

**MOTIVACIONES PSICOSOCIALES ASOCIADAS A LOS RASGOS DE
PERSONALIDAD EN LOS EMPLEADOS JOVENES DE LA ALCALDÍA
MUNICIPAL DE GIGANTE**

**CLAUDIA MARCELA CHARRY MEDINA
LIBY KARINA GUERRERO ROCHA**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
NEIVA
2009**

**MOTIVACIONES PSICOSOCIALES ASOCIADAS A LOS RASGOS DE
PERSONALIDAD EN LOS EMPLEADOS JOVENES DE LA ALCALDÍA
MUNICIPAL DE GIGANTE**

**CLAUDIA MARCELA CHARRY MEDINA
LIBY KARINA GUERRERO ROCHA**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de
Psicólogas**

**Asesora
ANGÉLICA MARÍA HERMOSA RODRÍGUEZ
Ps. Mg. Docente Programa de Psicología USCO**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
NEIVA - HUILA
2009**

Nota de aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Neiva, Marzo 19 de 2009

DEDICATORIA

Queremos dedicar nuestra investigación,

A nuestros padres y hermanos, por su entrega

y su apoyo durante toda nuestra vida.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma

Se vincularon y nos apoyaron en esta labor.

Claudia Marcela

Liby Karina

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a

A DIOS en primera instancia por brindarnos la capacidad intelectual y los medios para poder lograr nuestro objetivo.

Al Alcalde Municipal de Gigante, abogado Julián David Díaz por su disponibilidad y ayuda.

A los empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante por la colaboración en todo el proceso de recolección de la información.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	18
1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	21
2. OBJETIVOS	25
2.1. OBJETIVO GENERAL	25
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
3. ANTECEDENTES	26
4. JUSTIFICACIÓN	38
5. MARCO TEÓRICO	42
5.1. MOTIVACIONES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL	42
5.1.1. Teoría de Taylor	49
5.1.2. Teoría de las necesidades de Maslow	52
5.1.3. Teoría E.R.C.	54
5.1.4. Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland	55
5.1.5. Teoría de las relaciones humanas de McGregor	55
5.1.6. Teoría de la motivación – higiene	56
5.1.7. Teoría de las expectativas de Vroom	57
5.1.8. Teoría de la equidad	58
5.1.9. Teoría del establecimiento de metas o de la finalidad	59
5.1.10. Teoría del flujo	60

	Pág.
5.1.11. Teoría de la motivación intrínseca	61
5.1.12. Teoría de las motivaciones Psicosociales	62
5.2 PERSONALIDAD	66
5.2.1. Teorías de rasgos	69
5.2.1.1. Gordon Willard Allport	70
5.2.1.2. Raymond Cattell	73
5.2.1.3. El Modelo de Rasgos de Eysenck	74
5.2.2. Inventario Multifásico Para La Personalidad de Minnessota (MMPI): Hathaway y McKinley	75
5.2.3 Aplicación del MINIMULT en el ámbito laboral	79
6. ASPECTOS ETICOS	87
7. DISEÑO METODOLOGICO	91
7.1 ENFOQUE	91
7.2 TIPO DE DISEÑO	91
7.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	92
7.3.1 Universo	92
7.3.2 Población	92
7.3.3 Muestra	92
7.3.4. Tipo de Muestreo	93
7.4. INSTRUMENTOS	93
7.4.1. Cuestionario Sociodemográfico	93
7.4.2. Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS)	94
7.4.3. MINIMULT (Software de la prueba MMPI)	98
8. PROCEDIMIENTO	99

	Pág.
9. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	103
10. ANALISIS ESTADISTICO	106
10.1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	106
10.2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES	108
10.3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD	128
11. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	143
12. CONCLUSIONES	156
13. RECOMENDACIONES	157
BIBLIOGRAFÍA	160
ANEXOS	165

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Distribución porcentual del grupo de estudio según el género	106
Figura 2 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escolaridad	106
Figura 3 Distribución porcentual del grupo de estudio según el cargo	107
Figura 4 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social	108
Figura 5 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social	109
Figura 6 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social	110
Figura 7 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social	110
Figura 8 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social	111
Figura 9 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Reconocimiento Social	112

	Pág.
Figura 10 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Reconocimiento Social	112
Figura 11 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Reconocimiento Social	113
Figura 12 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Reconocimiento Social	114
Figura 13 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Reconocimiento Social	114
Figura 14 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Autoestima	115
Figura 15 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Autoestima	116
Figura 16 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Autoestima	116
Figura 17 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Autoestima	117
Figura 18 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Autoestima	118

	Pág.
Figura 19 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Autodesarrollo	118
Figura 20 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Autodesarrollo	119
Figura 21 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Autodesarrollo	120
Figura 22 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Autodesarrollo	120
Figura 23 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Autodesarrollo	121
Figura 24 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Poder	122
Figura 25 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Poder	122
Figura 26 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Poder	123
Figura 27 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Poder	124

	Pág.
Figura 28 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Poder	124
Figura 29 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Seguridad	125
Figura 30 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Seguridad	125
Figura 31 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Seguridad	126
Figura 32 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Seguridad	127
Figura 33 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Seguridad	127
Figura 34 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Hipocondriasis	128
Figura 35 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Depresión	129
Figura 36 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Histeria	130

	Pág.
Figura 37 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Desviación Psicopática	132
Figura 38 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Paranoia	133
Figura 39 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Psicastenia	134
Figura 40 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Esquizofrenia	135
Figura 41 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Hipomanía	136

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de Variables Sociodemográficas	103
Tabla 2 Operacionalización de Variables de la Escala de Motivaciones Psicosociales	104
Tabla 3 Operacionalización de Variables del MINIMULT	105
Tabla 4 Correlación de las variables: motivaciones psicosociales y rasgos de personalidad	137

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. carta de aprobación expedida por el Comité de Bioética en investigación, Facultad de Ciencias de la Salud	166
Anexo B. carta de presentación de las Investigadoras dirigida al alcalde del municipio gigante (huila)	167
Anexo C. consentimiento informado	168

RESUMEN

En la presente investigación se estudió las motivaciones Psicosociales asociadas a los rasgos de personalidad en 39 empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante (Huila). El tipo de estudio fue descriptivo correlacional y se utilizaron los instrumentos: Escala de Motivaciones Psicosociales y el MINIMULT. Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron: a) los motivos Psicosociales Autodesarrollo, Autoestima y Reconocimiento Social presentaron más asociaciones con los rasgos de personalidad. b) los motivos psicosociales Aceptación e Integración Social, Poder y Seguridad presentaron homogeneidad en el número de asociaciones con los rasgos de personalidad Histeria, Desviación Psicopática e Hipocondriasis respectivamente. c) Psicastenia fue el rasgo de personalidad que se destacó por la cantidad de asociaciones con los motivos psicosociales. d) Esquizofrenia fue el rasgo de personalidad que careció de correlaciones con los motivos Psicosociales.

Palabras clave: *Motivaciones psicosociales, rasgos de personalidad, Autodesarrollo, Autoestima*

ABSTRACT

In the present study examined the psychosocial motivations associated with the personality traits of 39 young employees of the municipality of Gigante (Huila). The type of study was descriptive correlational and used instruments: Scale and Psychosocial Motivations MINIMULT. For data analysis we used the statistical package SPSS. The results obtained in this investigation were: a) Psychosocial Self motivated, self-esteem and social recognition had more associations with personality traits. b) the reasons psychosocial Social Acceptance and Integration, Security and Power presented homogeneity in the number of associations with the personality traits Hysteria, Psychopathic Deviance and hypochondriasis respectively. c) Psicasteria was the personality trait that was highlighted by the number of associations with psychosocial reasons. d) Schizophrenia was the personality trait that lacked correlations with psychosocial reasons.

Keywords: psychosocial motivations, personality traits, Self, Self-Esteem

INTRODUCCIÓN

El recurso más importante en toda organización es el recurso humano, por tal razón una de las principales preocupaciones de la misma debe ser la formación en los valores institucionales, crecimiento personal y profesional, y el bienestar de sus trabajadores. La administración y la gerencia de toda organización debe asumir una responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de competitividad y eficiencia; tales medidas corresponden a programas de intervención integral a la organización y a sus trabajadores. Pues la vida entera de un individuo se desarrolla dentro de las organizaciones, encontrando una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones. Por lo tanto, los responsables de tales organizaciones deben esforzarse por canalizar y orientar esos comportamientos con el objeto de producir bienes ó servicios.

De acuerdo a lo anterior la *Psicología Organizacional*, no sólo se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc. sino también del comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos como son las motivaciones que constituyen una variable conductual que engloba distintos fenómenos psicológicos (procesos, estados, componentes, respuestas...) las cuales son entendidas como elementos de activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactorias de una serie de tareas. No se trata, de una sola motivación, sino de muchos factores motivacionales relevantes para explicar la conducta afectiva de los seres humanos en las distintas tareas, con respecto a los rasgos se dan siempre en los individuos y no en la comunidad, se desarrollan y se generalizan hasta llegar a ser disposiciones

dinámicas de modos únicos que varían de acuerdo con las experiencias de cada sujeto. Por ello la importancia de la correlación de estas variables.

La investigación fue desarrollada a través del enfoque metodológico cuantitativo con un diseño descriptivo, no experimental, y transversal. Se describieron y correlacionaron las características sociodemográficas, las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad en los empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante.

Es así como estas variables fueron estudiadas en la Alcaldía Municipal de Gigante pues como investigadoras del Programa de Psicología, debemos escenificar nuestro compromiso con estos trabajadores sobre la base de la motivación y rasgos de personalidad.

La muestra con la que se trabajó estuvo constituida por treinta y nueve empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante – Huila, teniendo en cuenta algunos criterios de inclusión. Para cumplir con los objetivos propuestos en esta investigación se aplicó un cuestionario sociodemográfico por las autores de la investigación, previamente validado por la asesora de trabajo de grado, además de la Escala de Motivaciones Psicosociales y el Minimult, versión abreviada del Inventario Multifásico para la Personalidad de Minnessota (MMPI) los cuales son instrumentos estandarizados.

Se evidenció que los resultados a nivel descriptivo en la investigación muestran que los motivos Psicosociales Autodesarrollo y Autoestima presentaron más diferencias significativas con los rasgos de personalidad. Los motivos psicosociales Poder y seguridad no son relevantes para el personal de esta organización. Por otra parte, los motivos Psicosociales Autoestima, Autodesarrollo y Reconocimiento Social fueron los que más presentaron

correlaciones con los rasgos de personalidad Depresión, Psicastenia, Paranoia e Hipomanía destacándose el componente de medida, nivel de activación; Los motivos Psicosociales Aceptación e Integración Social, Poder y Seguridad presentaron homogeneidad en la cantidad de asociaciones presentadas en los componentes de medida, expectativas, ejecución y satisfacción con los rasgos de personalidad Histeria, Desviación Psicopática e Hipocondriasis. También se evidenció que el rasgo de personalidad Psicastenia fue el que más presentó asociaciones (tres) con los motivos Psicosociales Autodesarrollo, Autoestima y Reconocimiento Social. Paralelamente, el rasgo de personalidad Esquizofrenia no presentó ninguna asociación con los motivos Psicosociales Aceptación e Integración, Reconocimiento Social, Autoestima, Autodesarrollo, Poder y Seguridad.

Este estudio abre las puertas para nuevas investigaciones en el campo de aplicación de la psicología organizacional, por lo mismo se hace evidente su relevancia y permitirá su apoyo como referente teórico a futuras investigaciones en este campo.

1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

La psicología como ciencia ha logrado abarcar un bagaje intelectual que le permite hacer presencia en diferentes campos de la actividad humana y minimizar la brecha del conocimiento existente entre el campo experimental y práctico, logrando con esto, comprender aun mejor el comportamiento humano.

La motivación laboral y los rasgos de personalidad conforman uno de los ejes centrales en la investigación dentro del ámbito laboral entendido como el espacio donde el trabajador constituye relaciones afectivas y laborales para satisfacer necesidades humanas fundamentales tales como afiliación, pertenencia de grupo, reconocimiento social y estima, estableciendo interacción social con otros trabajadores, para alcanzar un estatus y realizarse como ser humano.

La falta de motivación en el trabajo, su efecto negativo en el desempeño de los empleados y por consiguiente la disminución en la productividad que esto provoca representa una amenaza para el bienestar y la estabilidad de toda organización.

“La motivación ha sido conceptuada como la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana. La motivación laboral no solo induce a los empleados a tomar acción, sino que además influye en la forma, dirección, intensidad, y duración del comportamiento o conducta”¹. En otras palabras, esta conducta determina qué tanto los empleados están motivados a alcanzar ó cómo intentarán alcanzarlo, cuánto se esforzarán al llevar a cabo las tareas y cuánto persistirán

¹CARRILLO, J. Las motivaciones psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos en la Use N° 01 de Cerro de Pasco. Universidad Mayor de San Francisco. Perú. 2002. Extraído el 13 de octubre de 2008 desde [http:// www.google.com](http://www.google.com)

hasta alcanzar el objetivo. Es importante considerar y reconocer que estos procesos no ocurren en un ambiente aislado, sino en contextos sociales y ambientales en los cuales estas fuerzas están en una transformación constante y determinación recíproca.

La observación sugiere que las personas difieren sistemática y constantemente en sus orientaciones motivacionales hacia el trabajo. Es decir, no todos los seres humanos nos sentimos motivados por los mismos factores o causas, ni con la misma intensidad o nivel. Las personas no solo difieren en los niveles de motivación que sienten hacia las tareas, si no que también varían en la orientación de esta motivación. Esta orientación comprende las actitudes y la finalidad que promueven e inician la acción, es decir el por qué de las acciones. Por lo tanto, se puede decir que el campo de la motivación en el ámbito laboral abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y superarse en el trabajo.

Por otra parte Jorge Botella afirma que “algunas de las cosas complicadas en la vida es alcanzar a conocer a las personas realmente cómo son. Por mucho que nos esforcemos, nos sorprendemos con frecuencia por actitudes que no esperábamos en personas próximas a quienes creíamos bien conocer”.² Por lo tanto tiene una importancia muy trascendente para la vida de amistad, en la familia, en la vida laboral y en las relaciones de pareja.

Formalizar nuestra idea respecto a cómo es la personalidad de otra persona y construir la expectativa de sus comportamientos será más o menos fundado según la amplitud de actos de los que hemos evaluado una respuesta de comportamiento, la trascendencia y responsabilidad de esos actos. Hay que tomar

² BOTELLA, Jorge. Tesis Papeles para el Progreso. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2006, pág.56.

en consideración que la idea forjada respecto al valor de los actos ajenos es según y nuestro modo ideal de proceder, y por ello la evaluación será siempre subjetiva, pudiéndose considerar que tiende a la objetividad cuando nuestra valoración se enriquece con la connotación común o general, que ha venido considerándose como el sentido común, aunque el mismo, siempre está teñido por la interpretación que de él hace la propia conciencia. Conocer y valorar la personalidad ajena no debe llevar a considerar como un acto de enjuiciamiento del otro, porque lo esencial cuando no se opta por esta actitud de juicio es el que se busca objetivar modos de comportamiento sin penetrar en su dimensión de bondad o maldad. Ser diferente o distinto no es algo negativo o positivo cuando lo que se evalúa es la constatación de las diferenciadas maneras de ser.

El conocimiento de la personalidad ajena es especialmente relevante cuando se debe acometer un proyecto conjuntamente, porque del entendimiento entre las partes depende el que no se decepcionen respecto a la mutua expectativa de participación. Tanto en los negocios, en la vida sentimental, como en un proyecto de cooperación, es necesario un mínimo de entendimiento entre las partes en relación, y ello se sigue de la mutua aceptación entre las personas como dada una es, siendo necesario un mínimo de transparencia y un mínimo de objetividad. Conocer cómo se relaciona y reacciona la otra persona con otros amigos, en la vida de su propia familia, en el ejercicio de los hábitos y valores con terceras personas, en los planteamientos de ideales aplicados el círculo externo, etc. ayuda mucho más a penetrar en la personalidad que la evaluación de la actitud con respecto a la propia persona.

