor y Francisco Tortosa (1990), en el plano teórico como la fuerza que impulsa y canaliza la acción, y pueden variar de acuerdo a la experiencia del sujeto. Definen que dada su naturaleza, puede cambiar y ésta podría ser determinada por múltiples variables tales como: impulso, incentivo, expectativas, voluntad o atribuciones causales.

En 1961 Mc Clelland, plantea la teoría de las necesidades con una orientación social y explica la motivación a partir de tres dimensiones:

Una primera dimensión, es la motivación hacia el logro la cual se ha entendido como *“la formulación de metas de moderada dificultad, deseo de ser excelente y sobresalir y persistencia en las acciones contundentes a las metas propuestas”* (McClelland, 1968). Las acciones de las personas que son realizadas por este tipo de motivación, buscan constantemente establecerse metas que estén cerca a la realidad de manera que puedan alcanzarlas con facilidad. Al momento de superar la meta siente deseos de lograr algo mejor, por lo que persisten constantemente en plantear una nueva meta; este grupo de personas se inquieta por escuchar retroalimentación acerca del rendimiento que ha tenido en tareas desempeñadas, presentan una alta preocupación por resaltar siempre y ser el mejor por su satisfacción personal.

La segunda dimensión es el poder, la cual se manifiesta en las personas cuyas acciones se encuentran encaminadas a ejercer control, autoridad e influir en las demás. Buscan constantemente el prestigio y tener una posición social destacada. Romero (1995) aportará planteando que estas personas buscan autocontrol o dominio sobre sí mismo y sobre la conducta de los otros.

El tercer tipo de motivación propuesto será la afiliación, el cual define la conducta que es motivada por el interés de establecer relaciones o vínculos con otras personas, donde la importancia radica en la relación misma o en el otro. Mc Clelland(1968) va a considerar que al tener contacto interpersonal entra en juego un componente importante que es calidez afectiva, en la que la persona desea sentirse apoyada, apreciada, y en general recibir afecto. También, plantea que estas personas motivadas por la afiliación están inclinadas a estar en situaciones de cooperación y trabajo en equipo, y no de competencia; disfrutando cada situación o momento en el que comparte con otras personas.

A partir de esta teoría, Fernando Toro psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia, desarrolla su propia teoría de motivación en 1992, retomando las tres clases de necesidades propuestas por Mc Clelland, y agregando dos tipos de motivación más:

El primero es el de reconocimiento, en el cual el comportamiento que se manifiesta cuando la persona se interesa por la imagen que tienen los demás sobre él, busca constantemente la atención de los otros. Está relacionado con la identidad personal, pero ésta es construida a partir de la relación que establece con el otro, quien le va a confirmar y validar sus acciones.

El segundo tipo es el de autorrealización, en el que se describe a las personas que desean y motivan las tareas que les permita potenciar sus habilidades y las situaciones que le aporten a su crecimiento personal y al logro de sus ambiciones. Esta motivación, ha sido abstraída de la teoría de las necesidades de Maslow (1954), para quien la autorrealización se logra en momentos de éxtasis y no se mantiene permanentemente.

El planteamiento de Locke y Henne (1986) integra también, la variable de autorrealización propuesta en la teoría de necesidades por Maslow(1954) y retomadas por Mc Clelland(1992) como se mencionó. Desde su perspectiva, las conductas pueden ser motivadas por diferentes procesos motivacionales y consideran que los factores principales que inciden en la conducta puede ser: las necesidades, los valores, las metas, las emociones, las cogniciones, la satisfacción y el compromiso con la organización.

El primero, se refiere fundamentalmente a la supervivencia y el bienestar del individuo, al respecto otros autores han considerado necesidades específicas como son las de competencia planteadas por White 1959, por otra parte Maslow(1954) considera 5 principales: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización; las cuales han sido retomadas en la teoría ERC de Clayton Alderfer(1960), quien primero toma las 5 necesidades y las agrupa en tres (Existencia, Relación y Crecimiento) de allí el nombre de su teoría; segundo que considera que posible que se den en un ordenamiento inflexible y que se pueden presentar varias al tiempo. Por último, y tal vez el aspecto más relevante en su propuesta, es que tiene en cuenta las diferencias individuales, es decir considera que la motivación puede variar según la cultura en la que se encuentra inmerso el sujeto.

En segundo lugar, Locke y Henne sitúan los valores los cuales están relacionados con los principios morales. Las metas, constituyen un tercer elemento y están referidas hacia el estado final que tienden las acciones. El quinto factor, son las emociones que contribuyen a la experiencia de emociones positivas o negativas de acuerdo a una circunstancia que puede ser favorable o no.

Otro elemento básico, son las cogniciones en las que se encuentran investigaciones realizadas por Bandura(1987), donde relaciona la cognición con la noción de expectativa y autoeficacia, la cual se refiere a la creencia del individuo de que pueden influir en gran medida sobre las situaciones que se le presenta a través de su esfuerzo personal. Por esta misma línea, se encuentra la teoría de las expectativas propuesta por Victor Vroom quien comprende la motivación como *“la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de expectación de que el acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo”* (Robbins, 2004: 173), es así como este concepto se encuentra constituido por tres elementos que en la concepción de este autor son principales: la valencia, la expectativa y la instrumentalidad; el primero, se refiere al grado en que el sujeto desee una recompensa, la segunda representa la probabilidad percibida según el esfuerzo de lograr un desempeño exitoso y la última, hace referencia a la evaluación que realiza una persona de que su desempeño lo conllevará a recibir una recompensa.

Las variables propuestas por Locke y Henne(1986) influyen en otro elemento que diferentes teorías han considerado fundamental para generar motivación en los miembros de una

organización, esta es la satisfacción; la cual es entendida desde Locke(1976) como *“el estado emocional positivo o placentero resultante de la valoración del propio puesto o de las experiencias personales del trabajo”* . Dicho elemento, puede verse influenciado, al mismo tiempo, por las condiciones del trabajo en que se encuentra, el salario que recibe, la relación establecida con sus compañeros, la oportunidad de ascender, entre otros.

De otro lado, se encuentra la propuesta de Madsen(1980) que integra la perspectiva social con variables biológicas, ya que su pensamiento se ve influenciado por las teorías evolucionistas de la adaptación y la supervivencia planteadas por Darwin en 1859. Con base en dicha teoría, Madsen propone la existencia de dos tipos de motivos: los primarios y secundarios.

El primero, se refiere a las características innatas comunes a todos los seres humanos y que le permiten aumentar la probabilidad de supervivencia, independientemente de la cultura en la que se encuentren inmersos; hace alusión específicamente a 3 elementos básicos que pertenecen a esta categoría: (1) el mantenimiento de la energía (como el hambre, la sed y el sueño), (2) la protección y (3) las preferencias sexuales. La segunda, está relacionada a las necesidades aprendidas que varían de acuerdo a la sociedad en que se encuentre el individuo y, por ende, influyen las interacción con los miembros de dicha sociedad o cultura. La perspectiva de este autor, refleja la propuesta realizada por el conductismo y el enfoque social, ya que interrelaciona dos elementos básicos que constituyen e influyen las acciones del ser humano: el individuo mismo haciendo alusión a variables internas de éste y las influencias externas que ejerce la sociedad y ambiente sobre el mismo.

Por otro lado, Campbell y Pritchard (1983) comprenden la motivación relacionada con el desempeño de una tarea la cual, al mismo tiempo, está influenciada por factores como el entendimiento de la misma, el nivel de destreza, habilidades y persistencia por conseguir la tarea. Se puede observar que dicho factores se pueden abreviar en variables de naturaleza cognitiva, motora, y por supuesto el aspecto motivacional. En esta teoría, al igual que en el neoconductismo, consideran que la motivación explica la dirección y persistencia del comportamiento del individuo.

Sin embargo, la motivación entendida desde Campbell y Pritchard, a pesar de coincidir con el neoconductismo en el aspecto de la dirección de la conducta del individuo, se aleja notablemente de la corriente positivista que anteriormente se había mencionado, puesto que los factores que tienen en cuenta no pueden ser observados directamente, solo tienen conocimiento de que influyen en gran medida en el comportamiento. De esta manera, se observa que los motivos no necesariamente son equivalentes con la conducta de un sujeto. Así, Tortosa(1990) contribuye a esta propuesta definiendo la motivación de esta manera: *“la motivación se refiere a un proceso o serie de procesos que de algún modo inician, dirigen, mantienen y finalmente detienen una secuencia de conducta dirigida a una meta”* (Tortosa, 1995: 25).

Así mismo, el planteamiento de estos autores permite dar inicio a una mirada hacia el plano del trabajo- tema de interés para esta investigación- pues comienza a mencionar elementos que se observan en los diferentes puestos de trabajo de un individuo.

También Mayor y Tortosa reconocen que no es un solo proceso en el que intervienen las motivaciones de un individuo, sino diversas variables que constituyen el ser humano: *“La activación y la dirección de la conducta, lo biológico, lo psicológico y lo social, el sentimiento subjetivo y la cognición, todos estos planos y procesos se hallan interrelacionados en la integración de los fenómenos motivacionales y emocionales”*(Tortosa, 1995: 25).

Como se logra ver en la definición anterior planteada por Tortosa(1990), una dificultad al momento de conceptualizar la motivación radica en que no se han trazado los límites entre éste término y la emoción, por lo que se tiende a ponerlas en el mismo plano, a interrelacionarlas e incluso a pensar que son equivalentes. Esta dificultad de definir la emoción se debe, a que al igual que la motivación, se ha considerado como un factor que influye e impulsa la conducta humana.

Según la concepción de Ross Buck (1988), la motivación y la emoción conforman aspectos diferentes de un único proceso, donde el segundo, es la expresión o manifestación de ese proceso motivacional. Por otro lado, Young (1973) reúne ese proceso emocional con otros elementos que en su planteamiento son importantes tales como: desde la perspectiva la experiencia subjetiva que implica la emoción, la manifestación en los cambios fisiológicos y la conducta.

Desde Silvia Tomkins y Carroll Izard (1962) la motivación y la emoción interactúan de tal forma, que ambas influyen en la energía que se le apuesta a una acción y en su dirección u orientación. Sin embargo, consideran la emoción como una necesidad fisiológica que se pone en estado de alerta cuando la situación lo requiere; y la motivación como el proceso que le va a atribuir fuerza y la encamina hacia un objetivo. De esta manera, estos autores consideran la emoción como un sistema motivacional primario asemejándolo a la propuesta de Freud quien concibe las pulsiones como el elemento principal que motiva el comportamiento del ser humano.