La psicología por su parte durante años se ha encargado de estudiar las características de personalidad de los individuos a través de pruebas psicométricas aplicando su gnoseología para diversos fines, entre ellos la selección de personas para ejercer un determinado oficio y/o actividad, donde se

identifican rasgos y tipos de la personalidad propios de un individuo, y de tal manera llegar incluso a la predicción del desempeño del sujeto dentro de un rango definido de funciones y competencias de acuerdo al perfil estipulado como idóneo, al igual que las motivaciones psicosociales propio de la psicología organizacional.

De acuerdo a los argumentos expuestos con anterioridad nos adentramos a una realidad de las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad en las organizaciones enmarcadas por componentes psicológicos, donde estos se anteponen en algunos casos a los factores económicos y socio-culturales. Sin embargo aun falta por establecer una clara relación personalidad-motivación, una relación que se ha dejado marginada por la investigación académica en nuestro país y en mayor medida a nivel local donde la incidencia de este evento es considerable y su tendencia se inclina más hacia un incremento de la misma.

Sin lugar a duda, éste sería un gran aporte al conocimiento de este evento organizacional, alimentando un vacío de conocimiento que podemos resumir, a través del siguiente interrogante, que constituye a su vez el pilar del presente trabajo investigativo y que decidimos expresar de esta manera:

¿Cuál es la asociación existente entre las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad en los empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante?

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la asociación existente entre las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad en los empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ◆ Describir seis motivos psicosociales y sus respectivos componentes de medida en los empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante.

- ◆ Identificar los rasgos de personalidad predominantes de los empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante.

- ◆ Establecer la correlación entre las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad en los empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante

3. ANTECEDENTES

Al realizar una revisión de los antecedentes teóricos existentes acerca del tema, es importante resaltar la investigación realizada por María del Carmen Álvarez Baza denominado “Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario”³, Universidad de la Rioja. El objetivo fue conocer el estado actual de la motivación laboral percibida por los médicos y auxiliares de enfermería que trabajaban en el Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes de Gijón, según los cinco componentes de la conducta considerados básicos (el nivel de activación y necesidad, el valor del incentivo de cada sujeto, el nivel de expectativas, el nivel de ejecución y el nivel de satisfacción). El tipo de estudio fue descriptivo transversal, y se utilizó como instrumento un cuestionario que constaba de 12 variables sociodemográficas y sociolaborales y la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Fernández Seara. Para el tratamiento y análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico de ciencias sociales SPSS/PC+9.0, se realizó una estadística básica, y un análisis factorial de componentes principales.

Las conclusiones de este estudio fueron: a) el equipo de profesionales analizados valoró las relaciones afectivas con otras personas como muy interesantes, relaciones que incluyen motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social y no conceden gran importancia al prestigio y éxito profesional; además, presentan un nivel de activación motivacional bajo; b) se encontraron relaciones significativas entre la edad, el sexo, la categoría profesional, el tipo de contrato, el turno de trabajo y los componentes de la conducta; c) las relaciones interpersonales, la potencialidad profesional, el reconocimiento profesional, el salario y las condiciones laborales son considerados por los profesionales

³ ÁLVAREZ, M. Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. Universidad de la rioja. España. 2003 Extraído el 5 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

analizados factores definitorios de incentivación. Y Por otro lado, la promoción profesional, el reconocimiento profesional, el ambiente laboral, las relaciones personales y la política de personal se ven como factores definitorios de satisfacción laboral.

Otro estudio encontrado fue “Perfil Motivacional del Personal Directivo y Empleado en organizaciones de Santa Bárbara de Zulia”,⁴ realizado por Roberto Espinoza Sotomayor, Universidad de los Andes (Venezuela) en el año 2003. El estudio se relaciona directamente con las motivaciones sociales, la internalidad y el autoritarismo. El objetivo general estuvo dirigido a identificar, analizar y evaluar el perfil motivacional, el grado de internalidad y autoritarismo del personal directivo y empleado en organizaciones de Santa Bárbara de Zulia, utilizando el enfoque de las tres motivaciones propuesto por McClelland, y adaptado conceptualmente al medio cultural venezolano por el Centro de Investigaciones Psicológicas (CIP) de la Universidad de Los Andes (ULA).

El estudio fue de tipo exploratorio – descriptivo. La muestra del estudio fue de 150 personas que conforman el personal directivo y empleado. Se encontró: Que el perfil motivacional que caracteriza al personal directivo y empleado en organizaciones de Santa Bárbara de Zulia es motivación de logro y motivación de afiliación, en primer lugar, con igual intensidad y motivación de poder en segundo. Al comparar las diferencias entre las medias, se encontró que entre logro y afiliación no hay diferencias significativas. Sí se encontraron diferencias entre logro y poder, y entre afiliación y poder. Al predominar el logro en las organizaciones estudiadas, se puede afirmar que el personal está equipado motivacionalmente para el trabajo. Es un personal orientado a establecer metas

⁴ ESPINOZA, R. Perfil Motivacional del Personal Directivo y Empleado en organizaciones de Santa Bárbara de Zulia. Universidad de los Andes. Venezuela. 2003. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

realistas y a alcanzarlas con excelencia, teniendo presente el mejoramiento continuo. Sin embargo, al predominar también la motivación de afiliación, ésta última es tan intensa que puede llegar a obstaculizar el campo de la eficiencia y la productividad, dando prioridad a las relaciones interpersonales. Es necesaria cierta dosis de afiliación como capacidad de cooperar y compartir experiencias. Pero si esta motivación es de alta intensidad, en comparación con las otras motivaciones, entonces se puede producir una afiliación perturbadora del logro, la cual no es favorable para obtener una máxima productividad. Será afiliación perturbadora porque las relaciones interpersonales, en general, orientan la conducta del personal (alta motivación de afiliación), lo cual puede ser una barrera para la eficiencia y la productividad, como se dijo anteriormente.

Por otra parte, el hecho de que la motivación de poder esté en último lugar, implica que en el personal estudiado el mayor interés no se da por el afán de tener influencia sobre los demás. En el caso de los gerentes, esto no resulta muy atractivo para las organizaciones estudiadas, por cuanto ellos necesitan del poder socializado o benigno (lado positivo del poder) que les proporciona la capacidad para influenciar y motivar a otros a cumplir con las tareas y a alcanzar las metas organizacionales. Pero, por otra parte, es positivo que el poder esté en último lugar, ya que esto revela que el personal gerencial y no gerencial usa pocas estrategias de control explotadoras y manipuladoras.

Por otra parte, el proyecto de investigación hecho en la Universidad de Cádiz y Universidad Nacional de Educación a Distancia por Manuel A. García Sedeño, María Isabel Barbero García, Isabel Ávila Carretero y María Cristina García Tejera, en febrero 28 de 2.002; llamado "La motivación laboral de los jóvenes en su primer

empleo”⁵. El objetivo de esta investigación fue analizar los aspectos que en mayor medida motivan a los sujetos, que acceden por primera vez a un empleo. Basándose en el supuesto de que existen factores inherentes al propio trabajo (intrínsecos) y factores ajenos al contexto laboral (extrínsecos), se llevó a cabo un estudio donde participaron 500 sujetos residentes en diversas localidades de la provincia de Cádiz, que participaban como alumnos en los programas de Escuela Taller y Casas de Oficios de formación ocupacional del Instituto Nacional de Empleo. Dicha muestra tenía, en el momento del estudio, un rango de edad que iba desde los 16 a los 25 años, con una media de 20,16 años (desviación 2,5), donde el 69,4% eran hombres y el 30,6 % mujeres.

Para conseguir el objetivo, se aplicó La Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Fernández Seara, publicado en TEA en 1987 y se contrastaron con las respuestas emitidas a un ítem que refleja el grado de satisfacción del sujeto, llegándose así, a tres conclusiones: las relaciones sociales y la autoestima generadas en este contexto influyen más en el grado de satisfacción laboral que el prestigio y el tipo de tarea que se realiza; Cuando los sujetos se inician en una determinada actividad laboral, su motivación se centra sobre todo en aquellos aspectos del trabajo relacionados con las relaciones personales, las oportunidades de logro, su desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de situaciones que aumenten su autoestima, aspectos todos de tipo extrínseco; y por último la posibilidad de generar expectativas sobre la estabilidad en el empleo respecto a la actividad laboral desempeñada, aumenta los niveles de motivación en la realización del trabajo.

Otra investigación encontrada fue “Las motivaciones psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos en la

⁵ GARCÍA, M. La Motivación Laboral de los jóvenes en su primer empleo. Universidad de Cádiz. España. 2003. Extraído el 3 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

Use N° 01 de Cerro de Pasco”⁶ realizada por Jorge Wilfredo Carrillo Flores en el año 2002 en la Universidad Mayor de San Francisco, Lima (Perú). La investigación se planteó en los siguientes términos: ¿cuáles son los factores y niveles de motivación psicosocial que caracterizan al docente de la USE N° 01 de Cerro de Pasco? Ante ello, el propósito del estudio fue describir el perfil de los niveles de los factores motivacionales que presentan los docentes, mientras que los supuestos básicos enunciaban si existían o no diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de los factores motivacionales al considerarse variables demográficas, ocupacionales y zonales.

Se define las motivaciones psicosociales como un proceso mediador y dinámico que integra componentes subjetivos (nivel de activación, expectativa y satisfacción) y objetivos (nivel de ejecución e incentivo) que influyen en la dirección y aprendizaje del comportamiento. Se asumió un marco teórico e histórico de la psicología de la motivación que se combina con la adaptación de un instrumento psicológico sobre las motivaciones psicosociales cuyos niveles a su vez se equiparan con los elementos adoptados en el modelo evaluativo de las motivaciones del comportamiento laboral. Los referidos niveles son: la activación, la expectativa, la ejecución, el incentivo y la satisfacción y, constituyen los componentes de medida de los factores motivacionales de aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad.

El tipo de investigación fue descriptivo-comparativo, la muestra estuvo conformada por 463 profesores seleccionados de diversos centros educativos ubicados en la USE N° 01 de Cerro de Pasco, las técnicas de muestreo fueron estratificada y

⁶ CARRILLO, J. Las motivaciones psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos en la Use N° 01 de Cerro de Pasco. Universidad Mayor de San Francisco. Perú. 2002. Extraído el 13 de octubre de 2008 desde <http://www.google.com>

aleatoria simple. El instrumento que se aplicó previa adaptación y eliminación de ítems por jueces fue la Escala de Motivaciones Psicosociales de J. L. Fernández (España, 1987) que permitió medir los niveles y motivos psicosociales referidos, éstos a su vez constituyeron las variables dependientes, mientras que las variables independientes atributivas fueron el sexo, la edad, el nivel magisterial, la especialidad educativa y la zona de desarrollo.

En los resultados de esta investigación se encontró que el nivel de incentivo es alto en los motivos de Reconocimiento Social, Aceptación Social y Autodesarrollo, mientras que el nivel de Activación en el motivo de Aceptación es bajo. Por otro lado, el nivel de Satisfacción fue menor en los motivos de Aceptación Social, Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo. Cuando se analizaron los resultados por variables, encontramos que la edad, el nivel magisterial y la especialidad no influyen mayormente en los factores motivacionales, pero si se hallaron diferencias significativas con relación a la variable sexo o género, a favor de los varones en comparación con las mujeres; también se encontró diferencias significativas en relación a la variable zona de desarrollo, a favor de la zona urbana en comparación a la zona rural.

En Bogotá (Colombia) Fernando Toro Álvarez realizó un estudio denominado “Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas”⁷ Fundación Universitaria Konrad Lorenz en el año 1993. El presente estudio examinó posibles diferencias en el perfil motivacional de gerentes de primero y segundo niveles, de empresas públicas y privadas. Se originó a partir de una hipótesis general donde cada tipo de empresa constituye una realidad laboral que representa al directivo expectativas y demandas diferentes. Sus

⁷ TORO, F. Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá. 1993. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

respuestas adaptativas deben por consiguiente ser distintas y, por condiciones motivacionales. Se empleó una muestra de 165 gerentes, 63 de empresas públicas y 102 de empresas privadas. Como instrumento de medida de la variable dependiente se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), que mide 15 variables motivacionales, de las cuales 5 son Condiciones Motivacionales Internas (Logro, Poder, Afiliación, Autorrealización, Reconocimiento) y 10 son Condiciones Motivacionales Externas (Supervisión, Grupo de Trabajo, Contenido del Trabajo, Salario, Promoción, Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición y Expectación). Se efectuaron análisis de varianza, de diferentes medias y, correlación de Pearson.

Se concluyó que aparecieron más semejanzas que diferencias en el perfil motivacional de los mandos analizados, pues 9 variables (Logro, Poder, Afiliación, Reconocimiento, Dedicación a la tarea, Aceptación a la autoridad, Expectación, Supervisión y Salario) de las 15 variables estudiadas (60%) no registraron diferencias significativas. En 6 variables del perfil (40%) se encontraron algunas diferencias, no debidas exclusivamente a la acción de la variable independiente, sino a una interacción entre esta y algunas variables demográficas. Esta variabilidad no es tan alta como se hubiera podido esperar, dada la diversidad de características y demandas existentes entre los dos tipos de empresas. No pudo deducirse la existencia de diferencias en el perfil motivacional por la sola ubicación del gerente en una empresa pública y privada, lo cual apoya la hipótesis general de una gran similitud motivacional entre los trabajadores colombianos. Esto obedeció a la existencia de condiciones culturales de gran influencia, con manifestaciones particulares acordes con realidades demográficas, que le darían cierta identidad grupal a algunas de las variables medidas.

Con respecto a los rasgos de personalidad se encontraron las siguientes investigaciones: “Manifestaciones de personalidad de empresarios exitosos”⁸ realizada por María Elizabeth Castillo de Matheus, Universidad de los Andes, Venezuela, en el año 2006. La finalidad de este estudio fue determinar qué procesos forman parte de los rasgos comunes de los empresarios entrevistados; además, saber cómo éstos se relacionaban con las decisiones que asumen en función del buen funcionamiento de su organización.

Por otra parte, las manifestaciones de personalidad se distinguen por ser aspectos de corte individual relacionados con los pensamientos, sentimientos, deseos, intenciones y tendencias a la acción, los cuales se analizaron en conjunto para los informantes a fin de encontrar coincidencias que los identifique con pautas comunes. Este concepto de personalidad proporcionado por Brody y Otros⁹, contiene componentes asociados a procesos cognitivos (pensamientos), afectivos (sentimientos), motivacionales (deseos e intenciones) y comportamiento (tendencias a la acción). En línea con la búsqueda de bienestar, aparece la motivación al logro como otro concepto asociado al área motivacional, la cual, en términos generales es “el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido”¹⁰. McClelland,¹¹ la define como el éxito en la competición buscando siempre la excelencia. Ambas definiciones están orientadas a que una persona con una fuerte motivación al logro, desea triunfar en una tarea que es considerado como un desafío.

⁸ CASTILLO, M. Manifestaciones de personalidad de empresarios exitosos. Universidad de los Andes. Venezuela. 2006. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

⁹ BRODY, NATHAN y Otros. Psicología de la Personalidad. España: Prentice Hall. 1998

¹⁰ REEVE, Johnmarshall . Motivación y Emoción. España: McGraw Hill. 1999

¹¹ McCLELLAND, David. Motivación Humana. Nueva York: Scout Foresman. 1985

El estudio mostró resultados sobre las características de personalidad de los empresarios, obtenidas a través de un estudio cualitativo de su contexto individual, basado en la hermenéutica, la etnometodología, las historias de vida y entrevista a profundidad. Se definieron tres unidades temáticas referidas a los contextos empresarial, familiar e individual de vida de los informantes, relacionando éstos con la toma de decisiones como tema transversal.

Se concluyó que: a) contexto individual en el que se desarrolla la vida del empresario exitoso, se asumió en la presente investigación como uno de los escenarios para el análisis del proceso de toma de decisiones. En este contexto, la personalidad de estos empresarios sin estudios universitarios, se manifiesta en características de tipo cognitivo, motivacional, emocional y tendencias a la acción, las cuales están asociadas a las habilidades analítica, práctica y creativa. b) Los empresarios exitosos poseen características claves orientadas al trabajo constante, la responsabilidad las obligaciones, la toma de decisiones permanente, la consideración de la capacidad para asumir y superar obstáculos, la búsqueda del logro económico, el aprendizaje constante, la actuación en acciones concretas, la aptitud negociadora, la experticia en el manejo del negocio, acciones concretas en busca del bienestar material, la planificación del futuro y la visualización de oportunidades.

En Colombia se realizó un estudio sobre “Perfil de personalidad del investigador potencial en Colombia”¹² realizado por Octavio Escobar, egresado de la Universidad Javeriana, Colombia en el año 2002. El objetivo fue conocer el perfil de personalidad de un grupo de investigadores a nivel nacional con el ánimo de identificar en estudiantes de pregrado y postgrado esas mismas

¹² ESCOBAR, O. Perfil de personalidad del investigador potencial en Colombia”. Universidad Javeriana en convenio con SINERGA LTDA. Colombia. 2002. Extraído el 25 de octubre de 2008 desde [http:// www.psicologiacientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com)

características. Para ello se emplearon como instrumentos básicos el *Cuestionario de personalidad 16PF*, de Cattell y la *Técnica estadística de análisis discriminante*. La investigación se llevó a cabo mediante el desarrollo de tres fases consecutivas, así: *Fase I. Determinación del perfil discriminante del investigador en ciencias física, biológica y química. Fase II. Aplicación del instrumento a estudiantes universitarios de pregrado y postgrado, en las áreas de física, biología, química y otras. Fase III. Entrevistas de selección de candidatos.*

Para facilitar la evaluación de los candidatos se estableció el siguiente esquema de calificación: - Según la apreciación obtenida en la entrevista, cada evaluador otorgó al candidato una calificación de 1 a 5 en cada una de las áreas por explorar, considerando 5 como mayor puntaje.

Para los resultados se tuvo en cuenta que en la tercera fase se trabajó con dos grupos extremos: los estudiantes excelentes, que puntuaron 4.5 o más en la entrevista, y los estudiantes bajos, que puntuaron 3.5 o menos en entrevista. Con base en ellos se realizó la ecuación de análisis discriminante entre los dos grupos.

a) Sexo - perfil de personalidad: Se aprecia una correlación significativa entre la variable sexo y varios factores de personalidad. Existe una correlación al .01 entre ser hombre y presentar puntuaciones más altas en: inteligencia, dependencia, creatividad, neuroticismo y ansiedad. Se observa en las mujeres una correlación significativa al .001 con el manejo espontáneo en lo social, con la extroversión y el liderazgo, y una correlación al .01 con el control social de la imagen y el estar libre de accidentes.

b)- Entrevista - perfil de personalidad: Al establecer una correlación entre los diferentes factores de personalidad y cada uno de los aspectos evaluados en la entrevista (intereses, habilidades y cualidades), no se aprecia correlación univariada entre cada factor de personalidad tomada por separado y los puntajes de entrevista.

c)- Análisis discriminante: El enfoque multivariado que proporciona la ecuación discriminante, es capaz de diferenciar hasta un 83.72 %

de sujetos con calificaciones extremas buenas y malas. Esto permite concluir que solamente desde un modelo multivariado es posible predecir el buen potencial de investigador.

Otro hallazgo relacionado con motivación y personalidad fue realizado en la Universidad Complutense de Madrid, por Amelia García Molto en el año 2002 denominada "Satisfacción laboral y diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo"¹³. El estudio se realizó sobre una muestra constituida por 151 sujetos, 76 con lesión medular (grupo de estudio) y 75 con secuelas de poliomielitis (grupo de comparación). Se realizó una revisión teórica sobre el tema y un estudio empírico.

A partir de este último se pudo concluir que los sujetos mas motivados por el trabajo han accedido a un empleo. Ciertas variables sociodemográficas, variables asociadas con la discapacidad, percibir pensión por la discapacidad y nivel de satisfacción laboral global modulan dicha motivación. Percibir pensión por la discapacidad no disuade de buscar empleo como conducta final del sujeto. Los sujetos con lesión medular obtienen mayor satisfacción laboral global en la empresa ordinaria que en los centros especiales de empleo. Los factores que producen satisfacción e insatisfacción laboral se corresponden con los propuestos por Herzberg como motivadores y de higiene respectivamente.

También es importante resaltar la investigación realizada en la Universidad Javeriana por María Teresa Otoya y Patricia Patrón sobre "Influencia de factores demográficos, rasgos de personalidad y motivación hacia la administración en el

¹³ GARCIA, Amelia. Satisfacción laboral y diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo. Universidad Complutense de Madrid. España. 2002. Extraído el 5 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

desempeño de supervisores”¹⁴. El estudio se realizó sobre una muestra constituida por 97 supervisores de diferentes empresas. Donde enfatiza que en lo concerniente a las zonas geográficas de supervisión, el trabajador (supervisor) debe tratar de establecer las variables que en mayor o menor medida representan una oportunidad o una amenaza para la empresa. Aspectos tales como: el poder adquisitivo, la estabilidad económica y social de la región, los aspectos legales, comerciales, competitivos; la seguridad y el clima de negocios en general; deben permitirle al trabajador comprender la situación del entorno y su influencia en la motivación, teniendo en cuenta los rasgos de personalidad de los supervisores frente al desempeño competitivo de la organización.

Los trabajos expuestos reflejan la relación que existe entre las variables motivaciones psicosociales (las cuales abarcan toda una serie de componentes subjetivos y objetivos que dirigen la conducta humana) y rasgos de personalidad (entendidos como las características distintivas de cada persona) con otras variables excepto entre si mismas. Estos antecedentes también guían la investigación, debido a que con ellos se puede encaminar de una manera más efectiva el trabajo de grado expuesto. En segunda instancia la revisión de estos antecedentes ayudara a especificar y determinar la singularidad de esta investigación.

¹⁴ OTOYA, M. Influencia de factores demográficos, rasgos de personalidad y motivación hacia la administración en el desempeño de supervisores. Universidad Javeriana. Bogotá. 2002. Extraído el 25 de octubre de 2008 desde [http:// www.google.com](http://www.google.com)

4. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto parte de resaltar la urgencia y la importancia que tiene la investigación para el desarrollo científico de la psicología y en forma específica a la aplicada a las organizaciones, siendo por lo tanto punto central del estudio el poder consolidar conocimientos en el bagaje teórico existente que fortalezcan el conocimiento desde lo práctico. De acuerdo con esto, abordaremos la correlación entre las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad.

La revisión bibliográfica permite observar que en la región existe una carencia de estudios que establezcan de forma directa, la correlación entre la motivación y los rasgos de personalidad, estas variables han sido estudiadas a nivel individual, pero con otras variables como es el caso de los siguientes estudios: “La motivación y su asociación al tipo de vinculación”¹⁵ y “Qué factores intervienen en esta (motivación) y la satisfacción laboral”;¹⁶ “Rasgos de personalidad asociados al ejercicio de la prostitución en la ciudad de Neiva”,¹⁷ y “Rasgos de la personalidad de la mujer maltratada por su pareja que acude a la comisaría de familia de Neiva”.¹⁸

Con respecto al campo de la psicología aplicada a las organizaciones, a nivel nacional son pocos los estudios que se han realizado en el sector público con respecto a estas dos variables, estudiándose la motivación con otras variables

¹⁵ DURÁN, C; VARGAS, S y Bacón, H. Grado de motivación asociado al tipo de vinculación laboral de auxiliares de enfermería del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Universidad Cooperativa de Colombia. Neiva. 2003

¹⁶ REYES, Y; GUTIERREZ, O. Factores que intervienen en la motivación y satisfacción laboral de la Universidad Cooperativa de Colombia. Neiva. 2004

¹⁷ QUINTERO, M; ALAMRIO, F; Rivera, G. Rasgos de personalidad asociados al ejercicio de la prostitución en la ciudad de Neiva. Universidad Surcolombiana. Neiva. 2008

¹⁸ SOTO, M. Rasgos de personalidad de la mujer maltratada por su pareja que acude a la comisaría de familia de Neiva. Universidad Antonio Nariño. Neiva. 2002

como: “Cómo influyen los factores de motivación en la satisfacción de los empleados dentro de una organización”,¹⁹ Panorama de los estudios de clima organizacional en Bogotá,²⁰ “Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas”²¹. Con respecto a la personalidad se realizó el estudio denominado “Perfil de personalidad del investigador potencial en Colombia”.²²

La consecución de los objetivos propuestos, permitirá generar estrategias en la(s) persona(s) encargada(s) de la selección de personal teniendo en cuenta las variables que se miden en la investigación actual. También intentamos introducir esta investigación como ejemplo a seguir en las motivaciones psicosociales y rasgos de personalidad, teniendo en cuenta que los rasgos personales se deben inferir a través de la conducta que realiza el empleado en relación con diferentes tipos de incentivos en su desarrollo.

La investigación también se justifica porque será un soporte teórico para futuras investigaciones que quieran enfocar su estudio en las motivaciones y rasgos de personalidad, ya que brindan datos específicos que son base para la consecución de nuevos proyectos con un tema similar. De tal forma que este estudio será la génesis de proyectos que busquen el mejoramiento y calidad de vida de los

¹⁹ ESTRADA, S; RESTREPO, L; Roncancio, C. Cómo influyen los factores de motivación en la satisfacción de los empleados dentro de una organización. Pereira, Colombia. 2007. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www. google.com](http://www.google.com)

²⁰ VEGA, D; ARÉVALO, a y otros. Panorama de los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994 -2005). Universidad Santo Tomás. Colombia. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www. google.com](http://www.google.com)

²¹ TORO, F. Diferencias en el Perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas.” Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá. 1993. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde <http://www.redalyc.com>

²² ESCOBAR, O. Perfil de personalidad del investigador potencial en Colombia”. Universidad Javeriana en convenio con SINERGA LTDA. Colombia. 2002. Extraído el 25 de octubre de 2008 desde [http:// www.psicologiacientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com)

empleados en el sector público, su desarrollo integral y funcional de manera que logren interactuar consigo mismo, con el otro y con su entorno.

Además resulta conveniente para las organizacionales estatales, pues los jefes y administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los trabajadores para que produzcan los resultados deseados, con eficacia, calidad e innovación, así como con satisfacción, compromiso y esfuerzo, pero para lograr esto, es necesario que las organizaciones valoren adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, que conduzca al logro de los objetivos y las metas de la organización, y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta que no se debe desperdiciar considerablemente un buen capital humano que exista en una organización, un talento que de sabérsele motivar, conducir, interpretar sus necesidades y ayudársele a que se satisfagan sus necesidades originará resultados más positivos. Tales supuestos conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la motivación como uno de los elementos importantes para generar, mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos en la dirección deseada.

Por lo tanto, las organizaciones deben darle mucha importancia a los factores motivacionales a fin de garantizar productividad, permanencia del trabajador, y no creer que con el solo hecho de pagar salarios, puedan exigir avances en el desempeño de la organización sin preocuparse por el desarrollo del recurso humano inmerso en esta.

De acuerdo a lo anterior, este estudio permitirá contribuir al desarrollo del recurso humano de esta organización (Alcaldía Municipal de Gigante) debido a que se beneficiará al poseer información pertinente, y de este modo pueda tener una

perspectiva para el análisis de las fortalezas y debilidades de la misma y sus empleados y con ello elaborar programas que tengan en cuenta las variables estudiadas ya que conllevan a un mejoramiento del entorno laboral, desempeño laboral, productividad, imagen corporativa, cumplimiento de objetivos y metas.

En este orden de ideas, la investigación es pertinente porque contribuirá a enriquecer el conocimiento psicológico en el campo de organizacional, debido a que se enfatiza en la obtención de datos sobre las motivaciones psicosociales asociadas a los rasgos de personalidad en los empleados, tema poco investigado. Por tanto también se argumenta la necesidad de trabajo del psicólogo (a) en la intervención multidisciplinaria en el recurso humano, ampliando el campo de acción del psicólogo egresado de la Universidad Surcolombiana, la cual es otra razón que sustenta la disponibilidad oportuna de los resultados de la ciencia, pues aplicar el proyecto en organizaciones estatales –para este caso la Alcaldía Municipal de Gigante- permite apoyar y cualificar los ambientes laborales en los que nuestra disciplina pretende aportar.

Por último pero no menos importante es que esta investigación psicológica posee novedad que amerita la indagación realizada, debido a que aunque se ha investigado acerca de las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad a nivel individual correlacionándolas con otras variables (clima organizacional, sociodemográfica entre otras) existe carencia de estudios donde se demuestran asociación entre dichas variables.

Es así, como la realización de este estudio fue motivado por los vacíos de la literatura, dado a esto, es de resaltar que la construcción de conocimiento de tipo psicológico en el campo organizacional es muy importante en el Departamento del Huila para ampliar el campo laboral del psicólogo y sustentar este conocimiento de manera científica.

5. MARCO TEORICO

5.1. MOTIVACIONES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Los trabajadores insertados en la organización están expuestos a una serie de elementos que inciden en la determinación de la conducta laboral. Algunos pueden ser de carácter personal como la estructura de necesidades, las aspiraciones y expectativas, etc., en la formación de éstas inciden a su vez otros de mayor importancia como la socialización en unos determinados valores, la cultura, etc. Otros aspectos son de carácter formal según el tipo de organización como el sistema de selección, ingreso y promoción, elementos encuadrados en la cultura organizativa, principios de funcionamiento, etc.

Por consiguiente, no resulta nada fácil analizar y definir el trabajo. Se trata de una realidad tan inherente a nuestra propia existencia, tan habitual y tan necesaria, que seguramente, nos falta la distancia y perspectiva imprescindible para poderla objetivar suficientemente. Parece que hemos generado la civilización del trabajo donde prevalece más la consigna “vivir para trabajar que trabajar para vivir”. En este sentido, siguiendo a Loitegui podemos definir el trabajo en “dos vertientes:

a) Obligatoriedad: En el sentido de que no se puede vivir sin trabajar. Los hombres trabajamos por necesidad.

b) Utilidad: El trabajo debe ser una actividad útil y productiva de enriquecimiento cultural, patrimonial, personal etc."²³, ya que el producto derivado del trabajo podrá satisfacer las necesidades tanto materiales como humanas.

²³ LOITEGUI, J. R. Determinantes de la Satisfacción Laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra, Universidad Complutense de Madrid. España, 1990

“En terminología clásica, no es trabajo la actividad que tiene el fin en sí, y es trabajo la actividad que, de un modo u otro, tiene un fin fuera de sí”²⁴. De esta forma podemos diferenciar aquellas actividades entendidas como de ocio y recreo, donde la finalidad que se persigue en las mismas se orienta más al descanso y entretenimiento, de aquellas otras actividades en las que el fin excede a la propia persona; contribución a la realización de los fines de la organización, obtención de un salario, etc.

Por otra parte hay cuatro características propias del trabajo humano con respecto a la actividad:

1. “El trabajo se orienta siempre hacia un resultado fuera del sujeto. Trabajar por el simple placer de ejercitarse o disfrutar, sin ningún referente externo, no es propiamente trabajar.
2. Todo trabajo está al servicio de una finalidad. No se hace exclusivamente por la satisfacción que procura su sola realización, siempre apunta a algo que está más allá: implica distancia.
3. El trabajo, para cubrir esa distancia y para realizar el resultado, exige esfuerzo, renuncia y, en ocasiones, sufrimiento.
4. Comporta, además, duración y perseverancia en el esfuerzo”²⁵. El trabajo se relaciona directamente con el tiempo invertido en la realización de actividad. Esa distancia que implica todo trabajo sitúa a los individuos frente a una serie de objetivos externos a su persona inicialmente.