Teniendo en cuenta las teorías enunciadas, se considera entonces que la motivación y la emoción se ven reflejadas y manifiestas en la totalidad de la conducta, sin embargo no son los únicos factores influyentes en el comportamiento del individuo, existen otras interacciones con procesos psíquicos como son: la atención, el aprendizaje, factores de personalidad, entre otros, que permiten y posibilitan una conducta.

Ahora bien, teniendo claridad sobre la dificultad de definir y diferenciar el concepto de motivación de otros y especialmente de la emoción, el siguiente apartado enfoca nuevamente su atención en la construcción del tema motivación, en el cual esta investigación centra su atención.

LAS ORGANIZACIONES

La motivación se ha estudiado a nivel individual y colectivo, hasta ahora se ha hecho una conceptualización de las definiciones que se han dado en el plano de lo individual. Para comenzar a entender la motivación bajo un marco de referencia social, es importante retomar la época de la revolución industrial, ya que se puede ver que a partir de ese momento en la sociedad se comienza a instalar un concepto distinto de orden social transformándose lo artesanal hacia un carácter industrial, las industrias empiezan a ocupar un lugar fundamental en todos los aspectos de la vida, siendo ellas las que emplean a las personas y le dan el acceso al trabajo, sin embargo como se mencionó en el inicio de la investigación, el momento de su llegada generó grandes impactos a la población empleada y uno de ellos fue el desplazamiento de la mano de obra por el uso de la máquina, esto les permitió a los dueños de las empresas hacer el trabajo en un menor tiempo y sin tener tantos costos, lo que se acomodaba perfectamente al sistema económico de la época: el capitalista.

Para comprender el impacto que tiene una empresa en las relaciones y en el individuo mismo, es necesario realizar una descripción de los diversos grupos constituidos que se conforman e integran por objetivos diferentes, para luego enfatizar en las de tipo industrial y productiva. Berger y Luckmann (1968) han denominado a estos grupos como instituciones, las cuales *“implican historicidad (se construyen en el curso de una historia compartida) y control (establecen pautas definidas de antemano que canalizan el comportamiento humano)”*. Sin embargo, para esta investigación se procederá a partir de la perspectiva de Etzioni(1961), quien denomina a dichos grupos como organizaciones, tales como la cárcel, el colegio, el hospital y otras.

Para Etzioni(1961) existen diferentes tipos de organizaciones, las cuales agrupa principalmente en tres categorías: La primera categoría son las organizaciones coercitivas donde se pueden encontrar las correccionales, prisiones, campos de concentración y hospitales psiquiátricos, en este tipo de instituciones se ejerce el poder por medio del castigo y la disciplina, en este caso las personas que pertenecen a ésta no están voluntariamente. La segunda categoría de organizaciones son las utilitarias, las cuales son de carácter industrial, comercial, productivas, por ejemplo compañías de seguro, el poder ejercido en esta clase de organización se realiza a partir de unas razones justificadas, respecto a las conductas de sus miembros están motivadas, generalmente, por unas recompensas; las personas que se encuentran allí están voluntariamente. Las últimas, son las normativas, donde se pueden situar las organizaciones religiosas, partidos políticos y la escuela, donde por medio de incentivos simbólicos motivan al sujeto a adherir, el poder es practicado de manera carismática, las personas se sienten totalmente identificadas con los ideales propuestos en estas instituciones por lo que su pertenencia es voluntaria.

Para la realización de este trabajo, se hará énfasis en la segunda clase de institución planteada por Etzioni(1961), ya que es en ésta donde se comienza a relacionar el individuo, fundamentalmente, con la empresa, donde el trabajo cumple un función vincular entre estos dos elementos.

La influencia de las organizaciones en el ser humano como lo manifiesta Hontangas (1995:443) en la frase: *“Gran parte de la conducta del hombre actual se da en organizaciones de uno u otro tipo”*, pone de manifiesto la importancia de comprender al ser humano no solo como un ente aislado, sino inmerso en determinado grupo social, dado que su vida se desenvuelve o desarrolla dentro de un sistema de organizaciones sociales, por ejemplo los hospitales son el lugar de nacimiento de gran parte de la población, así mismo el individuo al crecer se inscribe en una institución educativa para luego, pertenecer a otra donde recibirá ingresos para su subsistencia. A esto refiere Hontangas (1995) cuando formula que *“Las organizaciones son un tipo de formación social que permite alcanzar objetivos que difícilmente, y en ocasiones de ninguna manera, pueden ser logrados mediante el esfuerzo de individuos aislados”* (1995: 443). Este es uno de los motivos por los cuales, los individuos se reúnen en cualquier tipo de organización, de acuerdo a la coherencia de las características e intereses del individuo con el grupo.

De igual manera, Francisco Palmero en su texto *“psicología de la motivación y la emoción”*, retoma la concepción de Madsen(1980) quien plantea, como se mencionó anteriormente, la existencia de dos tipos de motivos, donde el segundo tipo de motivación manifiesta la importancia que adquiere el pensarse al individuo como un ser social. A esto refiere que el ser humano: *“Nace en el seno de un grupo, se desarrolla y vive con otros individuos, y muere en un ámbito social. Es lógico pensar que gran parte de sus deseos necesidades, objetivos, metas, etc., se gestan en el seno de la interacción social”* (Palmero, 2002: 10).

Así mismo, desde la perspectiva psicoanalista, Freud explicita: *“(…)sólo muy pocas veces y bajo determinadas condiciones excepcionales, le es dado prescindir de las relaciones del individuo con sus semejantes”* (Freud, 1921). Lo expresado por este autor, muestra que la vida del individuo siempre está en relación con otro, el cual tomará como modelo, apoyo o competidor para la construcción de su realidad objetiva y subjetiva.

Teniendo en cuenta las concepciones mencionadas desde la perspectiva de diferentes autores, se observa la necesidad que siente el ser humano de aliarse con otras personas y organizarse para lograr un beneficio común que todos buscan y que su objetivo personal pueda alcanzarse con mayor facilidad al complementarse en cierta medida con el otro. Uno de los espacios en los cuales el individuo obtiene un beneficio propio y colectivo es en el trabajo; por ésta razón es importante dedicar un apartado al rol que el trabajo cumple en las diferentes dimensiones de su vida.

EL ROL DEL TRABAJO

Como ya se mencionó, el trabajo cumple un papel fundamental en la forma como se relaciona el individuo con el otro, pues allí, al igual que en otras organizaciones, también se forjan relaciones sociales, y al mismo tiempo la persona constituye su identidad; además el trabajo se desarrolla en un grupo social determinado. Estas se ven modificadas de acuerdo al cargo laboral, al salario que recibe, al reconocimiento, a la satisfacción frente a éste, entre otros factores; todos estos son utilizados en las diferentes organizaciones, especialmente en las de carácter laboral o industrial, para motivar la conducta de sus miembros.

Debido al lugar trascendental que ocupa el trabajo, es importante plantear cómo se ha construido este concepto a través de la historia. La concepción del trabajo, ha cambiado de acuerdo a la época, la sociedad y los sistemas políticos y económicos que las rigen. Por ejemplo, con la llegada del capitalismo industrial comienza a surgir la división del trabajo, donde cada individuo debe especializarse en una actividad muy específica y limitada, pues éste contribuirá a la realización de una pequeña parte del proceso productivo.

En dicha época industrial, uno de los principales exponentes que aportó una perspectiva del trabajo fue Marx (1844), en su concepción de trabajo enajenado, plantea el trabajo como algo extraño y ajeno al individuo, donde no puede llegar a alcanzar su realización. Esto lo refleja en la frase: *“la apropiación del objeto aparece en tal medida como extrañamiento, que cuantos más objetos produce el trabajador, tanto menos alcanza a poseer y tanto más sujeto queda a la dominación de su producto, es decir, del capital”* (Marx, 1844: 2). El trabajo es pues, entendido desde esta perspectiva como algo exterior e independiente al individuo y que por tanto, su relación con éste se construirá de manera hostil.

También, Marx (1844) refiere en su texto lo siguiente: *“el trabajador se siente a sí mismo cuando no trabaja; cuando trabaja, no se siente a sí mismo. Se siente a gusto cuando no trabaja, e incómodo cuando trabaja”*. Es así, nuevamente como considera que el trabajo no le pertenece al individuo, porque este pertenece a otro y esto genera insatisfacción y al mismo, desplaza el sentimiento de placer y disfrute en las actividades que desempeña en su trabajo.

Años más tarde, Durkheim (1883) autor importante de la época se interesa por estudiar el fenómeno de división del trabajo desde una perspectiva o connotación moral, donde su función debería de ser fomentar lazos de solidaridad entre las personas, puesto que esta forma de generar productividad es interdependiente y por lo tanto complementaria combatiendo, a su vez, el plano del individualismo y de una sociedad mecanicista. Sin embargo, esta concepción genera conflicto, al observar que en este nuevo tipo de sociedad industrial que se está constituyendo, el sujeto es considerado casi como una máquina, ya que no tienen lugar sus pensamientos, sentimientos y satisfacción por lo que hace. Por lo que se cuestiona el pensamiento de Durkheim, en tanto la sociedad de ese momento no estaba en un proceso de cambio de una sociedad mecánica a una orgánica, sino más bien que seguía imperando una visión donde, en palabras de Marx (1844) se estaba alienando el individuo de su trabajo.

Retomando la perspectiva de Marx(1844) sobre la pérdida de placer en el trabajo, Richard Sennett (2009) ha mencionado también de forma dramática la relación que ha construido el ser humano con su trabajo con la llegada de las máquinas, donde se cuestiona insistentemente el rol que cumplen estas: enemigas o herramienta amiga; pues bien esta pregunta ha llevado a creer que en un comienzo las máquinas se convierten en una aliada, pero que ha tenido también impactos negativos, puesto que *“hoy, la llegada de la microelectrónica significa que las máquinas inteligentes pueden invadir dominios del trabajo no manual”* (Sennett, 2005: 105). Se cree así, que esta tecnología inteligente ha frustrado a los artesanos, dado que al verse impedidos por realizar las obras con sus propias manos, creatividad, diseño y pasión se está llevando a producir trabajadores infelices y ¿qué pasa con la relación del individuo respecto al producto material?- *“Cuando el compromiso material resulta vacío, se busca refugio en el mundo interior; se privilegia la expectativa por encima del encuentro concreto y los patrones de calidad en el trabajo separan diseño y realización”* (Sennett, 2005: 181)

Hoy en día, ha cambiado considerablemente esta concepción, puesto que para las organizaciones se ha convertido en algo fundamental a la hora de alcanzar su éxito en el mercado, tomar en cuenta el potencial especial de cada individuo, sus capacidades, aptitudes, satisfacción respecto a su trabajo y habilidades al momento de desarrollar sus actividades laborales. Estos elementos, son tomados en cuenta en la nueva visión orgánica de la empresa, donde ésta es más flexible, es decir tiene una gran capacidad para ajustarse a los cambios presentados en el entorno, en este tipo de organización, se hace énfasis en la participación del individuo. Por ésta razón, es importante comenzar a entender en la empresa actual qué variables influyen, inician, orientan y mantienen la conducta del individuo dentro de la organización a la que pertenece.

LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Partiendo del supuesto que plantea la idea de la importancia de motivar a las personas, las organizaciones se han interesado por este tema, pues para su buen funcionamiento requieren lograr que los individuos que pertenecen a ella aporten y contribuyan con todos sus esfuerzos para alcanzar sus metas organizacionales, es vital que encuentren una estrategia acertada que les permita motivarlos. Incluso, dicha estrategia aplica también a las personas que se encuentran fuera de ella, puesto que necesitan atraerlas a su organización; y así, una vez hagan parte de ésta el reto siguiente será mantenerlas allí.

Es en este momento, cuando entra en juego la motivación, y comienzan a surgir cuestionamientos como: ¿qué es lo que debe motivar la organización en sus miembros? ¿a quién se debe motivar al individuo, a grupos o a toda la organización?. Es importante tener en cuenta, que la respuesta a estas preguntas puede variar de acuerdo al tipo de organización (como las enuncia Etzioni) al que se esté enfrentando, puesto que la estrategia que se utilice en una, puede no ser eficaz para otras.

Hall (1976) tiene en cuenta variables, como las que plantea Locke y Henne(1986), en sus investigaciones sobre la motivación; sin embargo este autor las agrupa en tres etapas: la fase de ingreso, establecimiento y avance, mantenimiento y declive. La primera, está relacionada con el sistema de pago que se utiliza en la empresa para la cual el individuo trabaja, éste, a su vez, está vinculado y definido por las condiciones del puesto que ocupe, el prestigio que se tiene, en el rendimiento y habilidades de las personas. El sistema de pagos como lo define Hontangas(1995), es el mecanismo más utilizado por las organizaciones para remunerar con la contribución de sus miembros; sin embargo, su importancia ha variado a través del tiempo, el taylorismo consideraba que el hombre trabajaba solo por dinero, pero actualmente se ha cambiado esta concepción, ya que se introduce como elemento fundamental el movimiento de las relaciones humanas; por esta razón no es conveniente emplearlo como criterio único.

La segunda, se refiere a la búsqueda del empleado por conseguir una estabilidad laboral y también, por conseguir y aprender en el desarrollo de tareas más habilidades que le permitan alcanzar un status y dicha estabilidad. La última, está principalmente enfocada en personas que están próximas a jubilarse, sin embargo en esta etapa también se sitúan personas que permanezcan durante tiempos prolongados en el mismo cargo, y que a pesar de generar estabilidad, puede fomentar estancamiento lo que va a influir negativamente en la satisfacción laboral. Para evitar este tipo de actitudes negativas hacia el puesto de trabajo, la organización puede ofrecer incentivos a sus empleados, cambiar las tareas asignadas o incluso el cargo, como recomendación de futuras investigaciones.

Otros factores adicionales a los ya mencionados que pueden determinar la motivación del sujeto respecto a su trabajo, es la identificación y el compromiso hacia la organización. Desde la

perspectiva de Porter (1974) se entiende éste último como la intensidad de la identificación, también está relacionado con el deseo del sujeto de seguir perteneciendo a la organización, la aceptación de las normas y objetivos de la misma. El compromiso, ha sido entendido a partir de dos maneras diferentes: la primera, es actitudinal en la que se tiene en cuenta el grado en que los miembros de la organización se identifican con ésta; y segundo, el compromiso conductual que se refiere a las inversiones hechas por parte del empleado como son de tiempo, dinero y esfuerzo por permanecer en la misma compañía.

Ahora bien, en la historia de la motivación hacia el trabajo, se han destacado dos teorías que, aunque, han sido muy criticadas y debatidas, definitivamente han marcado unas bases claras en el estudio de este tema. La primera es la teoría X y Y propuesta por Douglas Mc Gregor (1960), quien considera que existen fundamentalmente dos aspectos que influyen en la motivación del individuo en relación con su trabajo: la X se refiere al aspecto negativo del ser humano, donde éste no está motivado a trabajar por que en su naturaleza no hay lugar para la pasión y el gusto por él; por el contrario, la Y está relacionada con la idea de que el individuo está siempre motivado al trabajo, le gusta, y por tanto, su actitud hacia éste lo hace ser creativo y buen trabajador.

Por otro lado, se encuentra la propuesta teórica de Frederick Herzberg (1950) a la cual denominó “teoría de los 2 factores”; donde el primer factor refiere a lo intrínseco del individuo que hace alusión, a elementos como el progreso laboral, el reconocimiento, los logros obtenidos, y el segundo relacionados con aspectos económicos como el salario actual, la coherencia de las normas de la empresa y el individuo y las condiciones laborales que tenga.

Teniendo en cuenta este recorrido histórico, sobre el estudio de la motivación desde las principales corrientes epistemológicas de la psicología y enmarcada por el contexto laboral. Se puede realizar un análisis crítico de la información recolectada haciendo uso de las diferentes herramientas metodológicas utilizadas para esta investigación.

MARCO METODOLÓGICO

El propósito de esta investigación es indagar sobre las diferencias que se encuentran en el grado de motivación laboral que tienen las personas que se clasificaron en tres rangos de edad, con base en las etapas del desarrollo biopsicosocial propuesto por Maire(1969): Jóvenes o primarios (25 a 39 años), adultos intermedios (40 a 49 años) y adultos mayores o tardíos (50 a 64 años); estas categorías de edades se caracterizan según la concepción del autor por ser etapas donde, generalmente, las personas están vinculadas al mercado laboral; por ésta razón la población elegida para la realización de este trabajo será personas que se encuentren laboralmente activas.

Para llevar a cabo dicho objetivo, se va a trabajar desde una perspectiva cualitativa, puesto que se hará uso de instrumentos correspondientes a este tipo de perspectiva como es la entrevista, para identificar en el discurso de cada empleado los elementos fundamentales que lo motivan y le generan una satisfacción respecto a su trabajo. Además, se hará uso de la perspectiva cuantitativa, la cual permitirá a través de gráficos estadísticos conocer las tendencias de las motivaciones de acuerdo al rango de edad, y con relación a las diferentes variables que se encuentran en el cuestionario de Motivación al Trabajo (Toro, 1992).

En esta investigación, se hará uso de entrevistas semiestructuradas, las cuales van a permitir recoger la información necesaria para lograr el objetivo propuesto. Se realizarán 3 entrevistas, las cuales estarán distribuidas de igual manera para cada rango de edad. La importancia y legitimidad de esta investigación no radica en el número de casos presentados, sino en la cualidad de la expresión del individuo la cual tiene un significado en cada uno de los discursos. A esto refiere González Rey que uno de los principios de la epistemología cualitativa es “*la significación de la singularidad como nivel legítimo de la producción del conocimiento*” (González, 2000: 21).

Así mismo, De acuerdo con Strauss & Corbin (1990), citado por Reyes (2012) los métodos cualitativos de investigación se caracterizan por ser efectivos para estudiar la vida de las personas, la historia, el comportamiento, el funcionamiento organizacional, los movimientos sociales y las relaciones interaccionales.

La distribución y creación de las preguntas que conformarán la entrevista a profundidad, se realizará a partir de las siguientes categorías: motivación al logro, motivación al poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento; para indicar los componentes que influyen en la motivación de acuerdo a Fernando Toro (1992). Se hará uso de ellas, debido a que teniendo en cuenta los objetivos de esta investigación, estos factores permitirán encaminar la entrevista hacia el foco de interés de la exploración de este tema.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Con el fin de obtener información que permita ilustrar no sólo un caso específico, sino encontrar las tendencias motivacionales en cada uno de los rangos de edad; se hizo uso del Cuestionario de Motivación al Trabajo propuesto por Fernando Toro (1992) para dar cuenta de las diferentes variables que motivan la conducta de las personas. Para esto, se tomó una muestra representativa de 30 personas, las cuales estaban distribuidas de la siguiente manera: 47% para el rango 1 (25 a 39 años), 40% para el segundo rango (40 a 49 años) y el último rango (50 a 64 años) representado por un 13%. La distribución porcentual anterior, presenta diferencias dado que las poblaciones de mayor acceso fueron las correspondientes a los dos primeros rangos de edad.

De acuerdo a la información recogida en la primera categoría macro “condiciones motivacionales internas” y que está relacionada directamente con el estudio; se pudo encontrar que las personas pertenecientes al rango de edad más joven, son altamente motivadas por el reconocimiento de su trabajo. Otro factor, que se manifestó en la recolección de los datos, es el poder el cual es una variable que les genera gran satisfacción laboral. Por el contrario, este último factor no es el mayor movilizador de satisfacción de los que hacen parte del grupo intermedio y de los mayores.

No obstante, los tres rangos de edad coinciden en que la variable interna que más los moviliza y les genera satisfacción respecto a su trabajo, es el reconocimiento. Así mismo, concuerdan en el factor menos motivador en su conducta, éste es el de autorrealización. Este hallazgo, permite ilustrar un concepto fundamental del presente estudio planteado por Marx (1844) y retomado por otros autores, el cual se refiere a la alienación por la que atraviesa el ser humano en el trabajo, donde se encuentra presente la sensación de extrañamiento frente a lo que realiza cotidianamente, esto va a impedirle al sujeto alcanzar su realización, que se sienta dueño de lo que produce y que dicho trabajo que esté llevando a cabo contribuya al desarrollo de sus habilidades y crecimiento personal. De acuerdo a la relación que se establece en este planteamiento, se puede inferir que éste ha sido una de las posibles causas de encontrar que la variable autorrealización no sea una de las que más motive la conducta del trabajador.