En la realización de esa tarea o actividad, la persona en su trabajo pone en juego una serie de capacidades humanas al servicio de una determinada finalidad. El resultado de dicha actuación produce un doble efecto; por un lado un efecto

²⁴ FERNÁNDEZ, F. Estudios sobre la encíclica ¿Qué significa trabajo?: Un análisis filosófico, BAC, España. 1987, pág. 185.

²⁵ VÉLAZ, RIVAS, J. I. Motivos y motivaciones en la empresa, Editorial. Díaz de Santos, Madrid 1996, pág. 8-9

subjetivo dirigido hacia la persona, propiciado por la incidencia de ese tipo de trabajo en la persona, y por otro un efecto objetivo en la organización donde el trabajador actúa según unas pautas previamente establecidas por aquella.

De este modo en la conducta de todo trabajador hay que tener presentes dos tipos de factores; “desde un punto de vista subjetivo actuar supone recorrer la distancia entre el sujeto y el mundo, salir fuera de sí. Todo exige esfuerzo y consume tiempo, no sólo en la puesta por obra de las operaciones propiamente dichas, sino también el paso anterior de la planificación y evaluación de las alternativas. Desde una dimensión objetiva la actividad laboral se desarrolla en un contexto concreto y en una situación determinada. Ahora bien, cuando la persona interioriza esa actividad podemos decir que pasa a formar parte de la estructura personal, en este caso hablamos de la dimensión subjetiva”²⁶. Por tanto, la diferenciación entre el sentido subjetivo y el sentido objetivo del trabajo la encontramos en la finalidad de la acción, según esté en el sujeto o fuera de él. El primero consiste en la autorrealización de la persona, concretado en dos estadios: el de subsistencia (físico) y el de autoafirmación (psíquico). El sentido objetivo se refiere a la heterorrealización, que se compone de tantos momentos como situaciones particulares puedan suceder (sociológico). Por la falta de conexión entre el momento objetivo y el subjetivo, es decir, cuando el entorno no favorece la realización personal sobreviene una conducta alienada, en cierto sentido podemos decir que si falta la dimensión subjetiva de autoafirmación, el individuo se deshumaniza. Si por el contrario, la que falla es la dimensión objetiva, en concreto la transformación y la humanización del entorno, el hombre desarrolla su actividad como viviente, pero no como hombre²⁷. Cuando falta la conexión entre la actividad laboral y las necesidades que para el sujeto son importantes, desaparece el

²⁶ SALANOVA, S. M y PEIRÓ HONTANGAS, J. M. Motivación de la conducta laboral y ámbitos de aplicación de la Psicología Motivacional, Bilbao, 1990 pág. 456.

²⁷ CHOZA, J. La realización del hombre en la cultura, Editorial Rialp, Madrid, 1990 pág. 338-339.

sentido humano del trabajo. De esta forma, nos podemos situar en una doble dimensión compuesta por contribuciones del individuo a la organización como la edad, antigüedad, calificación, etc. y las retribuciones que aporta la organización como el salario, la promoción, etc.

La motivación en realidad es, “la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar, a cuidar su tarea (...). Pretende despertar en el individuo la dinámica del trabajo mediante diversos sistemas de dirección (remuneración de iniciativas, fijación de objetivos, competitividad, etc.). Los enfoques de la motivación laboral coinciden en afirmar genéricamente que los individuos deben ser motivados en el trabajo y solamente en el trabajo”²⁸ y por tanto nos emplaza al estudio de la motivación según las directrices emanadas por la organización donde se sitúe la relación laboral, pasando de una dimensión personal a otra en la que se analizan otros aspectos como la productividad, eficacia, absentismo, rotación, etc, empleando para ello el concepto de satisfacción, ya que esta “representa una situación, un estado, y también ha sido relacionada con la productividad y con la eficacia, su ámbito de intervención se ha centrado en la mejora de las condiciones de trabajo, en cuanto que se creía que el desarrollo de la satisfacción de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo contribuiría a incrementar la eficacia de la empresa”²⁹.

La satisfacción podemos situarla en un doble contexto: en términos de productividad y eficacia en el trabajo para la organización, y en términos de dominación y alienación para el individuo³⁰. Por otra parte, la satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas: de remuneración, afiliación, logro, y autorrealización, “alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como

²⁸ INFESTAS GIL, A. Sociología de la empresa. Amarú Ediciones, Salamanca. 2001. Pág. 190.

²⁹ *Ibíd.* Pág. 190-191

³⁰ *Ibíd.* Pág. 135

consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea”³¹.

El estudio de la satisfacción va unido también al análisis de los motivos que impulsan la acción, ya que mueven la conducta a actuar en una determinada dirección. En el análisis de los mismos nos encontramos con una serie de limitaciones, como la dificultad de identificación, no poder observarse directamente, etc. Comúnmente podemos decir que los motivos de actuación se infieren del comportamiento, raramente se dan solos, aislados, siendo entendidos de manera diferente por las personas, lo que dificulta aún más su individualización para estudiar su relación con la conducta laboral de los empleados en la organización. Otros autores analizan la dicotomía motivación motivos desde una perspectiva similar. En este sentido “la expresión motivo se refiere al conjunto de sentimientos de un individuo, lo que se refleja en su forma de ansiar y pretender las cosas. Puede plantearse de una forma poco clara, indeterminada, (...). Pero también es posible que se integren plenamente en la conciencia del hombre. En el momento en el que han alcanzado un valor umbral suficiente se convierten en comportamientos orientados a los objetivos perseguidos. Estos definen los comportamientos de tres maneras:

1. Provocan su iniciación y su mantenimiento (efecto de activación).
2. Fijan su dirección, su orientación.
3. Generan un impulso más fuerte o más débil”³².

³¹ GARMENDIA, J. A. y PARRA, LUNA, F. Sociología industrial y de los recursos humanos. Taurus Ediciones, Madrid 1993, pág. 117.

³² LATTMAN, CH. y GARCÍA, ECHEVARRÍA, S. Gestión de los Recursos Humanos en la empresa. Cómo dirigir hombres en una nueva cultura corporativa. Editorial Díaz de Santos, Madrid 1992, pág. 87.

De acuerdo a lo anterior, todo trabajador tiene un deseo de alcanzar y pretender las cosas. Al circunscribirnos a la relación de trabajo esos deseos se materializan en una serie de logros o ventajas de carácter laboral, entendidos como aspectos que inciden directamente en el proceso motivacional. Por lo tanto se habla de los elementos de una situación que por el solo hecho de su existencia o por la acción que ejercen provocan un cambio motivacional. Entre ellos la equidad del sistema de promoción, el contenido de los cursos de formación, la fijación de los aspectos retributivos. Así se puede encontrar elementos de orden económico, de orden social o psicológico que impulsan al individuo a actuar en un determinado sentido. Estos pueden favorecer, activar o disminuir la acción motivacional. Pero el significado multifacético de la motivación en el trabajo produce una serie de movimientos contrarios que dificultan aún más su estudio. Así, un trabajador se puede encontrar satisfecho con el trato recibido en la organización y discrepar del nivel de salarios, del sistema de organización del trabajo, etc. En este sentido puede experimentar un sentimiento global de insatisfacción aunque no ocurra lo mismo en algunos aspectos de la relación laboral.

Al mismo tiempo, al analizar la incidencia de los diferentes factores ya sean de carácter económico, social, o psicológico en la motivación de los trabajadores, no se puede prescindir de las diferencias individuales de cada uno: edad, sexo, estado civil, situación familiar, status, nivel cultural, etc. Ello condiciona nuevamente la impredecibilidad de la motivación en el trabajo al depender de una compleja estructura de variables que son específicas para cada tipo de población según el proceso de socialización de cada uno de sus miembros, los valores comunes a esa colectividad, etc.

En este contexto, podemos abordar el estudio de la motivación no sólo desde una visión subjetiva en función de las consecuencias que tenga para el empleado la

integración en la política organizativa, sino también, en la implicación que tenga para la organización la mejora de los procesos de trabajo.

Una visión generalizada de los estudios en esta materia nos lleva a remontarnos al nacimiento de las primeras organizaciones durante la época de la industrialización. Las singularidades del contexto social en el que se inscriben los primeros estudios sobre motivación laboral, coadyuvado por un deseo de transformación de aquellas hacia unas condiciones laborales más favorables para los trabajadores, contribuyeron a una mayor toma de conciencia de la incidencia de la motivación en otros aspectos de la organización como la productividad o rendimiento de los empleados.

Para realizar un análisis de la organización es necesario estudiar algunas características que son comunes a todo tipo de organizaciones: conjunto de personas, objetivos, estructura, recursos, contexto o ambiente y sistema administrativo ³³. Esta evaluación permite establecer diferencias en las organizaciones en cuanto a la productividad, eficiencia, competitividad y el nivel de motivación de los trabajadores, que se valora mediante la satisfacción de los trabajadores.

Por otra parte, basado en un enfoque contingente, en el cual la orientación de la estructura interna hacia lo no previsible, no existe rutina y los cambios se dan rápidamente. Los recursos se miden por la movilidad y la capacidad de ajustarse a diferentes proyectos. Por otra parte, menciona que las empresas poseen diferencias en las ideas y formas alternativas, las cuales tienen que ver con el dinamismo, estabilidad que caracteriza el contexto económico y tecnológico de las

³³ MARTÍNEZ, C. Organización y gestión de empresas. Nomos S. A. Bogotá. 1995

empresas; en la delegación, liderazgo, comunicación y realización de tareas³⁴. En cuanto a las características de las empresas públicas, explica su funcionamiento de acuerdo con la interacción con la comunidad, el diálogo, las transacciones y negociaciones con otras instituciones también políticas. Menciona que en sus estructuras están presentes los afiliados, partidarios, sostenedores, electores y otros tipos actores sociales que tienen la necesidad de hacer concesiones a la realidad para mantener el apoyo de sus seguidores.

Del mismo modo, se expone que la empresa pública pretende una maximización del bienestar social, pero existen aspectos que hacen difícil la consecución de este propósito –como la multiplicidad de objetivos– debido a que los parlamentarios y ministros pueden buscar diferentes metas, un cambio de gobierno puede provocar cambios radicales en las directrices, e igualmente coexisten grupos de presión que controlan e influyen sobre la gestión buscando su propio interés y no el de la colectividad³⁵.

Existen varias teorías acerca de la motivación hacia el trabajo, de las cuales sólo se tomaron en cuenta algunas conocidas y aceptadas. A continuación se presenta una descripción resumida y esquemática de los principios propuestos.

5.1.1 Teoría de Taylor. Las aportaciones de Taylor se enmarcan en una visión instrumentalista del obrero y sus condiciones de trabajo. Sus investigaciones están influenciadas por la necesidad de alcanzar el beneficio económico de la organización aumentando la productividad individual. La audacia en la fundamentación de sus teorías ha contribuido a la formación de la primera escuela que analiza la problemática del trabajo humano en las organizaciones, conocida

³⁴ ETKIN, J. La doble moral de las organizaciones. McGraw-Hill. España. 1994

³⁵ HERNÁNDEZ, P, ARGIMÓN, I. y GONZÁLEZ PÁRAMO, J. M. ¿Afecta la titularidad pública la eficiencia empresarial? Imprenta del Banco de España. España. 2000

como escuela de la dirección científica.³⁶ Partiendo de un supuesto de racionalidad económica, se estructura todo un sistema de organización del trabajo encomendado a personas que puedan diseñar un estudio científico. La función de estas personas consiste en elaborar las directrices para guiar a los obreros sobre cómo, dónde, cuándo y en qué condiciones deben realizar el trabajo.

Para Taylor los individuos se mueven por el sencillo esquema: estímulo-respuesta; fundamentalmente económico. La única motivación que tienen en el trabajo es la económica tanto para los empleados como para los directivos. La satisfacción laboral estará basada en el nivel de remuneración. En el horizonte subyace la convicción de que “la prosperidad del empresario no es posible a largo plazo a menos que vaya acompañada por la prosperidad del empleado y viceversa; es posible dar al trabajador lo que más desea –salario elevado- y al empresario lo que más le interesa -un bajo coste de producción”³⁷, y para conseguir este bajo coste los empleados han de estar suficientemente motivados. Esto se consigue adecuándolo a un salario que el trabajador considere justo.

Taylor realiza un planteamiento sencillo de la postura de ambos agentes con respecto a la variable remuneración. Esta visión ingenua en la que no previene algunas posibles situaciones de conflictividad, será criticada por autores posteriores, pues en realidad su principal preocupación es el aumento del rendimiento, más que aumentar la satisfacción en el ejercicio del trabajo.

Por otra parte, otro factor de motivación se concreta en la organización científica del trabajo, según la división de funciones, tiempos y movimientos, “esto le proporciona una medida precisa, que le permitirá medir durante el día su propio

³⁶ TAYLOR, F. W. Principios de la dirección científica, Norton, Nueva York. 1967

³⁷ Ibid pág. 9-10

progreso, y cuyo cumplimiento le proporcionará la mayor satisfacción”³⁸. Este planteamiento reduccionista del trabajo despoja al trabajador de sus destrezas, los trabajadores dejan de ser responsables de las innovaciones tecnológicas, realizando un trabajo maquinal para el que no es necesario aplicar las cualidades intelectivas.

El Taylorismo busca eficacia y rapidez más que satisfacción en el trabajo, se desea un incremento de la producción a toda costa. Se reducen los tiempos de formación, esto desemboca en una descualificación de los empleos y una estandarización de los puestos de trabajo, esto dificulta en gran medida su intercambio. El resultado es un trabajo basado en operaciones repetitivas que produce fatiga, cansancio e insatisfacción en los trabajadores origen de conductas reactivas como el absentismo, conflictividad, etc. Se produce también una separación entre las actividades de concepción y ejecución. Esta labor gratificante de la investigación pasa a manos de los ingenieros que diseñan procesos de trabajo para ahorrar el mayor tiempo posible alcanzando un óptimo rendimiento. Para motivar a los individuos propone apelar exclusivamente a la ambición personal del trabajador, ya que afirma ser el único motivador del comportamiento, de esta forma será el sistema de remuneración el único factor a tener en cuenta³⁹.

El planteamiento psicológico del hombre que propone el taylorismo es muy simplificado, prácticamente el “homo economicus”, el operario mercancía, como simples engranajes de una maquina. No se considera al hombre en sus relaciones con los otros trabajadores, y menos aún la influencia de los grupos y más en general de la sociedad en su totalidad⁴⁰. “Al considerar al trabajador individual

³⁸ Ibid pág 86

³⁹ Ibid pág 12-13

⁴⁰ TAYLOR, citado por CROZIER, M. El Fenómeno Burocrático, Buenos Aires, 1974 pág 19.

como unidad principal de análisis, se adopta una perspectiva tan estrecha que es prácticamente imposible abandonar el modelo mecanicista”⁴¹.

Taylor concibe al individuo como un ser pasivo sin capacidad para decidir y actuar, identifica a la persona con una máquina humana a la que hay que sacarle el máximo rendimiento.

5.1.2. Teoría de las necesidades de Maslow. El estado de motivación de una persona no es tan estático como en ocasiones se ha creído. Maslow estableció una visión más completa de las necesidades del trabajador, en este caso no sólo son las fisiológicas las responsables de la satisfacción, sino toda una gama de necesidades que se organizan y estructuran jerárquicamente. Desde las más básicas y elementales como la comida, ropa, vivienda, hasta las que están en el plano superior, como es el caso de la necesidad de autorrealización. Identificó cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, del yo y autorrealización, todas ellas forman una pirámide invertida, de forma que la satisfacción de la primera lleva a la segunda etc.⁴² Estas son:

- Necesidades fisiológicas: incluyen hambre, sed, abrigo, el descanso, el ejercicio y otras necesidades corporales. Por ejemplo, el salario ayuda a las personas a satisfacer estas necesidades.
- Necesidades de seguridad: la seguridad y protección contra daños emocionales y materiales.

⁴¹ TAYLOR, citado por MOUZELIS, N. P. Organización y Burocracia: un análisis de las teorías modernas sobre las organizaciones sociales, Barcelona, Península, 1978 Pág. 93

⁴² MASLOW, A. El hombre autorealizado, Editorial. Kairós, Barcelona. 1973

- Necesidades sociales: el afecto, el sentimiento de pertenencia y la amistad. Cuando las necesidades de seguridad son frustradas el individuo tiende a malograr los objetivos de la organización.
- Necesidades del yo: hay dos clases: las que están relacionadas con la propia estima (necesidades de confianza en uno mismo), las que se relacionan con la propia reputación (necesidades de estatus, reconocimiento, aprecio, etc.).
- Necesidades de autorrealización: están en la cúspide de la jerarquía de necesidades. Son las necesidades de dar vida a nuestras propias potencialidades, de desarrollarse continuamente⁴³.

El mecanismo de motivación que propone Maslow se concreta en ir satisfaciendo las necesidades de orden inferior como condición indispensable para que se satisfagan las superiores (sociales, del yo y realización). En este sentido hay personas que tienen una serie de necesidades en mayor grado que otras, así algunos experimentan una mayor necesidad de autoestima que la autorrealización personal. El alcance de la aplicación de aquellas lo extienden a todas las personas, con una satisfacción gradual de las necesidades, de forma que una vez satisfechas no consiguen motivar al individuo, surgiendo otra que la reemplaza.⁴⁴ Este proceso gradual se manifiesta en que al satisfacer las necesidades fisiológicas dejan de actuar como motivadores activos del comportamiento, favoreciendo la aparición de las necesidades que están en un plano inmediatamente superior.

⁴³ MASLOW A. citado por MÉNDEZ, C. El lado humano de la empresa. Liderazgo y motivación. México McGraw-Hill. México. 1995

⁴⁴ MASLOW, A (1975): New Pathways in Psychology, New York, Haper & Row, p 83.

Aunque Maslow va más allá de las necesidades puramente materiales y sociales, no considera la influencia que tienen en el trabajador las relaciones sociales, los grupos y los modelos de sociedad en los que se desarrollan los individuos.

5.1.3. Teoría E.R.C. La teoría E.R.C. expuesta por Clayton Alderfer, considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades: *necesidades de existencia (E)*, que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie (abarcan las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow); *necesidades de relación (R)*, de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto (corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow); y *necesidades de Crecimiento (C)*, anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo (equivalen las necesidades psicológicas de autoestima y a la autorrealización en el esquema maslowiano). Alderfer plantea que esas necesidades se ordenan desde las más concretas (de Existencia, que se satisfacen básicamente con incentivos materiales) hasta las menos concretas (de Crecimiento, cuya fuente de satisfacción es absolutamente intrínseca). Aunque no hay una jerarquía rígida como la que establece Maslow, la energía que alimenta la conducta del individuo tiende a moverse, según Alderfer, desde las necesidades más concretas hacia las menos concretas (**E -> R -> C**), dándose el fenómeno de la *satisfacción-proyección* (se satisface una necesidad y se pasa a otra menos concreta). Sin embargo, Alderfer incluye en su modelo la posibilidad del fenómeno de la *frustración-regresión*, el cual ocurre cuando es bloqueada la satisfacción de una necesidad menos concreta (de relación, por ejemplo) y el individuo retorna con más énfasis a la gratificación de una necesidad más concreta (de existencia, pongamos por caso).

5.1.4. Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland. Esta teoría describe tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: una necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado; les agrada fabricar sus propias oportunidades. Una necesidad de poder, que se manifiesta por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control; estas personas quieren modificar los comportamientos de los individuos, tener influencia y control sobre los demás, y la necesidad de afiliación, que se infiere por los comportamientos que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona, a mantener relaciones amigables y estrechas, y a preferir situaciones donde haya cooperación y ausencia de competencia⁴⁵. Este enfoque facilitó la comprensión de algunas características del comportamiento humano, como las acciones tendientes al logro, poder y afiliación. Por tal motivo, se han realizado hipótesis acerca de por qué unas personas desempeñan mejor que otras su trabajo, por qué unas establecen relaciones de dirección y control o relaciones amistosas; estas conductas tienen efectos importantes en la productividad laboral y en el clima organizacional de una empresa⁴⁶. Esta teoría ha servido para descubrir las características de los grandes realizadores y como base para el estudio de las competencias distintivas en los empleados.

5.1.5. Teoría de las relaciones humanas de McGregor. Utilizó como base de sus supuestos la jerarquía de necesidades de Maslow y la denominó teoría X y teoría Y, que corresponden a dos concepciones opuestas acerca de la naturaleza del hombre. La teoría X supone que el ser humano siente repugnancia al trabajo y lo evita; las personas deben ser impulsadas, controladas y a veces amenazadas para que se orienten a cumplir con los objetivos de la organización; el único incentivo para los trabajadores es el salario. La teoría Y, por el contrario, tiene una

⁴⁵ McCLELLAND citado por SCHEIN, E. Psicología de la organización. Prentice-Hall. México 1991

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 56

visión positiva acerca del desempeño del hombre; dependiendo de algunas condiciones, el trabajo es una fuente de satisfacción, y en condiciones normales asume responsabilidades; una recompensa importante para el hombre es la satisfacción de la necesidad de autorrealización.⁴⁷ Los estudios de McGregor no están sustentados empíricamente, pero han sido de gran ayuda como referencia para otras investigaciones.

5.1.6. Teoría de la motivación – higiene. Formulada por Frederick Herzberg, explica que existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Plantea en contraste con Maslow y Herzberg, que existe una relación entre las características psicológicas y el rendimiento en el trabajo, organizándolas en dos jerarquías: cognoscitivas y motivacionales.⁴⁸

Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas, la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. Considera que la satisfacción e insatisfacción son conceptos independientes. La teoría de Herzberg hace un inventario de incentivos, de eventos externos que pueden reforzar el desempeño y la satisfacción en relación con el trabajo.⁴⁹

⁴⁷ MCGREGOR citado por KOENES, A. Gestión y motivación del personal. Ediciones Díaz de Santos. España. 1996

⁴⁸ HERZBERG, F. citado por ADAIR, J. Cómo Motivar. Legis. Colombia. 1992

⁴⁹ HERZBERG, F. citado por TORO, F. & CABRERA, H. Motivación para el trabajo. Ediciones Gráficas. Medellín. 1981

5.1.7. Teoría de las expectativas de Vroom. Postula que los individuos tienen creencias y expectativas con respecto al futuro. La teoría analiza qué persiguen las personas en la organización y la forma de obtenerlo, para determinar las motivaciones. Existen tres aspectos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas: 1) la valencia, que se refiere a la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa; las valencias asignadas por cada persona a diferentes consecuencias, dependen de sus propias necesidades; 2) la expectativa, o percepción que tiene el individuo de la dificultad que encierra un esfuerzo y la posibilidad de alcanzar la meta deseada; 3) la instrumentalizada, o idea que tiene un empleado de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa.⁵⁰ Este modelo permite entender fácilmente el proceso mental utilizado para la motivación. Debe tenerse claro qué tipos de comportamientos predice y en qué situaciones se aplica.

Otra teoría que identifica conductas de los empleados basadas en el rendimiento es la expuesta por Luthans⁵¹ donde afirman que los incentivos tienen diferentes efectos según sea su utilidad; permiten satisfacer determinadas necesidades; tienen un contenido informativo que depende de si el incentivo es fijo o variable, y un mecanismo de regulación que genera comparaciones sociales acerca de la posición del individuo frente al grupo laboral del que forma parte. Por otra parte la efectividad de los incentivos se incrementa si su utilización se hace con base en el modelo de la modificación de conducta propuesto por Skinner. Los incentivos económicos deben estar relacionados con el rendimiento, identificar qué favorece la ocurrencia de la conducta, cómo se administra el incentivo, y claridad acerca de que el incentivo aumenta el rendimiento laboral.

⁵⁰ VROOM citado por RODRIGUEZ, J. El factor humano en la empresa. Deusto. España. 1999

⁵¹ LUTHANS, F. Efectos diferenciales de los incentivos motivadores en el rendimiento laboral. Revista de la academia de gestión. 2001. Pág. 580-582.

5.1.8 Teoría de la equidad. La Teoría de la Equidad expuesta por J. Stacey Adams pretende explicar el efecto que tiene sobre la motivación la comparación que los individuos hacen entre su situación (en términos de los aportes que hace y los beneficios que recibe) y la de otras personas o grupos que se toman como referencias. En el seno de una organización, cada individuo brinda ciertos Aportes (A) en su trabajo (conocimientos, experiencia, tiempo, esfuerzo, dedicación, entusiasmo...) y percibe un conjunto de Resultados (R) (salario, otros beneficios socioeconómicos, prestigio, estimación, afecto...).

Los individuos tienden a comparar los resultados y aportes propios con los resultados y aportes de otras personas o grupos de referencia. Si denominamos R_p y A_p a los resultados y aportes propios, y R_{pr} y A_{pr} a los resultados aportes del referente, se pueden dar las comparaciones siguientes: Si $(R_p/A_p) = (R_{pr}/A_{pr})$ hay sensación de equidad, pues la relación entre los resultados y los aportes propios es equivalente a la relación entre resultados y aportes del referente. En tal situación el individuo se siente motivado hacia una conducta de elevado desempeño. Si $(R_p/A_p) < (R_{pr}/A_{pr})$ hay sensación de inequidad pues se siente sub-retribuido. En tal caso, el individuo ve disminuida su motivación y desarrolla conductas compensatorias (por lo general disminuyendo sus aportes o incrementando sus resultados por cualquier vía). Por último, si $(R_p/A_p) > (R_{pr}/A_{pr})$ el individuo puede desarrollar cierto sentimiento de culpa e igualmente asume conductas para restablecer la equidad (por lo general, incrementando sus aportes o disminuyendo sus resultados). Además de alterar los aportes y/o los resultados propios, las personas pueden desarrollar otras conductas para restituir la equidad: pueden modificar los aportes del referente, modificar los resultados del referente, cambiar el referente o cambiar la situación.

Según la Teoría de la Equidad, el individuo puede hacer las comparaciones con un referente dentro de la misma organización (interno de otro), con otra

persona de otra organización (externo de otro), con su propia experiencia en otros puestos de la misma organización (interno propio), o con la experiencia de la propia persona en otra organización (externo propio).

5.1.9. Teoría del establecimiento de metas o de la finalidad. Según Locke, el establecimiento de metas incide directamente en las acciones de los individuos, orientan y conducen la actividad de los mismos hacia los resultados previstos por la organización. De este modo, las metas o intenciones se constituyen en determinantes motivacionales del esfuerzo y de las sucesivas elecciones del sujeto, y por otra parte dirigen la conducta, pues un cambio de incentivos va acompañado de un cambio en las metas del sujeto.

En este sentido, una meta proporciona un criterio para decidir cuánto esfuerzo poner en una determinada tarea. El individuo estará satisfecho o insatisfecho con el nivel de ejecución alcanzado en la medida en que se acerque al que se ha propuesto en sus metas. Por tanto, las metas guían la conducta e influyen positiva o negativamente en el desempeño del trabajo⁵². Las metas que los sujetos persiguen con el desempeño de su tarea determinan el grado de esfuerzo que están dispuestos a emplear, de ahí la importancia de que sean cuantificables y expresadas en un lenguaje entendido por todos. Concretando aún más, podemos establecer un paso intermedio, afirmando que la satisfacción de los trabajadores con su nivel de ejecución está en función del nivel de consecución de los objetivos que se habían fijado en la consecución de las metas, de forma que la fijación de estos objetivos ayuda a conseguir aquellas como parte del proceso motivacional.

⁵² LOCKE, E. A. "Hacia una teoría de la tarea de motivación e incentivos", Rendimiento organizacional del comportamiento humano, Vol. 3, 1968 Pág. 157-189.

Esta teoría tiene un claro componente cognitivo: los trabajadores deben decidir acerca de las metas que quieren perseguir; deben evaluar si esas metas son aceptables, deben conocer qué comportamientos les llevarán a esas metas, y deben aprender a recabar información sobre cómo están llevando a cabo su propósito. De esta manera, esta teoría no sólo es aplicable a la conducta individual, sino también a los grupos sociales y a los equipos de trabajo. Con todo lo expuesto anteriormente, no debe extrañarnos que la “Teoría del Establecimiento de Metas” como teoría de la motivación es muy convincente y esté empezando a ser considerada como una de las más influyentes en el ámbito de la motivación laboral.

Una de las técnicas más utilizadas por las organizaciones en los últimos años ha sido la “dirección por objetivos” o “administración por resultados”, para ello es muy necesario tener claro las metas y objetivos organizacionales que se van a conseguir, en un determinado período de tiempo, estableciendo mecanismos de evaluación de control y evaluación de las metas que se van alcanzando.

5.1.10. Teoría del flujo. La Teoría del flujo expuesta por Mihaly Csikszentmihalyi es un intento de explicación de lo que sucede cuando la realización de una actividad provoca en el individuo una sensación tan placentera que las persona la realizará, incluso aunque tenga un alto grado de dificultad, por el puro placer de hacerlo. Ese estado de concentración absoluta y placentera se denomina flujo y cuando se experimenta la gente queda profundamente absorta en lo que está haciendo, dedica una atención exclusiva a la tarea y su conciencia se funde con sus actos. La atención queda tan concentrada que la persona pierde la noción de tiempo y espacio. La experiencia del flujo tiene una motivación enteramente intrínseca, y ocurre independientemente de la meta (esta se puede alcanzar, pero no porque la intención de actor sea su logro). El individuo solamente se concentra en lo que hace por el placer que obtiene con tal ejecución. La experiencia del flujo

requiere de la existencia de una tarea que tenga una buena dosis de desafío, que reclame la puesta en práctica de las competencias y habilidades del individuo. La experiencia del flujo, en consecuencia, es más intensa cuando el desafío es mayor y las competencias necesarias para abordarlos son mayores. La relación entre desafío de la tarea y competencias del individuo, además de producir la experiencia del flujo (cuando hay elevadas competencias para tareas altamente desafiantes), puede producir otros resultados cuando desafíos y competencias no se corresponden. Así, Una baja competencia (pocas habilidades) frente a tareas moderadamente desafiantes produce preocupación. Una baja competencia frente a tareas muy desafiantes provoca ansiedad. Una elevada competencia frente a tareas escasamente desafiantes causa aburrimiento. Y, finalmente, una baja competencia frente a tareas escasamente desafiantes conduce a la apatía.