De los cinco factores que hacen parte de dicha macro categoría, los tres más relevantes y frecuentemente elegidos por las personas situadas en todos los rangos de edad, fueron: el logro, la afiliación y el reconocimiento.

Adicionalmente, a los aspectos internos que inciden en la motivación, la prueba mide unos aspectos que es interesante mencionar para complementar la información recogida, éste corresponde a los aspectos externos que motivan al trabajador y que es la segunda categoría macro planteada por Fernando Toro (1992), la cual es denominada como “medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo”, la cual se refiere a variables motivacionales más individuales, donde no se encuentran resultados promedio, ya que la manera como el trabajador

obtenga sus recompensas deseadas, va a corresponder a sus intereses individuales y externos, por lo que planteará una estrategia diferente para cada individuo.

Dentro de la categoría mencionada, se halló que la requisición es el factor en el que enmarcan su motivación, entendiendo por esta variable como *“los modos de comportamientos que buscan obtener retribuciones deseadas, influenciando directamente a quienes pueden concederlas, mediante persuasión, confrontación o solicitud personal y directa”* (Toro, 1992), es decir pedir a la persona que se encuentra con el poder total de ofrecerle recompensa en su trabajo, de acuerdo a su desempeño observado.

Dentro de dicho grupo motivacional, se pudo encontrar que la aceptación de normas y valores es el mayor refuerzo de la motivación de las personas pertenecientes al rango de edad intermedio (40- 49). Esto quiere decir, que la conducta de estos trabajadores estará siendo orientada y motivada por el acato y reconocimiento de unas normas y decisiones propuestas por la autoridad formal. Por el contrario, en los otros dos grupos de edades, no se manifiesta interés alguno por este factor.

También, el grupo de edad intermedio, reflejó puntuaciones altas en la totalidad de los factores que componen esta segunda categoría, los cuales son: dedicación a la tarea, aceptación de autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativa. Dicha tendencia no se observó en las otras dos categorías, donde las variables seleccionadas eran elegidas de manera parcial, pues no correspondía al cien por ciento (100%) de las que hacían parte de ésta.

En la última categoría correspondiente a las “condiciones motivacionales externas” al sujeto- la cual intenta identificar qué variables situadas fuera del trabajador, son las que se les otorga mayor valor, con el fin de encontrar cuál es la que más suscita el interés de las personas en su trabajo- se evidenció una alta tendencia de los tres rangos de edad por el factor salario, éste indica la tendencia a obtener retribuciones económicas que recompensen su esfuerzo y desempeño en el trabajo realizado. Seguidamente, se encuentra el grupo de trabajo como otra de las condiciones que tiene gran influencia en la satisfacción del trabajo, y en especial para las personas situadas en los primeros tres rangos de edad (25 a 39 y 40 a 49); dicho comportamiento significa que para estas personas localizadas en este grupo, es importante el factor social, donde pueda estar constantemente interactuando con otras personas.

A su vez, los gráficos arrojados muestran puntuaciones en todas las condiciones motivacionales externas por parte de las personas más jóvenes. A diferencia de las dos macro categorías anteriores, en las cuales la información contenida en los cuestionarios evidenciaba, en dicho rango de edad, motivación frente a algunos de los factores que componen cada una de ellas y no en su totalidad.

Ahora bien, analizando las puntuaciones negativas, es decir las que evidencian y reflejan el factor que menos motiva a las personas de los diferentes rangos de edad, se encontró la siguiente tendencia:

Dentro de la primera macro categoría, la variable motivacional que puntuó más bajo fue la autorrealización, lo cual quiere decir que es el aspecto de menor relevancia para las personas de los tres grupos, lo cual confirma la información encontrada en el análisis de las puntuaciones positivas, puesto que se verifica que es una variable poco movilizadora en el trabajo de las personas y que, como se mencionó anteriormente tiene gran relación con el concepto de alienación propuesto por Marx (1844).

A pesar que la segunda categoría, fue puntuada positiva en la totalidad de sus componentes por parte del rango intermedio, las puntuaciones negativas muestran que dichos factores, no son una motivación tan alta, y que por el contrario, sus motivaciones se concentran más en las condiciones motivacionales externas, pues el porcentaje fue representativo. Se infiere, que este hallazgo se debe a que las estrategias utilizadas por las personas pueden variar, y como ya se mencionó, la segunda macro categoría hace referencia a unos medios que corresponden a la preferencia e interés del individuo los cuales pueden modificarse si se contrasta entre las personas y que, por lo tanto, no representa un promedio o tendencia de la población.

En la última categorización, se halló que la promoción y la supervisión, son los factores que menos influyen en la satisfacción laboral de las personas correspondientes al grupo intermedio de edad. En cambio, para el grupo más joven la supervisión es altamente importante. El primer factor, indica que las puntuaciones altas obtenidas señalan comportamientos motivacionales que se movilizan a partir de la posibilidad de ascenso en la jerarquía de su trabajo, atribuyendo así, una percepción de progreso y adquisición de prestigio dentro de la organización donde se desempeñe. Finalmente, encontrar puntuaciones altas en la variable supervisión se refiere a la importancia atribuida al reconocimiento de su desempeño, otorgado por parte del jefe.

El cruce de las puntuaciones positivas y negativas, confirmaron que efectivamente, el componente más evidenciado por parte de los tres rangos de edad es el reconocimiento y el salario. Y la condición motivacional, que menos genera interés, para los mismos grupos, es el contenido de trabajo.

ANÁLISIS CUALITATIVO

ANÁLISIS SUJETO 1

CARRERA: ODONTOLOGÍA

CARGO: ODONTÓLOGA

ANTIGÜEDAD: 15 AÑOS

EMPRESA: AQUINSURE

La puntuación obtenida en la aplicación del Cuestionario de Motivación al Trabajo realizado por el sujeto 1, quien pertenece a la categoría más joven de edad (25 a 39 años), aporta información de relevancia para ser analizada contrastando con la teoría recogida durante el trabajo de investigación.

Ahora bien, es importante mencionar que las puntuaciones más altas se encuentran en dos macro categorías: las condiciones motivacionales internas y las que corresponden a la externa, específicamente en los elementos que las constituyen como es el reconocimiento y el salario. Dicho puntaje, significa que aumenta la probabilidad de activar modos de comportamiento relacionados a este aspecto, los cuales se verán reflejados durante el análisis a partir del discurso obtenido en la entrevista realizada al S1.

En repetidas ocasiones, se encuentran enunciados que aluden a la importancia atribuida al reconocimiento por parte de sus clientes y de la organización para la cual labora. Por ejemplo cuando menciona: (...) *“es muy gratificante el reconocimiento y hay personas que se lo hacen saber a uno, porque son por ejemplo pacientes de 15 o 16 años que siempre han estado con uno y le traen a uno más personas, confían en mí porque dicen ella fue la que única que me arregló algo o fue la única que pudo con un tratamiento que siempre me hacían y me quedaba mal hecho; entonces son cosas que lo gratifican a uno enormemente”*. Dicho enunciado, demuestra un alto interés por la imagen que los demás tienen sobre él fundamentado en la admiración que le manifiestan. Como McClelland(1961) lo expresó son los otros quien van a confirmar y validar las acciones que el sujeto desempeña en su trabajo, siendo esta característica fundamental de las personas que son en su mayoría motivadas por el reconocimiento.

Se observa así, la influencia que dicho elemento tiene en la motivación de un sujeto respecto a su trabajo. La propuesta teórica de Frederick Herzberg (1950) mencionada en el apartado del Marco Teórico, permite sustentar este hallazgo, pues éste plantea como factor de relevancia el reconocimiento.

De cierta manera, el reconocimiento a su vez, genera la activación de otro elemento fundamental para la investigación comprendida por diferentes autores y aplicada en particular a este sujeto: la autorrealización; dado que la admiración que los demás ponen sobre él van a permitirle sentir satisfacción en su trabajo, pues cada palabra de agradecimiento va dirigida directamente hacia él, hacia el trabajo realizado por él mismo generando un estado de bienestar y permitiéndole sentir el producto final, como lo expresa Marx, como una obra suya y no extraña. Durante la entrevista expresa: (...) *“La mejor recompensa para mí en mi trabajo es un gracias, que haya un cambio, que me digan ay! Doctora estoy muy contenta, gracias a usted, porque yo antes sonreía y no se veían los dientes, ahora ya sonrío y en las fotos me quedan los dientes, puedo sonreír con seguridad. Entonces es muy importante que el paciente se sienta complacido y cuente”*.

La frase anterior permite discutir un poco la idea del trabajo enajenado propuesta por Marx(1844), donde describe el trabajo como un sacrificio que transmite al empleado sensación de extrañeza, incomodidad y malestar. Aunque en la actualidad y en años anteriores a la época postmoderna, se encuentran casos que aluden a estas sensaciones descritas, también se pueden hallar, como en este sujeto, formas positivas de relacionarse con el trabajo que radican en la dimensión subjetiva, es decir en la forma como el sujeto significa cada experiencia en su trabajo. Específicamente, para el análisis del S1 se encuentra un contenido agradable frente a sus tareas diarias, mencionando: (...) *“En mi trabajo todo es interesante, todo trabajo es distinto, es un día a día, es la salud de una persona”*. Fortaleciendo esta afirmación, menciona en otro momento: (...) *“Yo siempre desde chiquita quería ser odontóloga, no sé qué me marcó, pero yo me levanto y doy gracias a Dios porque tengo mi trabajo y vivo muy contenta en lo que hago, yo vivo muy feliz”*.

Por otro lado, respecto a la variable mencionada “salario”, no se hallan afirmaciones puntuales que hagan referencia al dinero obtenida, más bien se observan algunas que aluden a otros elementos como la recompensa de su trabajo que no radica su principal interés en el dinero, aunque lo considera importante dado que tiene un hijo, sino más bien en la satisfacción que le genera recibir constantes admiraciones por quienes trabaja y de sus pacientes.

Este hallazgo, permite indagar dos aspectos: el primero, la motivación de trabajar generada por cubrir las necesidades fisiológicas y sobrevivencia de su hijo, expresando: (...) *“Yo trabajo, primero que todo, por sobrevivir, tengo un hijo, y pues yo sé que si no tuviera trabajo, mi mamá podría apoyarme, pero es más como por satisfacción personal que yo quiera darme ciertas cosas y gustos y que con mi trabajo pueda hacerlo. Además, porque también por medio de mi trabajo me doy cuenta que también ayudo a muchas personas*. Al respecto, se encuentra que la teoría de Locke y Henne (1986) puede verificarse en este caso, pues estos autores plantean que un elemento que puede influenciar en gran medida en los procesos motivacionales y conducta de los seres humanos es la necesidad, referida a la supervivencia y a la adquisición de todo aquello que le genera bienestar al sujeto.