5.1.11. Teoría de la motivación intrínseca. La Teoría de la Motivación Intrínseca (Thomas Kenneth) parte del hecho de que las organizaciones actuales no buscan la “sumisión” del trabajador, sino su compromiso y su iniciativa. Por lo tanto no son suficientes las recompensas externas con las que antes se “compraba” esa sumisión. El nuevo estilo de trabajo supone que los trabajadores buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo, que los trabajadores buscan recompensas intrínsecas con la mera ejecución del trabajo, que esas recompensas internas tienen un alto contenido emocional y que “hacer lo que se debe hacer” provoca que la gente se sienta bien. Estas circunstancias hacen que el trabajador busque en su labor el logro de un propósito valioso, para alcanzar el cual reclama autodirección. Esta autodirección exige más iniciativa y compromiso, lo que depende de satisfacciones más profundas que aquellas ofrecidas por las recompensas externas. La autodirección, en consecuencia, ofrece la posibilidad de que el trabajador obtenga cuatro grandes recompensas intrínsecas: *autonomía* (libertad de elegir las tareas que conducen a la meta y de escoger la forma como tales tareas van a ser realizadas), *competencia*

(percepción de que se tiene la capacidad y la destreza necesaria para realizar la tarea), *sentido o significado* (convicción de que las tareas conducen a una meta o propósito que es altamente valorado por el individuo) y *progreso* (posibilidad de informarse sobre el avance del trabajador hacia el logro del propósito). La combinación de estos cuatro elementos provocan un estado de motivación intrínseca (derivado de la propia ejecución de la tarea) que a su vez genera un alto desempeño (logro de objetivos organizacionales) y una elevada satisfacción (logro de objetivos personales)

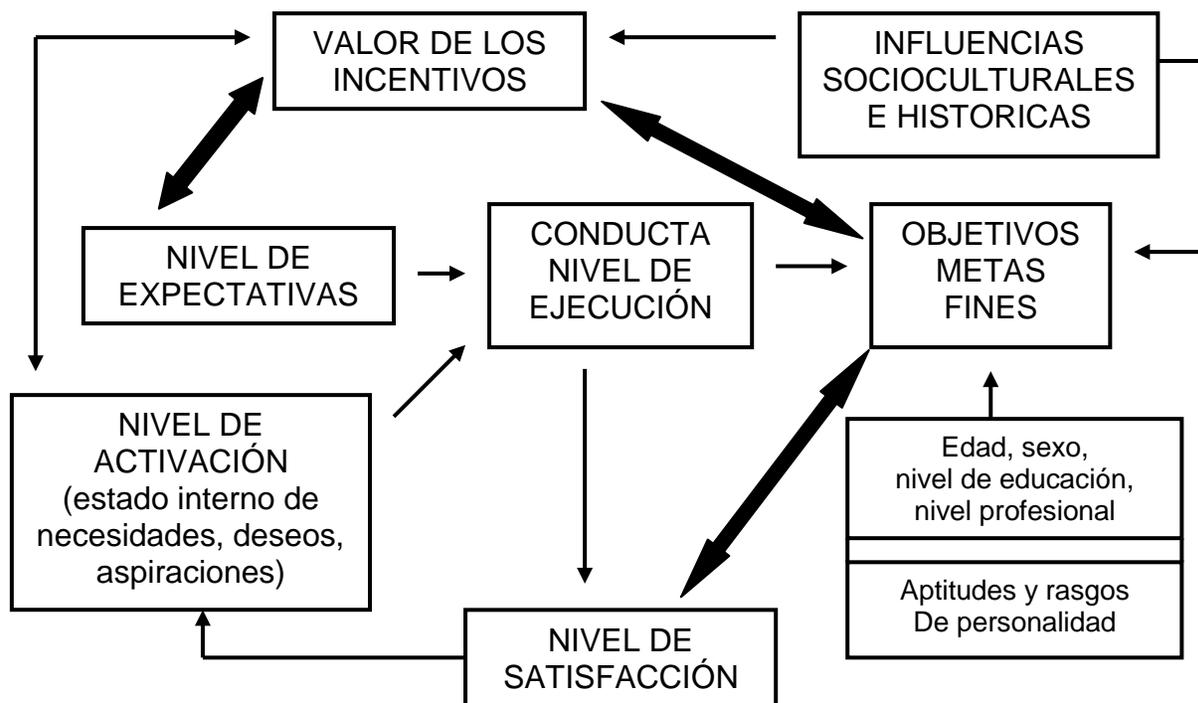
5.1.12. Teoría de las Motivaciones Psicosociales. El modelo teórico propuesto acerca del funcionamiento de las motivaciones, sobre todo de tipo psicosocial, es el siguiente: Se considera las motivaciones como un complejo proceso donde se incluyen distintos componentes subjetivos (estado de necesidad, nivel de activación, aspiraciones, expectativas, valoración de los incentivos, satisfacción...) y objetivos (incentivos, ejecución) que juegan un poderoso papel en la conducta humana, pues, como señala BOLLES,⁵³ las motivaciones no son hechos de comportamiento claramente observables o aspectos de experiencia directa.

Se propone que cada motivo se puede expresar en una gran variedad de formas de expresión. Por otra parte, cabe destacar que las motivaciones no son aspectos estáticos sino que se presentan cambiantes, fluctuantes y labiles, lo cual dificulta bastante su evaluación.

No solo existe diferencias individuales en la naturaleza de los motivos que impulsan a la acción, sino que cambian y se aprenderán nuevas formas de conducta a lo largo del ciclo vital.

⁵³ BOLLES, R. C. Teoría de la Motivación. Nueva York, 1975

Además de las necesidades o motivos, ciertos modelos teóricos, como el de Fernández Seara ⁵⁴ plantean la necesidad de estudiarlos en diferentes dimensiones la conducta humana, como son: la acción activadora de la conducta (Activación), la anticipación cognitiva por parte del sujeto sobre la probabilidad de éxito o fracaso en una determinada tarea (Expectativas), la cantidad de esfuerzo que el individuo pone en práctica para la consecución de las metas (*Ejecución*), la importancia que el sujeto concede a los reforzadores externos (*Incentivos*) y el grado en el que los incentivos o reforzadores externos superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado (Satisfacción). Así la medida de las variables se presenta sobre una matriz de seis motivos (Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social, Autoestima, Autodesarrollo, Poder y Seguridad) medidos en cinco componentes que explican la motivación desde diversos los modelos teóricos.



⁵⁴ FERNÁNDEZ SEARA, J.L. Escala de motivaciones psicosociales (MPS). Madrid: TEA.1987

En las teorías expuestas anteriormente se ha enfocado la motivación en el trabajo como un proceso por el cual el individuo se encuentra en una posición de desequilibrio en orden a las necesidades que experimenta como persona. Desde la concepción más universalista, esa posición producida por la necesidad, la desmotivación y otros factores activados en una determinada cultura como las expectativas y aspiraciones, no serían más que productos sociales. Fruto del proceso de socialización e interiorización de unos valores, producto de un sistema cambiante de relaciones. Hasta el punto que la noción de individuo no puede ser entendida sin acudir a ese complemento social que proporciona el entorno que le rodea.

Con el desarrollo de las organizaciones, las relaciones entre individuos han ido diversificándose formando estructuras en ocasiones de gran complejidad. Cada vez dependemos más de organizaciones o de centros productivos cuya función es satisfacer necesidades tanto individuales como colectivas. El trabajador encuentra en la organización la respuesta a muchas de las aspiraciones personales y profesionales. Esto manifiesta la tendencia de todo individuo a asociarse a otras personas para conseguir unos fines determinados, fruto de esa relación obtiene una serie de ventajas que justifican su acción, ya sean de orden psicológico, económico, social, y cultural.

La colaboración entre los individuos está orientada a la consecución de unos objetivos que presiden la actuación de cada uno y que al reunirse dos o más pasan de un interés particular a un interés común. Se crea entonces un conjunto de interdependencias, con identidad propia, que se refleja en las características de un conjunto social organizado. Para que la organización conserve su fuerza laboral ha de revisar además las necesidades, valores y expectativas de cada uno de los empleados. Para la consecución de aquellos objetivos se debe realizar una distinción entre las descripciones que realiza la estructura organizativa en relación

a las conductas exigidas por ésta y los comportamientos reales de los miembros de la organización, ya que estos deben percibir sus empleos en términos de lo que deberían hacer. En este tipo de enfoque entran en juego una serie de implicaciones sociológicas que hacen referencia no solo a las expectativas de los individuos, sino también a los tipos de interacción social de los empleados en el puesto y que determinan su comportamiento en la organización.

Los individuos, los grupos pequeños, las organizaciones totales y la interacción de éstas con su contexto social más amplio, comprenden las unidades de observación de la conducta organizacional⁵⁵. En realidad, el comportamiento humano en la organización está condicionado por las dimensiones estructurales y ambientales, individuales y grupales.

Toda organización tiene definida, al menos de una manera formal, las directrices oportunas para su funcionamiento, En estas se especifican los tipos de conducta que deben desempeñar los distintos miembros que forman parte de aquella. De esta forma, cada miembro de la organización se identifica con el conjunto de prescripciones e instrucciones fijadas a través de un determinado tipo de comportamiento o “rol” definido por Parsons como aquello “que el actor hace en sus relaciones con otros, considerado en el contexto de su significación funcional para el sistema social”⁵⁶. La noción de rol determina las conductas exigidas por la organización según las reglas, normas, y modelos de comportamiento como “fundamentos normativos” de la acción motivacional insertado en un sistema social más generalizado. De ahí que la noción de “rol” no se limite estrictamente a la ejecución de un determinado conjunto de prescripciones organizacionales sino que abarca otro tipo de significados de carácter más dinámico en el que se

⁵⁵ DUBIN, R., CHAMPOUX, J. E. y PORTER L. W. Intereses y compromisos organizacionales de los directivos y trabajadores de oficina. Ciencias Administrativas Trimestral nº 32, 1975. pág 121-123.

⁵⁶ PARSONS, T. El sistema social, Madrid, Alianza Editorial. 1999 pág 36

inscribe su relación de trabajo, aunque inicialmente sus acciones se interpreten en función de las expectativas previstas por la organización.

Por otra parte, en los primeros años de la vida laboral adquieren un mayor protagonismo factores como la capacidad de aprendizaje, las expectativas de alcanzar un status y prestigio social, una mayor disponibilidad para desempeñar puestos en los que soportar una mayor carga de trabajo, la falta de preparación para ocupar cargos de especial responsabilidad, etc. Todos estos factores contribuyen a determinar las relaciones entre la satisfacción experimentada en el desempeño del trabajo.

5.2 PERSONALIDAD

La personalidad constituye el “patrón de pensamientos, sentimientos y comportamientos que persisten a lo largo del tiempo y de las situaciones, y que distingue a las personas”.⁵⁷ Es nuestro sello psicológico personal: los comportamientos, actitudes, motivos, tendencias, puntos de vista y emociones con que reaccionamos ante el mundo. En este sentido la personalidad es característica y exclusiva de una persona, que persiste a través del tiempo y de las situaciones. Ya sea que reflejemos nuestra propia conducta o que interpretemos los actos de otra persona, esperamos encontrar congruencias⁵⁸. “Es la configuración dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento, características”⁵⁹.

⁵⁷ PHARES, En: MORRIS, Charles. Psicología. Un nuevo enfoque. Séptima Edición. Editorial Prentice. México, 1984. Pág. 673.

⁵⁸ Ibid Pág. 450.

⁵⁹ ALLPORT, En: MORRIS, Charles. Psicología. Un nuevo enfoque. Séptima Edición. Editorial Prentice. México, 1984. Pág. 673.

Los aspectos esenciales que interesan destacar en esta definición, para comprender mejor el concepto de personalidad son:⁶⁰

- Características: “Con el término que subraya que la personalidad no es algo exclusivo e irreplicable; que cada ser humano actualiza sus potencialidades personales de una manera peculiar y propias, claramente diferencial con respecto a la de los demás seres humanos⁶¹”.
- Organización: “La personalidad no es únicamente una suma, un agregado de elementos aislados, sino una unidad indivisible en la que todos estos elementos interactúan y se condicionan mutuamente. Hay en la personalidad una estructuración e interdependencia de los distintos componentes de la vida psíquica⁶²”.
- Dinámica: “La alusión al dinamismo nos recuerda que la personalidad no es algo dado desde el momento de la formación de un nuevo ser, si no que es el resultado de un proceso constante de realización, en el que intervienen la dotación hereditaria y la influencia ambiental a través del aprendizaje⁶³”.

Por otra parte, los psicólogos han creado varias teorías acerca de la personalidad, entendida estas como un sistema de conceptos, suposiciones, ideas y principios que tratan explicarla. Muchas teorías han sido formuladas. Las principales son:

- Teorías psicodinámicas: se centran en el funcionamiento interno de la personalidad, especialmente en los conflictos y en las luchas. Un representante

⁶⁰ Ibíd. Pág. 680

⁶¹ Ibíd. Pág. 681

⁶² Ibíd. Pág. 682

⁶³ Ibíd. Pág. 682.

es Sigmund Freud⁶⁴ quien sostiene que la estructura de la personalidad, queda determinada permanentemente por las experiencias infantiles, en particular por las frustraciones y los placeres. Los rasgos formados durante este periodo son bastante resistentes al cambio, volviéndose características permanentes de la personalidad del adulto, de hecho conforme se desarrolla el individuo, muchas circunstancias incrementan el desarrollo y la potencia de los primeros rasgos: selectividad de la percepción, repetición completa, temor al cambio, renuncia a renunciar a ciertos placeres etc. La fijación en una etapa particular de desarrollo produce lo que Freud llamo un tipo de carácter, el cual se manifiesta a través de un “síndrome de rasgos”⁶⁵. Además sostenía que las regiones del cuerpo, como la boca, se vuelven puntos focales del desarrollo de la personalidad; el llamó psicosexuales a las etapas del desarrollo debido a que se les asigna un papel preponderante a los instintos sexuales en la formación y desarrollo de la personalidad.

- Teorías conductistas: hacen hincapié y sostienen que la personalidad no es más que un conjunto de patrones conductuales aprendidos. La personalidad se adquiere en el ambiente externo y en los efectos del condicionamiento y aprendizaje. *Burhus Frederick Skinner* plantea que la personalidad se estudia como la estructura global encargada de organizar todas las conductas del sujeto. Manifiesta que “la conducta está regida por leyes que sólo conociéndolas y estableciendo control sobre ellas pueden ser modificadas”.⁶⁶

La Escuela Rusa y seguidores de Skinner concluyen que la personalidad tiene utilidad para predecir el comportamiento, dado que éste en gran parte depende de

⁶⁴ DICRAPIO, Nicolás. Teorías de la personalidad. Segunda Edición. Editorial Mc Graw-Hill. México 1994. Pág.48.

⁶⁵ *Ibíd.* Pág. 48.

⁶⁶ LABRADOR, Francisco Javier. Los Modelos factoriales Biológicos en el estudio de la personalidad desde de Broker. Bilbao.1984 Pág.91

aspectos externos al sujeto (condiciones ambientales) o de características particulares de núcleos específicos y relativamente independientes del cortex.

- Teorías del aprendizaje social: atribuyen las diferencias de la personalidad a la socialización, las expectativas y los procesos mentales.
- Teorías humanistas: ponen de relieve la experiencia privada y subjetiva, así como el crecimiento personal.

5.2.1. Teorías de rasgos. Tratan de descubrir los rasgos que contribuyen la personalidad y cómo se relacionan con la conducta real. Los teóricos señalan que la gente difiere en varias características o rasgos tales como dependencia, ansiedad, agresividad y sociabilidad. Todos poseen estos rasgos de personalidad en mayor o menor grado. Desde luego, es imposible observar los rasgos directamente no se puede ver la sociabilidad del mismo modo que se ve el cabello largo, los ojos azules, o el gusto por los colores llamativos. Pero si se puede inferir la existencia de un rasgo observando el comportamiento de una persona. Si una persona asiste con frecuencia a fiestas, hace amigos por todas partes irregularmente se le ve en grupos, se puede concluir que posee el rasgo de la sociabilidad.

Estas teorías clasifican a la gente de acuerdo al grado con el que puede ser caracterizada en términos de un número determinado de rasgos. Según tales hipótesis, se pueden describir una personalidad por su posición en números de escalas, cada una de las cuales representa un rasgo. Uno de los representantes de este tipo de teoría es: Gordon Willard Allport.