Igualmente, es acorde el planteamiento de Madsen(1980), basado en una perspectiva influenciada por teorías evolucionistas, proponiendo a partir de éstas dentro de sus dos factores expuestos (primarios y secundarios), la motivación como consecuencia de una característica común e innata

para todas las personas que se fundamenta como ya se mencionó, en la necesidad de sobrevivir y protegerse.

El segundo, aludiendo nuevamente a la realización que le permite alcanzar, pues con éste ayuda a otras personas y adquiere otros recursos para sí como son los materiales, sin tener que percibirlo como una obligación.

Por otra parte, analizando otras variables que constituyen las 3 macro categorías propuestas por Fernando Toro(1992), se encuentra que el reconocimiento encontrado en los diferentes fragmentos de la entrevista, dan cuenta de una relación estrecha con el grupo de trabajo, donde se convierte en un factor fundamental para el sujeto, pues es a través de éste donde consigue parte de dicho reconocimiento de sus pares y jefes. A continuación, se explícita una afirmación que muestra su satisfacción cuando es reconocida por sus superiores: (...) *“Antes no se reconocía la parte profesional, en los últimos años si nos integran a las actividades y labores sociales, a veces nos dan bonos de regalo a parte de lo que nosotros nos ganamos normalmente... esto para mí es muy importante porque no solo me tienen en cuenta a mí, sino también a mi familia, hay actividades en que puedo llevar a mi hijo y mi mamá”*.

También, se encuentra no solo interés enfocado en sí mismo y expresado por los demás, sino en el reconocimiento y el valor de las ideas que sus compañeros de trabajo puedan aportarle para un mayor aprendizaje, expresando: (...) *“Para mí el trabajo en equipo es fundamental y más en lo que yo hago, porque las auxiliares que son en este caso son parte vital en un tratamiento, porque no solo es mi conocimiento sino el conocimiento de ella y la buena actitud de ella hacia el paciente, una buena atención, estar pendiente de cosas que uno a veces se le pueden pasar para brindarle al paciente un trabajo de mayor calidad”*. Esta afirmación, permite reflejar otro elemento de la macro categoría correspondientes a “Las Condiciones Motivacionales Externas”, el cual es el grupo de trabajo, donde a pesar de no superar el promedio obtuvo una puntuación superior a 50, indicando así que las condiciones sociales de su trabajo, son de vital importancia para sentirse cómoda y satisfecha en el lugar donde labora.

Así mismo, el enunciado anterior permite observar una razón por las cuales, “dedicación a la tarea” elemento constituyente de la segunda macro categoría tuvo una puntuación alta superando el rango promedio, esto significa que el sujeto se esfuerza por mostrar responsabilidad y obtener calidad en su trabajo, aportando su conocimiento, habilidades y tiempo necesario para lograr satisfacer al paciente con su trabajo.

Continuando con el análisis de los elementos encontrados en el discurso de S1, se observa una alta tendencia a “La Aceptación de Normas y Valores”, el cual se refiere al reconocimiento que para permanecer en una organización y hacer parte de ella, se requieren de comportamientos moderados por normas y políticas que los rijan. Dicho hallazgo, se ve reflejado en la siguiente afirmación: (...) *“Es súper importante tener buena relación con el jefe, por ejemplo yo en este momento tengo jefe en Aquinsure, entonces tiene que ser una relación muy buena. Vuelvo y digo tiene que ser de mucho respeto, siempre aceptando que uno tiene un jefe y que también debe acatar órdenes y reglas y normas de la empresa”* .

De este mismo modo, se observa también la existencia de un puntaje alto de una variable constituyente de la segunda macro categoría “Aceptación de Autoridad”, la que permite ver comportamientos de reconocimiento y acato de una persona que se encuentra situada en un cargo de mayor autoridad en la escala jerárquica. Enunciando y reafirmando el respeto que se debe tener por sus jefes.

Retomando el planteamiento de Durkeim (1983), donde describe un tipo de sociedad en la que el sujeto es concebido como una máquina, donde no tienen lugar sus ideas y opiniones; se encuentra en este caso, que el sujeto tiene esta sensación de malestar en su trabajo, enunciando: (...)“*En cuanto a odontología, ellos me tienen en cuenta a la hora de comprar nuevos equipos o cuando de mejorar el servicio se trata*”. Reflejando así, una satisfacción por su participación, generación de ideas y manifestación de sus opiniones respecto al funcionamiento de la organización.

Teniendo en cuenta el planteamiento anterior, se encuentra un interés por parte de la empresa en vincular a los empleados y sus familiares en diferentes actividades extra laborales y en el trabajo mismo, indagando sus percepciones desde el conocimiento que como profesionales tienen. Se observa entonces, que la organización se interesa por motivar a sus trabajadores con el fin de lograr que ellos se sientan satisfechos en sus trabajos y confirmando así, lo propuesto en el marco teórico de este trabajo.

Dentro del apartado del Marco Teórico, se mencionó la tendencia del pensamiento taylorista, donde según su planteamiento el hombre trabajaba solo por dinero, pero para este caso aunque se observa un alto puntaje obtenido en el ítem salario, no se observa de manera explícita en el discurso durante la entrevista. Por el contrario, se observa un elemento fundamental: el movimiento de las relaciones humanas.

Adicionalmente, se encuentra un puntaje promedio en la variable “poder”, lo cual indica que su conducta no está altamente motivada por ejercer un control estricto o influencia sobre las demás personas. Para este sujeto, el poder no se halla en ocupar un cargo de mayor jerarquía; incluso cuando su rol se convierte en ser jefe prefiere establecer relaciones más horizontales, donde el conocimiento y el poder de participación en el trabajo no lo tenga únicamente éste, sino que tiene en cuenta las opiniones de la persona que labora con él. En su discurso, la afirmación que sustenta esta idea expresa: (...)“*En el trabajo en equipo no se puede pensar que uno es el jefe y el otro es el colaborador, sino que se sientan casi como iguales para que las cosas salgan bien y tener muy en cuenta las observaciones y los puntos de vista de la otra persona*”

Respecto al ítem de “poder” también menciona (...)“*A mí me parece bueno tener un status social, porque también... a ver no es tanto como un status es más como un reconocimiento profesional más que status social porque ese lo hace casi el dinero, o sí la posición económica en la que uno esté. Pero claro es muy gratificante el reconocimiento y hay personas que se lo hacen saber a uno (...)*”; esta afirmación permite confirmar que es a través del reconocimiento por parte de sus pacientes y pares que logra sentirse con una posición de mayor grado dentro de la jerarquía de la empresa para la cual labora.

ANÁLISIS SUJETO 2

CARRERA: DERECHO

CARGO: MAGISTRADO

ANTIGÜEDAD: 6 AÑOS

EMPRESA: PALACIO DE JUSTICIA

Teniendo en cuenta la información obtenida en la aplicación del Cuestionario de Motivación al Trabajo propuesta por Fernando Toro (1992) y la entrevista realizada al sujeto perteneciente al segundo grupo de edad (40 a 49 años) se encuentran aspectos relevantes para la investigación, dado que permiten ser analizados desde diferentes autores retomados en el marco teórico.

Por una parte, se halla que el factor más presentado y manifestado es el “reconocimiento”, variable perteneciente a la primera macro categoría propuesta por Fernando Toro, donde obtuvo una puntuación de 70 y el cual fue el mayor puntaje respecto a las demás variables de la misma macro categoría y las demás. Esto indica, que es una persona altamente motivada por la imagen que los demás tienen sobre él.

A través de su discurso, se encuentran diferentes frases que expresan explícitamente su interés por lograr que los demás admiren y reconozcan su trabajo, lo cual confirma la puntuación obtenida en el factor mencionado. De esta manera, manifiesta: *(...) Para mí resulta muy importante que los demás reconozcan en mí, mis habilidades porque ello puede indicar que las normas de mi trabajo y funciones de mi cargo las estoy haciendo bien y cumpliendo a cabalidad; y ese reconocimiento me puede a mí plenamente determinar eso (...)*. Se observa así, que encuentra una gran satisfacción a través del reconocimiento, dada la validación de sus acciones, las cuales al ser aprobadas le confirman que su trabajo lo está realizando de la mejor manera.

De igual manera, el reconocimiento mencionado lo obtiene cuando sus pares e incluso personas situadas en un rango jerárquico mayor acuden a él para resolver inquietudes frente a temas específicos, pues de esta manera está reconociéndole y transfiriéndole cierto conocimiento y capacidad con la que cuentan pocos o únicamente él. A través del siguiente fragmento se puede observar esta explicación: *(...) El trabajo mío es de atender mucha gente, de atender público, de atender usuarios, por ejemplo en el caso mío de atender las personas de justicia de este país ; ellos acuden a mí para resolver dudas de trabajo e incluso para cosas personas que pueden afectar el trabajo.*

También, se haya otra expresión que verifica que su conducta está altamente motivada por dicho factor: *(...)Para mí es importante que cuando esté trabajando en grupo tengan en cuenta mis ideas especialmente para los temas que son trascendentales para mí, hay otros donde no me interesa mucho y no espero ese reconocimiento (...)*. De esta forma, se identifica que el sujeto 2 se

encuentra esperando en la mayoría de las situaciones un reconocimiento a sus ideas que demuestran habilidades, especialmente en aquellas que requieran una alta especialidad.

A su vez, se encuentra no solo un reconocimiento por sus propias habilidades, sino que también reconoce las destrezas y habilidades de sus pares y compañeros de trabajos, quienes pueden aportarle a la resolución de dudas que tenga frente a algún tema del cual no tenga conocimiento. Al respecto, expresa: (...) *Cuando no entiendo una tarea, suelo consultar en los reglamentos nuestros, la experiencia de otros compañeros, yo suelo apoyarme en la experiencia y el conocimiento de ellos porque en eso si yo no tengo ni ningún temor ni recato para preguntarle a las otras personas lo que yo no entiendo; bien porque tengas más experiencia no solamente laboral, sino académica o que tengan más experiencia en el campo de trabajo y no los estudios que yo tengo en este momento. Me gusta tener conceptos distintos frente a un tema.*

La afirmación anterior, también permite analizar dos aspectos de relevancia: primero, el Sujeto 2 halla en su “Grupo de Trabajo”, factor perteneciente a la tercer macro categoría del Cuestionario aplicado, una motivación importante dado que a través de éste encuentra una manera de aprender y aportar a su crecimiento profesional. La puntuación obtenida en este ítem, está situada en un rango promedio, indicando así, que aunque no es el factor más contribuyente en su motivación, definitivamente aporta de cierta manera a obtener un estado de bienestar y satisfacción en su trabajo.

El segundo aspecto, hace referencia a la categoría de “Aceptación de Normas y Valores”, la cual constituye la segunda macro categoría; donde se encuentra uno de los puntajes más bajos en relación con las demás variables, lo cual indica que es una persona que el cumplimiento estricto de normas no motiva en alta medida su conducta, por el contrario desmotiva su comportamiento. Sin embargo, si se observa la afirmación mencionada por el sujeto, se podría establecer que su comportamiento tiende a ser motivado por cumplir a cabalidad objetivos y políticas propuestas por la empresa a la cual pertenece. Dicha inconsistencia hallada, se puede deber a que, dado que su carrera profesional “derecho”, está ligada siempre al cumplimiento de leyes y que su trabajo se rige por las mismas, no significa que estas apliquen a su vida personal; es decir el factor “Aceptación de Normas y Valores” se refiere principalmente a las creencias del propio sujeto que le motivan a actuar y no a las que externamente debe seguir, pues que las siga estrictamente no es sinónimo de que sea un factor motivante en su trabajo. Así pues, las normas a las que hace alusión en diferentes apartados de su discurso se refieren al marco jurídico al cual debe adaptarse para el ejercicio de su carrera.

Por otra parte, se observa que a través de la variedad del contenido de su trabajo, encuentra un crecimiento personal y profesional, dado que le permite también desarrollar nuevas habilidades y conocimientos que van a facilitar el logro de una satisfacción en su trabajo. Respecto a este planteamiento el sujeto 2 señala: (...) *No, yo quiero tener siempre nuevas funciones a medida que avanzan los años uno tiene que aprender cosas nuevas, además este trabajo es muy social, y la sociedad y la justicia cambia todos los días, entonces es importante para mí para que no se vuelva monótono para mí sería muy aburrido. Yo pienso que en la medida que se asignan nuevas funciones me aporta mucho como profesional, porque obligan a estudiar, a leer , a consultar*

situaciones particulares y a relacionarme con todo el mundo, esto aporta no solo en mi trabajo, sino también en lo personal . Se observa así, una tendencia a lograr una autorrealización en su trabajo, concepto mencionado por Marx (1844) donde alude a una relación de extrañeza entre el trabajo y el sujeto, es decir donde al trabajo se le atribuye una carga negativa y de sacrificio, la cual no se encuentra en este caso específico; ya que encuentra en la variedad de su trabajo y la permanente autocapacitación la manera de autorrealizarse y encontrar satisfacción en éste.

Avanzando en su discurso, se encuentra nuevamente la variable reconocimiento, esta vez en la expresión: *(...) Yo en un futuro a mediano plazo, me veo de pronto volviendo a la universidad eso me encanta hacerlo, porque al mismo tiempo aprendo yo de los muchachos. Y pues también, me veo realizando más posgrados*. Dicha afirmación, permite inferir que es a través del ejercicio de la docencia donde además de aprender de sus estudiantes, principalmente cumple un rol de reconocimiento y admiración como docente, de allí su interés por seguirse formando y adquirir mayores conocimientos.

Sentirse como un punto de referencia positivo, donde es admirado y reconocido por los demás genera en el sujeto 2 una gran satisfacción en su trabajo. Durante la entrevista, explicita que su conducta se encuentra altamente motivada por la obtención de reconocimiento, pero no a través del dinero sino de la posesión de conocimiento en temas concernientes a su carrera y que le permite alcanzar un status. De esta manera, menciona: *(...)Para mí es muy importante el reconocimiento, pero no el reconocimiento económico, me parece mejor tener uno moral, cultural o educativo, porque el reconocimiento económico lo tiene cualquier mafioso, cualquier funcionario corrupto del estado. Es decir, a mí me gusta que me reconozcan por el conocimiento en algún tema específico o que doy ejemplo a los demás, pero lo económico no es mi fin primordial*.

Su afirmación, trae a colisión la variable “Salario”, donde a pesar de obtener un puntaje alto en el cuestionario aplicado, no es el factor que principalmente motiva su conducta para imponerse o posicionarse frente a los demás, sino que constituye un elemento relevante al permitirle un valor agregado en la condición de vida de su familia y la propia. Al respecto indica: *(...)“No lo es todo el dinero, pero hay que tener también para comprarse por ejemplo un buen libro, y suplir también otras necesidades viajar, y satisfacer a su familia a sus hijas para que tengan un futuro más asegurado en su educación y calidad de vida”*.

Por otro lado, para el análisis del discurso se encuentra relevante retomar el planteamiento de Douglas McGregor (1960), quien propone la teoría denominada “Teoría X y Y” , la cual está fundamentada en dos aspectos- representados por dichas letras- que considera influyen en la motivación del individuo en relación con su trabajo: por una parte, la X se refiere al aspecto negativo del ser humano, donde éste no está motivado a trabajar porque en su naturaleza no hay lugar para la pasión y el gusto por él; por el contrario, la Y está relacionada con la idea de que el individuo está siempre motivado al trabajo, le gusta, y por tanto, su actitud hacia éste lo hace ser creativo y buen trabajador. Esta propuesta teórica se hace relevante mencionarla, dado que se identifica una afirmación que permite situar al sujeto 2 en la segunda categoría “Y”, pues demuestra un disfrute en las actividades que realiza cotidianamente en su trabajo.

De esta manera, expresa: (...) *Yo pienso que estudié lo que quería estudiar, es decir no creo que me hubiera equivocado, yo siempre pensé estudiar para ser abogado y pienso que al haber estudiado derecho me permite en la ciencia jurídica alternar con muchas situaciones y personas de todas las clases políticas, judiciales. Yo pienso que ese camino que elegí fue el acertado, y no por el cargo que tengo ahora, sino desde antes, siempre me he sentido con alegría trabajando, a pesar del estrés que le producen a uno ciertas cosas, lo normal que nos puede pasar a toda persona, lo hago como con satisfacción porque me gusta hacerlo, como al que le pagan por jugar fútbol*". Este fragmento, permite adicionalmente, retomar la teoría propuesta por Marx (1844), pues como se ha mencionado plantea una relación con el trabajo tenso y de insatisfacción del sujeto mencionando: *"el trabajador se siente a sí mismo cuando no trabaja; cuando trabaja, no se siente a sí mismo. Se siente a gusto cuando no trabaja, e incómodo cuando trabaja"*(Marx, 1844). Por el contrario, el sujeto 2 encuentra en su trabajo sensación de bienestar y satisfacción al hacer sus tareas permitiéndole lograr la autorrealización en éste, y por lo tanto no percibir enajenación en el mismo.

Continuando con la discusión presentada entre este sujeto y la teoría de enajenación propuesta por Marx(1844), S2 refiere: *Uno trabaja porque requiere recursos para subsistir, para la manutención de uno y la de mi familia, pero además yo pienso que es importante que así uno tuviera millones de pesos trabajar uno para estar ocupado en algo, para generar, para crecer más porque me parecería muy aburrido uno estar para arriba y para abajo sin poder aportar ideas para la familia de uno y la sociedad, eso lo mueve a uno aportar algo*". Se observa que, a través del trabajo se siente productivo y aporta al crecimiento propio y de la sociedad, permitiéndole sentirse cómodo y feliz con el trabajo que ejerce, el cual no solo desempeña por suplir unas necesidades básicas, sino también por satisfacción propia.

De igual manera, S2 además de mostrar la importancia y la existencia de la satisfacción en su trabajo, menciona que en éste también influye la empresa donde labore, la cual si le facilita elementos para lograr bienestar, él estará beneficiándose a sí mismo y a la organización. Plantea así: (...) *Más que sentido de pertenencia por la entidad, es tenerle cariño y amor a lo que uno hace, porque así uno hace las cosas bien, se siente satisfecho y la empresa también se beneficia*". Por lo tanto, una vez más se encuentra la importancia de que las empresas construyan estrategias que capten toda las energías y atención de los empleados, identificando elementos que motiven su conducta.

Dado que se encuentra repetidamente, el reconocimiento desde los que lo rodean como un factor altamente influyente en la conducta de este sujeto analizado, es coherente encontrar que el "grupo de trabajo" factor perteneciente en la tercer macro categoría se encuentre manifestado en su discurso, pues se infiere que estas personas les interesa mantener y cultivar un buen clima laboral, donde establezca relaciones cordiales con sus pares, jefes y subalternos quienes van a ser los que le manifiesten su admiración hacia él. Así pues, se halla la siguiente expresión: (...) *Para mí tener relaciones cordiales en el trabajo es fundamental mucho, porque yo me he dado cuenta que cuando uno tiene tirantez con algún compañero me afecta a veces mi desempeño, entonces yo procuro tener buenas relaciones para que el trabajo sea más fluido, con mis pares y los que tengo a*

cargo... es que el sitio de trabajo está como mi familia, porque uno pasa más tiempo ahí entonces para mí eso es vital".

ANÁLISIS SUJETO 3

CARRERA: DERECHO

CARGO: JUEZ

ANTIGÜEDAD: 10 AÑOS

EMPRESA: PALACIO DE JUSTICIA

A partir de la información obtenida en el sujeto 3- perteneciente al rango de mayor edad- durante la entrevista y contrastada con las respuestas marcadas, se pudieron encontrar elementos importantes para ser analizados desde algunas de la teoría motivacional mencionada a través de este trabajo.

De un lado, se observa en el discurso de S3 elementos similares al del anterior sujeto, dado que los dos a pesar de desempeñar un cargo distinto tienen como referencia un marco legal y jurídico, pues su carrera es la misma. No obstante, sus puntuaciones varían al profundizar más en las variables de las macrocategorías.