5.2.1.1. Gordon Willard Allport. Este teórico acepta que existen rasgos comunes de los cuales participan en mayor o en menor cuantía todos o casi todos los individuos de una sociedad determinada: “personas que tienen gran semejanza en sus medios biológicos, culturales y ambientales, tienden a luchar por metas semejantes en formas mas o menos semejantes”⁶⁷. Hace hincapié en la importancia de las variables motivacionales, su aceptación del importante papel jugado por factores genéticos y constitucionales, y el prominente uso de los conceptos del yo.

Allport define el rasgo como un “sistema neuropsíquico (peculiar al individuo) generalizado y localizado, con la capacidad de convertir funcionalmente muchos estímulos en equivalentes y de iniciar y guiar formas similares de conducta expresiva y adaptativa”⁶⁸.

Para el autor los rasgos pueden clasificarse en cardinales, centrales y secundarios: Los rasgos cardinales son relativamente poco frecuentes, son tan generales que influyen en todas las áreas del comportamiento de una persona. Frecuentemente se usa el solo nombre de un rasgo para describir a una persona y este puede ser tomado como un rasgo cardinal. Estos son tan dominantes que sólo algunas actividades pueden escapar de su influencia directa o indirecta. Un rasgo de ese tipo no puede permanecer oculto; un individuo es identificado e incluso volverse famoso por él.

Los rasgos centrales son unidades amplias de la personalidad, que influyen en grandes segmentos del comportamiento y son activados por una amplia gama de estímulos. El conocimiento completo de un rasgo central indica mucho, porque

⁶⁷ CUELI, José. Teorías de la personalidad. Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1990. Pág. 288.

⁶⁸ *Ibíd.* Pág. 292.

abarca gran parte del comportamiento. En otras palabras, saber algunas cosas acerca de unas personas (rasgos centrales) dice considerablemente más respeto a otros aspectos de la personalidad que el conocimiento de algunas otras cosas (rasgos secundarios). Algunos ejemplos de rasgos centrales son: generosidad, pulcritud, frugalidad, puntualidad y diligencia. Si uno de ellos se hace dominante en la personalidad, se convierte en un rasgo cardinal. Un rasgo central, como la amabilidad, ejerce influencia en gran parte del comportamiento de una persona, por lo tanto, constituye un componente significativo de la identidad de esta.

Los rasgos secundarios son atributos que no constituyen una parte vital de la Personalidad pero intervienen en ciertas situaciones. Una mujer que en general es segura de si misma puede tornarse sumisa cuando se enfrenta a su esposo. La gente que posee rasgos específicos tiende a presentar una conducta relativamente constante durante cierto tiempo y en distintas situaciones. De esta forma, una persona que posea el rasgo de la agresividad puede ser agresiva en diversas situaciones y continuará siéndolo durante años.

Paralelamente, establece una diferencia entre rasgos individuales y comunes, él insiste en que, en realidad, dos individuos nunca tienen los mismos rasgos; aunque puedan existir semejanzas en la estructura de aquellos de diferentes individuos, hay siempre factores únicos en la forma en que cualquier rasgo particular opera en una persona, que la distingue de otras con rasgos similares. Así en el sentido más importante los rasgos son individuales, únicos y aplicables solo a un individuo; sin embargo, Allport acepta que “A causa de la comunidad de influencias que se dan en una cultura compartida, los individuos desarrollan un número limitado de modos de ajuste aproximadamente comparables”⁶⁹.

⁶⁹ Ibíd. Pág. 289.

El rasgo individual es una verdadera característica porque los rasgos se dan siempre en los individuos y no en la comunidad, y se desarrollan y generalizan hasta llegar a ser disposiciones dinámicas de modos únicos que varían de acuerdo con las experiencias de cada sujeto. El rasgo común, no es una distinción verdadera, simplemente un aspecto medible de los complejos rasgos cardinales.

Para Allport: “Personalidad es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determinan su ajuste único al medio”⁷⁰. El teórico le da importancia al hecho de que la personalidad esta en continuo cambio y desarrollo, aunque al mismo tiempo exista una organización sistemática que reúne y comparte varios componentes de la personalidad. (Organización dinámica). Afirma que la personalidad no es exclusivamente mental o psicológica sino psicofísica, establece que en la personalidad se da la organización referida a dos aspectos, cuerpo y mente, intrínsecamente fundidos en la personalidad del individuo. La inflexión determinante nos indica que la personalidad esta encaminada hacia metas concluyentes que juegan un papel fundamental en la conducta del individuo.

Para Allport “rasgo y actitud son ambos disposiciones a la respuesta, y ambos deben ser únicos, tienen que ser iniciadores o guías de la conducta y forman el punto de unión de la tendencia de factores genéticos y de aprendizaje. Sin embargo existe una diferencia entre ambos conceptos⁷¹.

⁷⁰ Ibíd. Pág. 291.

⁷¹ Ibíd., Pág. 292

5.2.1.2. Raymond Cattell. Raymond Catell⁷² realizó importantes aportaciones al desarrollo de la psicología de los rasgos, y fue uno de los pioneros en el uso de los procedimientos de análisis factorial, quien afirmaba que “los investigadores debían determinar empíricamente cuales son los rasgos que subyacen a la conducta humana, argumentando que ha ejercido una influencia considerable sobre muchos de los investigadores posteriores de la materia”⁷³. El teórico afirma que “el lenguaje es una forma fructífera de información sobre la existencia de los rasgos, ya que todo idioma que evoluciona a lo largo de miles de años comprende palabras que describen prácticamente cualquier cualidad conductual”⁷⁴. La importancia de un rasgo se hace evidente en el número de palabras que lo describen, por lo que una cualidad de personalidad que es descrita por muchas palabras es quizás mas importante que una descrita por unas cuantas, principio que se conoce como criterio léxico.

Aunque Cattell utilizó la estrategia del léxico como punto de partida, también reconocía la importancia de utilizar diferentes tipos de datos al investigar la estructura de la personalidad. Según él, se debería utilizarse tantos datos de cuestionario de auto reporte como los de calificaciones de observadores y datos conductuales objetivos, aunque todos los tipos de datos tienen problemas, son diferentes en cada caso, por lo que la utilización de diversas clases de ellos tienden a contrarrestar los problemas de cada uno. Cattell denominó a tal aproximación “multivariedad”, por que consideraba de forma simultánea varias manifestaciones de la personalidad. Después de conducir muchos análisis con diversos tipos de datos obtenidos de muchos sujetos, llego a la conclusión de que “la esencia de la personalidad esta trazada por un conjunto de 16 dimensiones que reaparecerían en el análisis de los diversos tipos de datos

⁷² CARVER, Charles. Teoría de la personalidad. Tercera Edición. Editorial Prentice Hall. México, 1997. Pág. 64

⁷³ *Ibíd.*, Pág. 64.

⁷⁴ *Ibíd.*, Pág. 64.

utilizados; estos 16 factores básicos de la personalidad dan nombre al inventario que lo mide: el 16FP⁷⁵.

5.2.1.3. El Modelo de Rasgos de Eysenck. Hans Eysenck⁷⁶ ha hecho contribuciones importantes al desarrollo de la psicología de los rasgos, arrancó de un punto diferente en su búsqueda de las dimensiones básicas de la personalidad. A diferencia de Cattell, Eysenck cree que las teorías deberían de empezar con ideas bien desarrolladas sobre las variables subyacentes que desean medir, y luego medirlas de manera adecuada.

Según Cueli, José, mientras Cattell se apoyaba en suposiciones sobre la historia natural del lenguaje, Eysenck la hacía en la tipología de Hipócrates y Galeno y en observaciones afines de Jung y Wundt. Eysenck se dispuso a investigar la idea de que los cuatro tipos identificados por Hipócrates y Galeno (y luego por otros) podrían ser el resultado de la combinación de distintos niveles de dos rasgos de orden superior, de modo que construyó las observaciones de los antiguos en una matriz de solo dos dimensiones⁷⁷. Los dos rasgos de orden superior que Eysenck considera como trasfondo de la personalidad son “los de introversión – extraversión y emocionalidad – estabilidad (o neuroticismo)”⁷⁸. La dimensión de extraversión tiene que ver con tendencias a la sociabilidad, la búsqueda de excitación, la vivacidad, la actividad, y el dominio, características del extravertido. La dimensión de estabilidad emocional atañe a la facilidad y a la frecuencia con que la persona se molesta y perturba; en este caso, mayores niveles del mal humor, ansiedad y depresión reflejan mayor inestabilidad emocional.

⁷⁵ *Ibíd.*, Pág. 65.

⁷⁶ *Ibíd.*, Pág. 65

⁷⁷ CATELL, Raymond. Citado por CUELI, José. Teorías de la personalidad. Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1990. p. 66.

⁷⁸ *Ibíd.*, Pág. 67.

Con relación a la teoría de los rasgos, el Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales de la Asociación psiquiátrica americana DSM IV que define La personalidad⁷⁹” como el conjunto de rasgos que detallan la manera habitual de comportarse un individuo en ciertos tipos de situaciones o con relación a ciertos objetos, expresa que la descripción de estos rasgos permite identificar al estudio distinguiéndolo de los otros individuos que presentan rasgos distintos.

“Los rasgos de personalidad son patrones duraderos de percibir, relacionarse, y pensar acerca del medio que rodea al individuo y de uno mismo, y se manifiestan dentro de un amplio espectro de importantes contextos sociales y personales”⁸⁰. Estas concepciones son las que hacen parte de las teorías que se han planteado a través de la historia acerca de la personalidad.

5.2.2 Inventario Multifásico Para La Personalidad de Minnessota (MMPI): Hathaway y McKinley. El inventario multifásico para la personalidad de Minnessota (MMPI) es un cuestionario de respuesta de autoinforme verdadero – falso. La esencia de la prueba consiste en sus escalas de validez, clínicas y de contenido. Las escalas de validez proporcionan información acerca de la forma en que la persona se enfrenta a la prueba, esto es, si se hizo el intento de “falsear para mal” al escoger más reactivos de contenido patológico que los que una persona con problemas reales podría justificar o de “falsear para bien” a evitar los reactivos patológicos. Las escalas clínicas fueron diseñadas para identificar desordenes psicológicos como la depresión o esquizofrenia. Las escalas de contenido se componen de grupos reactivos que están empíricamente relacionados con un área de contenido específico.

⁷⁹ TORO, J. Ricardo; YEPES, Luis. Psiquiatría. Fundamentos de Medicina. Tercera edición. Editorial CIB. Medellín, 1990.

⁸⁰ *Ibíd.*, Pág. 373.

El propósito del MMPI es ayudar a distinguir a los grupos normales de los anormales. Específicamente, la prueba fue diseñada para ayudar en el diagnóstico o evaluación de los principales problemas psiquiátricos o psicológicos.

Esta prueba se desarrolló comenzando con una base de 1000 reactivos seleccionados de una amplia variedad de fuentes que incluía historias de caso, informes psicológicos, libros de texto y pruebas existentes, los autores originales del MMPI, fueron S.R. Hathaway, psicólogo y J.C. McKinley, médico seleccionaron 504 reactivos considerados como relativamente independientes uno de otro. Posteriormente, las escalas se determinaron empíricamente al presentar los reactivos a grupos criterio control. Los grupos criterio utilizados para desarrollar el MMPI estaban compuestos por pacientes psiquiátricos internados en el Hospital de la Universidad de Minnesota. Estos pacientes psiquiátricos fueron divididos en ocho grupos de acuerdo con su diagnóstico psiquiátrico. Aunque el grupo original de pacientes era de 800 personas, este número fue sustancialmente reducido con el fin de encontrar agrupaciones homogéneas con una concordancia suficiente en el diagnóstico. Los ocho grupos de criterio finales estuvieron compuestos por aproximadamente 50 pacientes:

- Hipocondríacos: individuos preocupados por su cuerpo y con temor a las enfermedades.
- Pacientes con depresión.
- Histéricos: principalmente individuos que mostraban un problema físico sin una causa física, como el dolor físico sin ninguna causa.
- Desviaciones Psicopáticas: delincuentes, criminales o individuos antisociales.

- Paranoides: individuos que mostraban síntomas como poco contacto con la realidad (por ejemplo: delirios en los que falsamente creían que la gente estaba conspirando contra ellos)
- Psicasténicos: individuos con un desorden caracterizado por dudas excesivas y temores pocos razonables.
- Esquizofrénicos individuos con un desorden psicótico que involucra síntomas dramáticos (como alucinaciones) y problemas de pensamiento (razonamientos ilógicos).
- Hipomaniacos: individuos caracterizado por hiperactividad e irritabilidad.

Los grupos de criterio fueron comparados entonces con cerca de 700 individuos control, representados principalmente por familiares y visitantes de los pacientes, excluyendo a pacientes mentales, del Hospital de la Universidad de Minnesota. Después de que se efectuó un análisis de reactivos, aquellos que separaban el grupo criterio del grupo control fueron incluidos en una o más de ocho escalas. Para intervalar las escalas, se administraron los reactivos a muestras independientes del grupo control y del grupo criterio. Además de las ocho escalas descritas, se sumaron dos escalas de contenido: la escala de masculinidad – feminidad, que contenía reactivos diferencialmente escogidos por hombres y mujeres y la escala de social – introversión que mide la introversión y la extroversión. Estas dos escalas, más las ocho descritas anteriormente, constituyen las 10 escalas clínicas originales del MMPI.

Debido a que el enfoque de contenido lógico había sido criticado por muchos supuestos, Hathaway y McKinley desarrollaron escalas especiales llamadas escalas de validez para medir la actitud hacia la prueba y evaluar si el sujeto

adopta una actitud normal y honesta hacia la prueba. La escala L o de mentira, fue diseñada para detectar individuos que intentaban presentarse a si mismos de una forma demasiado favorable. Más tarde, Meehl y Hathaway (1946) notaron que sujetos con trastornos psicopatológicos severos obtenían puntajes poco elevados en determinadas escalas clínicas, lo que les hizo pensar en una actitud defensiva al responder. Para corregir estas puntuaciones, se elaboró la escala de validez K, que evalúa recursos yoicos, cuya puntuación afecta a las escalas Hipocondriasis, Desviación Psicopática, Psicastenia e Hipomanía en una proporción empíricamente determinada. La elaboración de las escalas de validez supuso un hallazgo para el ámbito de la psicometría, al considerar la medición de respuestas que podían afectar la confiabilidad de los puntajes. Desde entonces, la mayor parte de los cuestionarios e inventarios cuentan con algún tipo de mensura respecto de ello.

En la década de 1980 se constituyó un comité para la revisión, actualización y reestandarización del MMPI. Butcher, Graham, Dahlstrom, Tellegen y Kaemmer fueron sus principales integrantes. El objetivo abarcó la revisión de los ítems que resultaban anacrónicos, que estaban expresados de modo inadecuado y la formulación de otros que abarcasen formas de diagnóstico más actuales. También incluyó una revisión rigurosa de las normas estadísticas, ya que la muestra original, básicamente conformada por residentes de Minnesota, no resultaba representativa de la población general. En 1989 se publica la nueva versión, el MMPI-2, que tiene una muy favorable acogida en el ámbito de la evaluación psicológica. Numerosas publicaciones desde entonces así lo atestiguan. Éstas versan acerca del MMPI-2 como instrumento válido y confiable en diversos campos de aplicación (clínico, forense) y en estudios de investigación.

5.2.3. Aplicación del MINIMULT en el ámbito laboral. Según Paúl Muchinsky,⁸¹ el MINIMULT es uno de los instrumentos que se utiliza para elegir a la persona más idónea en determinadas tareas laborales de una organización. El MINIMULT crea en algunas personas mucha reserva y poca espontaneidad, bajando los puntajes de algunas escalas y evitando que se manifiesten los rasgos. Por otra parte, algunas personas manifiestan su actitud frente a la prueba dependiendo de las condiciones de presión en que se aplica el instrumento mostrando su parte positiva debido al interés de conseguir lo que se propone (empleo, promoción o entrenamiento). Sin embargo, la prueba MINIMULT es lo suficientemente consistente como para no ser manipulada con resultados distorsionados.