Por ejemplo, se identifica la existencia de un anhelo de poder, aunque ocupa una posición jerárquicamente alta, disfrutando al ejercer dominio sobre su personal a cargo. Se infiere que debido a su edad respecto a su familia y el reconocimiento que éstos le otorgan en la participación de las decisiones importantes, así mismo le genera satisfacción ocupar un cargo alto, el cual por sí solo le atribuya el poder de decisión y participación activa. Lo anterior, se deduce pues el sujeto expresa: (...)“Sí, yo en familia cuando doy mi opinión generalmente la escuchan, además porque soy la mayor, piensan que tengo más experiencia para orientar en alguna dificultad; y en el trabajo, también le piden a uno esa clase de opiniones así no sea para tenerla en cuenta, sino para sumarla al criterio de otras personas”.

La afirmación mencionada, permite sustentar dos aspectos relevantes encontrados en el Cuestionario de Motivación al Trabajo:

En primer lugar, la puntuación obtenida en el ítem “poder”, el cual hace parte de la primera macro categoría “condiciones motivacionales internas” fue la más alta respecto a los demás factores, indicando que en su trabajo se encuentra altamente motivada por tener a cargo manejo de personal, el cual pueda orientar, influir y corregir en las diferentes actividades del trabajo. En su discurso menciona explícitamente: (...) “Por supuesto, siempre quise ser jefe, porque la verdad parece ser que nunca me gustó recibir muchas órdenes, no me gusta recibirlas sino darlas, de pronto compartir en algo pero esa es la parte que yo desde hace muchos años pensaba en que quería ser titular de un cargo”. Se observa así, una relación de este ítem con el factor “Aceptación de Autoridad”, el cual constituye la segunda macro categoría y que de acuerdo a su alta puntuación, señala a una persona que logra sentirse satisfecha en su trabajo cuando es su propio

jefe y tiene la posibilidad de dirigir los esfuerzos de otros hacia una misma meta. Por el contrario, a estas personas les desmotiva seguir los ordenamientos de otras, lo cual explicita S3.

En contraste con lo anterior, se encuentra una puntuación promedio en el factor “aceptación de normas y valores”, lo que significa que su conducta se ve motivada en la mayoría de las ocasiones por el cumplimiento de las políticas que la organización establece, y que específicamente disfruta cumplirlas dado el contexto jurídico de la carrera que siempre quiso ejercer, de esta manera no le genera conflicto ni desmotivación el cumplimiento de estas normas, pero esta percepción varía cuando las normas las establece una persona directamente al sujeto, pues prefiere ser quien hace cumplir las políticas y leyes. Al respecto menciona: (...) *“Pues me gusta cumplir las normas del trabajo, aunque no me gusta que me den órdenes, me gusta hacerlas cumplir cuando corresponde según mis funciones como juez y también dentro de las administrativas, debe ser así porque esto lleva a que el despacho cumpla los objetivos”*.

Ahora bien, la forma de poder planteada se encuentra regulada por sus superiores quienes evalúan su desempeño anualmente, al respecto expresa: (...) *“A mí siempre me calificaron, y a veces cuando yo no estaba de acuerdo con una nota por parte de mis superiores yo leía varias veces para entender el motivo de la calificación y así quedarme tranquila”*. Dado que dicha puntuación no se encuentra en su dominio y no tiene la influencia para cambiarla, esto le genera desmotivación en su trabajo, el cual equilibra buscando explicaciones que permitan argumentar la opinión dada por sus jefes.

De esta manera, se encuentra el segundo y último ítem de relevancia: “reconocimiento”. Aunque no fue el factor que se presentó con mayor frecuencia en su discurso como en los sujetos anteriores, sí se hallan elementos que refieren a este aspecto. Partiendo del siguiente fragmento: (...) *“Que reconozcan mis habilidades, es para mí un estímulo es muy importante, especialmente por mis jefes porque eso demuestra que efectivamente estoy realizando las cosas bien y correctamente. Si mi personal a cargo también reconoce en mí esas capacidades, entonces eso me da a entender que uno tiene las habilidades para orientarlos porque ellos creen en uno”*. Se observa así, que su trabajo se torna más satisfactorio cuando obtiene, por parte de superiores y subalternos, halagos y opiniones de admiración frente a las actividades que desarrolla, dado que una manera de aprobación de su trabajo.

Así mismo, encuentra satisfactorio el reconocimiento manifestado desde sus pares, dado que esto le indica confianza y confirmación de las habilidades que con su experiencia ha adquirido. De esta manera, indica en su discurso: (...) *“El hecho de que mis compañeros de trabajo me pregunten a mí sobre casos que he tenido experiencia, me hace pensar que confían en uno, en la experiencia que es una persona atinada en sus funciones”*.

Ahora bien, se identifica un elemento común a los sujetos pertenecientes a los diferentes rangos de edad, y es la autorrealización; se manifiesta en cada uno una sensación de bienestar en relación con su trabajo, no lo perciben como un sacrificio, sino por el contrario encuentran satisfacción en cada una de sus actividades. Para el caso del sujeto 3, se encuentra que éste logra sentirse autorrealizado y no ajeno a su trabajo cuando conoce sobre el tema. Es así, como disfruta de sus

actividades diarias, dado que en esta etapa de su vida ha adquirido la experiencia y conocimiento en diferentes cargos y temas que le han facilitado su acoplamiento y cumplimiento de los objetivos en su trabajo. Sustentando la inferencia anterior, S3 expresa: (...)”*Que yo conozca el trabajo y me sienta capaz de desarrollarlo me parece una manera de disfrutar mi trabajo, es decir que a pesar de que cuando uno ingresa hay cosas nuevas y son cosas de acoplamiento, pero que uno conozca lo que es materia de ese trabajo, la parte esencial*”.

EL anterior planteamiento, permite retomar dos autores mencionados en el apartado del Marco Teórico. En primer lugar, Campbell y Pritchard (1983) quienes comprenden la motivación relacionada con el desempeño de una tarea la cual, además consideran que está influenciada por factores como el entendimiento de la misma, el nivel de destreza y otras variables cognitivas. Esta teoría permite ilustrar la afirmación de este sujeto, dado que dentro de los factores activadores de la conducta se encuentra la comprensión de la actividad realizada, la cual menciona en su discurso S3.

En segundo lugar, se discute nuevamente la propuesta teórica de Marx (1844), donde supone un sujeto insatisfecho e infeliz con su trabajo. Se encuentra entonces, que aunque esta teoría puede darse en ciertos sujetos, no puede generalizarse a todo los casos de los seres humanos, pues cada persona significa su trabajo y establece una relación con el mismo desde su propia experiencia e intereses.

Por otro lado, los resultados del cuestionario aplicado arrojan que el ítem “Contenido de Trabajo” se encuentra dentro del promedio, pero con una tendencia a puntuar alto; lo cual quiere decir que esta persona presenta una alta probabilidad de percibir satisfacción en su trabajo, cuando las tareas y actividades intrínsecas de su cargo le permiten tener autonomía y variedad en el ejercicio de ellas. El sujeto analizado, narra la siguiente anécdota que permite ilustrar la coherencia encontrada entre el puntaje obtenido y su experiencia real: (...) “*Yo tuve una situación, en la que para poder tener un trabajo tenía que entrar por política y era netamente jurídico, y lo que pagaban era muy poquito tanto que no me alcanzaba muchas veces ni para el transporte. Sin embargo, yo lo hice pensando en que más adelante de pronto iba a tener una mayor oportunidad. Y luego tuve la oportunidad de un trabajo con un salario mucho más alto pero no tenía nada que ver con derecho era muy económico; entonces sí es una decisión difícil finalmente me decidí por el de menor salario porque conocía mejor el tema del otro cargo*”.

Además, se encuentra un factor común a las personas de los diferentes rangos de edad, este es el factor motivacional ligado directamente a suplir necesidades innatas del cuerpo y otras sociales; la teoría de Locke y Henne (1986) permite ilustrar y, una vez más, mostrar la presencia de una variable biológica en la motivación de un individuo y la sensación de bienestar. Para este caso, se identifica en el discurso del sujeto: (...) “*Y mi cargo lo encuentro muy acorde a todas mis necesidades, a lo que necesito, este trabajo lo he querido mucho por eso me permite suplir mi alimentación, vivienda y además darles una buena condición de vida a mi familia porque yo les colaboro a ellos*”.

Analizando el siguiente fragmento: (...) *“para mí venir a trabajar no es un sacrificio, a mí me toca trabajar algunos fines de semana estar de disponibilidad si algo sucede, y voy sin problema, lo que pasa es que uno a esta edad quiere compartir más con la familia y eso a veces le quita tiempo a uno entonces desmotiva a veces, pero en general yo estoy contenta en mi trabajo porque lo hago que siempre quise hacer desde niña”*. Se encuentra un factor que influye inevitablemente en la motivación y satisfacción que el individuo tenga frente al trabajo, este corresponde a la familia; se halla que en diferentes afirmaciones se alude a ellos para brindar mejor calidad de vida y compartir tiempo con ella.

El sujeto se interesa por mantener una relación de poder independientemente del contexto en el que se encuentre; expresando en repetidas ocasiones que prefiere manejar cordialidad y formalidad en las relaciones con sus subalternos, pero al mismo tiempo se interesa por las dificultades que estos puedan presentar a causa de problemas personales. Se observa así, una concordancia con la puntuación obtenida en el ítem “poder” , pues ésta puntuó alto lo que permite inferir que esta persona va a prevalecer un interés de la relación jefe- funcionario, en lugar de establecer vínculos de amistad con los mismos. Con respecto a este planteamiento, se encuentra la siguiente afirmación: (...) *“me gusta tener relaciones más horizontales, ser amiga y ser un grupo de trabajo, de acercarme a mis colaboradores que yo también puedo orientarlos, y conocer sus falencias a veces tienen problemas familiares en que uno les pueda colaborar, me gusta así con acercamiento pero manejando cordialidad para no perder el sentido del trabajo sin olvidar la parte humana”*.

DISCUSIÓN

De acuerdo a la información obtenida del análisis de los tres sujetos se encuentra que los tres elementos comunes para ellos, son el reconocimiento y la autorrealización; es decir que su conducta está altamente motivada hacia estos factores, a recibir admiración por los otros dado que les permite confirmar que su trabajo se está realizando de la mejor manera, y por ende son personas que adquieren una posición frente a los demás. Respecto a la autorrealización, se encuentran individuos que aunque no puntuaron alto en este factor del el Cuestionario aplicado, son personas que se disfrutan su trabajo y que señalan una desmotivación situada en el rango normal, pero que en rasgos generales perciben y significan su trabajo de manera positiva, generándoles satisfacción en éste.

El planteamiento anterior, permite proponer que la teoría de Marx (1844), aunque si bien es cierta en algunos casos, no se puede aplicar a todas las personas, dado que se encuentran hallazgos que demuestran lo contrario. Se infiere que esta información obtenida, se debe a que las sociedades y las empresas han cambiado de manera rápida y por lo tanto, esta teoría que fue asociada en su momento a las industrias de la época pueden persistir pero no de manera radical.

Además, la información obtenida en el análisis cualitativo respecto al ítem de autorrealización, permite retomar la teoría X y Y propuesta por Douglas Mc Gregor (1960), pues dentro de los elementos que plantea se pueden situar los sujetos analizados en el segundo, dado que considera que existen fundamentalmente dos aspectos relacionados en la relación entre el trabajo y los individuos: la X se refiere al aspecto negativo del ser humano, donde éste no está motivado a trabajar por que en su naturaleza no hay lugar para la pasión y el gusto por él; por el contrario, la Y está relacionada con la idea de que el individuo está siempre motivado al trabajo, le gusta, y por tanto, su actitud hacia éste lo hace ser creativo y buen trabajador.

Con base en la información mencionada, se identifica una concordancia en el ítem de reconocimiento con los datos arrojados en el análisis cuantitativo, dado que se encontró que en los tres rangos de edad coinciden en que la variable interna que más los moviliza y les genera satisfacción respecto a su trabajo, es el reconocimiento.

La propuesta teórica de Frederick Herzberg (1950) señalada en el apartado del Marco Teórico, muestra la importancia del factor reconocimiento, al igual que la de otros autores como es Fernando toro. Es así como dicho factor, es confirmado en las diferentes aplicaciones e investigaciones de este trabajo como uno fundamental en la activación y motivación de la conducta de las personas en su trabajo.

De igual manera, con base en la información numérica se encuentra que el factor salario es importante en la motivación de los sujetos, en la medida en que éstos requieren cubrir unas necesidades básicas propias y de sus familias, y desean cubrir además otras adicionales referidas a lujos.

De acuerdo al apartado cuantitativo, se encontró que los tres factores más relevantes y frecuentemente elegidos por las personas situadas en todos los rangos de edad, fueron: el logro, la afiliación y el reconocimiento. No obstante, las variables que se manifestaron con mayor frecuencia en los discursos de los diferentes sujetos analizados refieren al reconocimiento, como la principal al momento de motivar su conducta en el trabajo.

Por otro lado, en el análisis cuantitativo se encontró que el poder no es un factor necesariamente motivante en las personas pertenecientes al rango de edad intermedio y mayor, se infiere a partir del análisis de los tres sujetos que dada su experiencia y estudios han alcanzado cargos más altos que intrínsecamente le otorgan un poder, y que por tanto no lo anhelan como sí pasa en el caso de los que constituyen las personas más jóvenes.

Aunque los factores “afiliación” y “grupo de trabajo” no puntuaron alto en la aplicación del Cuestionario de Motivación al Trabajo en los diferentes sujetos, se encuentra que hace parte importante de la motivación y satisfacción de los diferentes individuos, como se manifestó en el análisis de los tres (3) sujetos. Igualmente, se identifica que esta se torna relevante dependiendo de lo que signifique para la persona, por ejemplo en el caso del S2 el grupo de trabajo le permite aumentar su reconocimiento, factor que para este sujeto es de alta relevancia.

Teniendo en cuenta la teoría propuesta por Locke y Henne(1986), quienes plantean la importancia de variables como las condiciones del trabajo en que se encuentra el sujeto, el salario que recibe, la relación establecida con sus compañeros, la oportunidad de ascender, entre otros. Se encuentra información cuantitativa y cualitativa que sustenta este planteamiento y que apoyan esta idea.

A partir de la investigación realizada y del análisis realizado en las diferentes etapas metodológicas se encuentra que en la motivación no existe un único elemento que lo influencia, sino que tiene presencia de diferentes. Por ejemplo, desde las teorías influenciadas por la corriente evolucionista como la de Madsen (1980) que integra la perspectiva social con variables biológicas, se encuentra en los sujetos información que apoya este planteamiento, pues mencionan aspectos que deben cubrir por calidad de vida y suplir sus necesidades innatas pero además se encuentra un interés por establecer relaciones con los demás, lo cual además de encontrarse en su discurso, se observa también en las puntuaciones altas halladas en el ítem de “grupo de trabajo”, es decir que las relaciones con los compañeros de trabajo se convierte en algo fundamental para las personas, independientemente del rango de edad al que pertenezcan, las diferencias no tienen mayores variaciones.

Es así como, desde el enfoque de Madsen y otros autores importantes en las corrientes sociales, se reconoce al individuo como un ser constituido por un bagaje biológico, instintivo y orgánico común a otras especies, y que además plantean que sus comportamientos están conformados y modificados por las normas sociales y morales, costumbres, religión y otros elementos que hacen parte de una cultura. Por lo tanto, interactúan los factores externos al sujeto y los internos para tener como producto diversidad de acciones que, al mismo tiempo, transforma la naturaleza de la motivación en cada individuo. Este hallazgo es relevante dado que permite confirmar la hipótesis

planteada en un principio donde se propone una interrelación entre las variables motivacionales internas y las externas al sujeto.

También, se encuentra el planteamiento de Mayor y Tortosa(1995) que reconocen que no es un solo proceso en el que intervienen las motivaciones de un individuo, sino diversas variables que constituyen el ser humano: *“La activación y la dirección de la conducta, lo biológico, lo psicológico y lo social, el sentimiento subjetivo y la cognición, todos estos planos y procesos se hallan interrelacionados en la integración de los fenómenos motivacionales y emocionales”*(Tortosa, 1995: 25).

Así mismo, respecto al factor biológico, sustenta el planteamiento del psicoanálisis con su concepto hedonismo, donde explica que el ser humano acude a éste para disminuir y reducir las tensiones que se constituyen en unas necesidades del cuerpo innatas. De esta manera, en su enfoque se tiene en cuenta una base fisiológica que motiva al individuo a comportamientos específicos, en este caso específico este se encuentra referida al vincularse al trabajo.

De acuerdo a esta información, se sugiere realizar mayores investigaciones que involucren el estudio de diferentes variables al tiempo en la motivación, y no es la investigación de éstas de manera aislada, dado que se encuentra una interacción constante.

CONCLUSIONES

- ✓ Se encontró que no es solo una variable que influye en el comportamiento motivacional y en la satisfacción laboral de las personas, sino que interactúan diferentes. Dichos factores interrelacionados, pertenecen a su vez no solo a condiciones internas del sujeto, sino a otras que se encuentra fuera de éste, en el cual influyen las condiciones que le ofrece la empresa en la que se encuentra vinculada.
- ✓ Se encuentra fundamental, que las organizaciones realicen estudios constantes de la satisfacción de sus trabajadores, dado que éstos les da información importante para mantenerlos vinculados y que además, se motiven a aportar todos sus esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos. De igual manera, si estos se encuentran motivados se puede fortalecer la autorrealización de los individuos en su trabajo, para que de esta manera no se perciba como un sacrificio.
- ✓ Se encuentran variaciones de algunos elementos que activan la motivación laboral entre los tres rangos de edad, algunos como el contenido de trabajo, el salario y el poder; lo cual confirma el primer objetivo planteado para esta investigación donde se plantea la posibilidad de identificar cambios según la edad productiva en la que se encuentre la persona.
- ✓ No se encontró un concepto de motivación uniforme en los diferentes autores investigados. Sin embargo, de acuerdo a la información encontrada se puede establecer que está compuesto o constituido por elementos interrelacionados que generan dinámicas diferentes en el trabajo de cada persona, algunos de estos son: la promoción, contenido del trabajo que realice, el salario devengado, la autorrealización que le permite alcanzar y el reconocimiento que obtenga por parte de pares y jefes.
- ✓ La investigación, permite plantear que no existe un único tipo de motivación que incida en la satisfacción de una persona en su trabajo, sino que los elementos que se interrelacionan pertenecen tanto a l aspecto motivacional interno como al que se encuentra externo al empleado. Lo anterior, confirma la hipótesis brindada en esta investigación donde las personas independientemente de la etapa productiva en la cual se encuentren, van a estar siendo motivadas por factores internos y externos a él.
- ✓ Se encuentran elementos comunes a los tres rangos de edad propuestos, el cual correspondió al reconocimiento obtenido en su trabajo, materializado en las relaciones con pares y jefes, y no en una retribución económica principalmente.

Bibliografía

- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: fundamentos sociales*. Barcelona-España
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (1968). *“La construcción social de la realidad”*. Buenos Aires: Amorrortu
- Buck, R (1988). *Human motivation and emotion*. New York. Wiley
- Campbell, J.P & Pritchard, D. (1983). *Motivation theory in industrial and organizational psychology*. Chicago
- Durkheim, E (1983). *“The división of labour in society”*. Londres: W. D Halls
- Etzioni, A(1961). *Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York. The free press
- Freud, S. (1921). Traducción Luis López Ballesteros. *“Psicología de las masas del yo*. Buenos Aires & Madrid: Amorrortu editores
- González Rey, F (2000). *Investigación cualitativa en psicología. Rumbos y Desafíos*. México: Thomson Editores
- Historia de la psicología: <http://reme.uji.es/articulos/abarbe127211298/texto.html>
- Marx (1844). *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844*. Ediciones colihue
- Madsen, K.B. (1989). *“Teorías de la motivación: Manual de Psicología General. Vol 4 (pp. 19-23)*. Barcelona: Martínez Roca
- McGregor, D (1960). *“the human side of enterprise”*. New York: Mac Graw-Hill
- Mayor, L & Tortosa, F (1995). *Capítulo 1 Problemática de la motivación y aplicaciones*. Editorial Desclée de Brouwer S.A. Bilbao, España
- Palmero(2001): *“Psicología de la motivación y la emoción”*. Madrid: McGraw- Hill
- Tortosa, P; Peíro, J & Salanova, M (1995). *Capítulo 10 Motivación en las Organizaciones*. Editorial Desclée de Brouwer S.A. Bilbao, España
- Sennett, R (2005). *El artesano*. Londres: Editorial Anagrama
- Toro, F (1992). *Cuestionario de motivación para el trabajo*. Colombia
- Robbins, S (2004). *Comportamiento organizacional, 10ª edición*. Pearson: México
- Silvan Tomkins y Carroll Izard (1962). *“Affect, imagery, consciousness”*. New York: Springer

White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*

Young, P.T (1973). *Emotion in man and animal*. New York. Krieger