De acuerdo a lo anterior, se debe tener en cuenta que los puntajes más altos resaltan las características y rasgos de la personalidad en que se es más fuerte y se está más definido, pero sin ser conflictivo y los puntajes reducidos indican una forma de menguar la manifestación de elementos poco aceptables en la autodescripción, teniendo en cuenta que existe una gran diferencia entre la interpretación clínica del MINIMULT y la interpretación como instrumento en la selección de personal, promoción y mejoramiento del clima organizacional, para esto se tiene en cuenta el perfil del puesto, es decir, algunas características que desde el enfoque clínico pueden presentar un contenido patológico, pero que pueden ser aprovechadas en el contexto del trabajo, por lo tanto, la interpretación se limitará a las características de la personalidad relacionadas con los requisitos señalados.

El MINIMULT maneja una gran cantidad de variables que el psicólogo seleccionará para el informe, según las características del puesto, uno de ellos es el criterio de severidad de la característica, el cual no ponga en riesgo la seguridad

⁸¹ MUCHISKY, P. Psicología aplicada al trabajo. Cengage Learning Editores. 2002

personal o de quienes le rodean. Cuando existen elementos de la personalidad que reflejan patologías severas que comprometen la eficiencia y el desempeño del trabajo se informará a la persona y a la organización.

El MIMINULT posee tres escalas de validez (L, F y K) y ocho escalas clínicas (Hipocondriasis, Depresión, Desviación Psicopática, Psicastenia, Esquizofrenia, Hipomanía, Paranoia e Histeria).

Con base a las escalas de la validez L, F y K, puede decirse que teóricamente dan información sobre la actitud ante la autodescripción, buscan dar la imagen más adecuada y menos problemática de la persona. Si la persona se define como carente de cualidades y con problemas su franqueza le perderá la oportunidad de lograr lo propuesto; quien busca trabajo posee su idea respecto a lo que cree que se desea de ella y hará coincidir las respuestas de la prueba para tratar de dar esa imagen; quien declara de sí mismo resta espontaneidad y le hace ser reservado como protección ante la investigación de características que le son tan personales.

Con respecto a las escalas clínicas, la escala de Hipocondriasis, si es elevada se incrementa la posibilidad de que la persona use molestias físicas como medio para evitar enfrentar obstáculos y problemas del trabajo o a experiencias de mucha presión. Los empleados no se presentan a trabajar cuando hay dificultades o presiones y se declaran físicamente incapaces disculpándose por no participar o hacerlo con poca responsabilidad. El mecanismo releva a la persona de sentimientos de culpa o devaluación ante su incapacidad para resolver los problemas del trabajo.

Un puntaje muy elevado en la escala clínica de Depresión, superior a T 70, indica el riesgo de presentar deficiencias en el trabajo, pesimismo que convierte la autocrítica en censura y limita la posibilidad de actuar por temer el fracaso y se

intensifica el sentimiento de devaluación, mientras que, un puntaje T inferior a 70 indica capacidad de autocrítica. Es una persona capaz de valorar y revisar por sí misma sus experiencias, rectificar errores y beneficiarse con su aprendizaje. Un puntaje muy bajo indica menos capacidad de autocrítica y más posibilidad de actuar temerariamente, sin reflexión sobre soluciones ante los problemas, lo que crea dificultad para percibir los errores y corregirlos a tiempo. Entonces, se puede trabajar en condiciones de mucha presión menguando la calidad del trabajo y de las decisiones, aparentando gran eficiencia por la cantidad y deteriorando la calidad. Es importante tener en cuenta que la condición de desempleo se relaciona con el fracaso personal produciendo depresión reactiva que pasa cuando se vuelve a sentir productivo y se incorpora al trabajo.

En la escala clínica de Histeria, un puntaje T superior a 70 indica mayor necesidad de reconocimiento, aprobación y aceptación manifestando comportamientos pueriles de devaluación y exigencia. Se siente sin reconocimiento en el trabajo, falta de aprecio y aprobación para con las autoridades reduciendo su eficiencia laboral. Los puntajes T inferiores a 69 llevan a buscar aceptación social por medio de actitudes de amabilidad, colaboración e interés en los demás. La necesidad de aceptación puede ser una forma de integrarse al trabajo de otros, colaborando con ellos y siendo amable a quienes solicitan los servicios.

La escala clínica de Desviaciones psicopáticas manifiesta la energía de la persona para alcanzar sus metas. Es una forma de evaluar la capacidad de logro. Cuando se presenta un puntaje T inferior a 69 manifiesta una forma de conseguir metas de una manera adecuada a la realidad respetando las necesidades y metas de los demás. Se tendrán facilidad para aceptar órdenes y sugerencias, tendiendo a aportar ideas que favorezcan a la organización, al trabajo en equipo. Por otra parte, puntajes T superiores a 70 indica capacidad para trabajar bajo presión y afecta poco al sujeto pudiendo soportar bien las frustraciones sin sentirse

culpable. Su angustia es mínima, sólo cuando el fracaso compromete alguna meta personal, egoístamente fijada, aparece entonces la tendencia abandonar el esfuerzo por la meta y a crear otra donde no haya obstáculos. Son eficientes en el trabajo organizado más por sus metas que por las del grupo o la empresa, el compromiso se establece mientras coincidan con las metas de la persona. El puntaje exagerado da escaso control de la persona ante obstáculos que le impiden lo que desea actuando impulsivamente sin apego a la norma o regla social.

En la escala clínica Paranoia, el puntaje T elevado indica dificultad en la relación interpersonal usando interpretaciones inadecuadas, mostrándose hostil, provocando tensión y reducción de la eficiencia del grupo. Un puntaje T bajo indica fuerte control del enojo y agresividad, expresando su inconformidad de manera adecuada.

La escala clínica Psicastenia con puntajes T superiores 70 indica exceso de angustia que reduce la posibilidad de toma de decisiones rápidas en situaciones de alta presión. Se desempeñan mejor en cosas de meticulosidad, cuidado y perfeccionismo, buscan disponer de tiempo y condiciones suficientes para no sentirse presionadas. Ordenadas, se apegan a rutinas de trabajo que difícilmente cambian. Elevación moderada indica actitud de excesivo amor al deber, responsabilidad y cumplimiento con lo emprendido. Así mismo, un puntaje T reducido indica tendencia a no sentirse angustiado al enfrentar problemas, mostrar espontaneidad y capacidad de toma de decisiones en situación de presión.

La escala clínica Esquizofrenia mide características psicopatológicas por lo que en el área laboral se esperan puntajes bajos. Puntajes T menores a 69 indican notable sentido de lo real permitiendo manejar datos y problemas laborales en forma clara y precisa, se relacionan bien con los demás impidiendo que sus problemas emocionales interfieran con sus decisiones y eficiencia en el trabajo.

Por otra parte, puntajes elevados indican uso de elementos fantasiosos en el manejo de situaciones laborales. Esta característica se usa para actividades laborales con creatividad en donde la fantasía es importante para la productividad. Generalmente se tiende a trabajar aisladamente. Puntajes exagerados indican trastorno serio de personalidad que interfiere en la eficiencia del trabajo, con posibilidad de que la tendencia al aislamiento laboral sea tan fuerte que impida la integración del sujeto a cualquier grupo.

La escala clínica Hipomanía indica la capacidad para fijarse metas. Una escala elevada indica metas ambiciosas alejadas de las habilidades reales del sujeto quien tiene muchas aspiraciones y entusiasmo pero pocos logros. Por otra parte, un puntaje T bajo indica relación entre metas y logros, son vistas realmente acorde a la capacidad y se conoce la energía personal para alcanzarlas.

Por otra parte, las escalas clínicas se relacionan con la capacidad de autocrítica, capacidad de liderazgo, actitud de servicio, capacidad para trabajar bajo presión, capacidad para trabajar en equipo, sentido de realidad, metas y logros, meticulosidad y detallismo. A continuación se presentan las escalas clínicas con su respectiva relación:

- Capacidad de autocrítica: Es la aptitud de auto-observación para identificar errores y aciertos que se cometen en la toma de decisiones así como para conocer la participación y responsabilidad dentro de estas situaciones. La adecuada capacidad de autocrítica requiere del puntaje de la escala depresión entre T56 y 65
- Capacidad de liderazgo: Capacidad para decidir por otros y conducirlos a actuar acorde a las propuestas planteadas. El liderazgo realista, basado en las

características y recursos personales de los subordinados, se da cuando las escalas clínicas desviación psicopática e hipomanía son elevadas alrededor de T65 o cercanas al T75. Puntajes más altos indican menor control en la exaltación de la energía. Al mismo tiempo, puntajes elevados en las escalas clínicas paranoia y esquizofrenia indican metas más egocéntricas y menos realistas buscando compensar carencias con sentido revanchista.

- Actitud de servicio: Algunas actividades requieren mostrar amabilidad y apego a lo convencional. En esta relación es importante el puntaje de la escala clínica histeria, teniendo en cuenta que el puntaje entre T56 y T65 indica que la persona trata a los demás de manera amable y considerada sin manifestaciones exageradas de aceptación social y el puntaje elevado en esta escala incrementa su eficiencia cuando es estimulado por la aprobación y reconocimiento de otros. Por otra parte, las escalas clínicas histeria y desviación psicopática con puntaje elevado refiere la tendencia a ser amable pero sin comprometerse con los demás; y las escalas clínicas paranoia y esquizofrenia elevadas reducen esta capacidad.
- Capacidad para trabajar bajo presión: En las empresas la toma de decisiones se hace frecuentemente bajo condiciones poco favorables, con tiempos reducidos y ante la exigencia de un buen nivel de eficiencia. Trabajar bajo presión es un estilo personal de desempeño incluso en actividades cotidianas y de rutina. Hay personas que se organizan para disponer del tiempo y condiciones suficientes para hacer sus actividades, otras, dejan para el último momento sus tareas, sin reducir en ninguno de los casos la calidad y eficiencia en el trabajo. La elevación de las escalas clínicas desviación psicopática e hipomanía y el bajo puntaje en las escalas clínicas depresión, psicastenia y esquizofrenia indican capacidad para soportar presiones y hasta frustraciones. Cuando predomina la elevación de las últimas se prefiere disponer de tiempo y condiciones suficientes

para no sentirse presionado y la eficiencia mengua cuando se incrementan las presiones en el trabajo.

- Capacidad para trabajar en equipo: Es una característica que se trata de explorar y que se dificulta en algunas personas. Frecuentemente el éxito depende de la integración del equipo. La elevación de las escalas clínicas desviación psicopática - histeria e histeria -depresión brindan información. En la primera, la persona es capaz de externar sus puntos de vista e ideas sin imponerlas abiertamente a otros. En la segunda, se incluye en el equipo laboral para seguir los indicadores de otros sin manifestar sus ideas y aportaciones pero con compromiso e interés en lo que le proponen.
- Sentido de realidad: Requiere cálculo y apego a los hechos, por lo tanto, la creatividad y productividad se fundan en la organización que dan a los datos de la realidad. La reducción en la escala clínica esquizofrenia indica que los datos de la realidad son captados tal como se presentan.
- Metas y logros: Se explora la relación entre metas y logros en una persona, por consiguiente, conviene ver la relación entre las escalas clínicas desviación psicopática e hipomanía pues la primera se refiere a los logros y la segunda a las metas.
- Meticulosidad y detallismo: Para algunas actividades se requiere una actitud cuidadosa, perfeccionista y ordenada fundamentada en un gran sentido de la responsabilidad y el deber. Estas características se relacionan con puntaje elevado en las escalas clínicas psicostenia y esquizofrenia (entre T66 Y T75). Esta combinación manifiesta características obsesivas, en donde, para reducir la angustia, se busca actuar en forma cuidadosa y con apego al deber, para sentirse

menos expuesta a la posibilidad de fracasar. La elevación de las escalas indica mayor angustia, que requerirá controles más rígidos, quizá interfiera la toma de decisiones y la eficiencia en el trabajo.

6. ASPECTOS ETICOS

La ética es un valor que en algunas ocasiones corre el riesgo de olvidarse; para que esto no ocurra y los procesos de investigación no den la espalda a estos valores éticos, es necesario considerar que "... el carácter de la ciencia es la búsqueda de nuevos conocimientos, por lo que su fin hace relación a la verdad"⁸² por lo tanto en esta investigación se garantizó el respeto de valores éticos de la siguiente manera:

- Los aspectos éticos considerados en la presente investigación fueron concebidos atendiendo a lo estipulado por la RESOLUCIÓN No. 8430 DE 1.993⁸³ por la cual se establecen las normas académicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, atendiendo a lo planteado en el TITULO II relacionado con LA INVESTIGACION EN SERES HUMANOS, en su CAPITULO 1, sobre LOS ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACION EN SERES HUMANOS.
- Se trató de una investigación de riesgo mínimo, según resolución 8430 de 1.993 del Ministerio de Salud basada en los principios y fundamentos establecidos en el Código Deontológico y Ético del Psicólogo Colombiano.⁸⁴
- Según Artículo 49 del Código Ético del Psicólogo Colombiano, Todo/a Psicólogo/a, en el ejercicio de su profesión, procurará contribuir al progreso de la

⁸² TAMAYO, Mario. El proceso de la investigación científica. México: editorial. Limusa. 2.003 pág. 205

⁸³ PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ministerio de Salud. Resolución No. 8430 del 04 de octubre de 1.993. Bogotá D.C. Colombia. 1.993

⁸⁴ CONGRESO DE COLOMBIA, Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología. Ley 1090, Bogotá D.C. Colombia. 2.006

ciencia y de la profesión psicológica, investigando en su disciplina, ateniéndose a las reglas y exigencias del trabajo científico.

- Carta de Presentación de las investigadoras firmada por la Coordinadora de Investigación del Programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana dirigidas al representante legal (alcalde) de la Alcaldía Municipal de Gigante.
- Aprobación del proyecto por parte del Comité de Bioética en Investigación de la Facultad de Salud en sesión del 13 de mayo de 2.008 según el acta No. 005 de la fecha.
- Autorización por parte del representante legal (alcalde) de la Alcaldía Municipal de Gigante para el ingreso de las investigadoras y material netamente necesarios a la misma, acceso y movilización interna de los sujetos, aplicación de instrumentos para recolección de información.
- El representante legal de la Alcaldía Municipal de Gigante conoció con anterioridad el proyecto bajo el cual se realizó la investigación.
- Las dudas e inquietudes de los empleados con respecto a la investigación fueron resueltas con el fin de un mayor entendimiento, mejor disposición y colaboración de los mismos.
- Los sujetos implicados en la investigación gozaron de una absoluta libertad de rechazar o aceptar su participación en cualquier momento, sin que por ello se crearán prejuicios.

- Ningún procedimiento se realizó sin el previo consentimiento informado de los sujetos que participaron. Una vez leído, aceptado y firmado el formato único reglamentario (Ver Formato Consentimiento Informado), el cual informó la importancia y finalidad de la investigación sobre la confidencialidad de la información y sus posibles usos.
- Se elaboró un duplicado del Consentimiento Informado quedando un ejemplar en poder del sujeto de investigación o su representante legal (Alcalde).
- Según el Artículo 53 del Código Ético del Psicólogo Colombiano, la investigación psicológica, sea experimental, sea observacional en situaciones naturales, se hará siempre con respeto a la dignidad de las personas, a sus creencias, su intimidad, su pudor, con especial delicadeza en áreas como: a) el comportamiento sexual, que la mayoría de los individuos reserva para su privacidad, b) también en situaciones relacionadas con ancianos, accidentados, enfermos, presos, etc. c) que, además de cierta impotencia social entrañen un serio drama humano que es preciso respetar tanto como investigar.
- Como criterios éticos se determinó que los resultados que arrojarán los instrumentos aplicados permanecerán totalmente en anonimato y que por ninguna razón y medio se divulgarán los nombres de quienes participaron, es decir, se garantizó el derecho a la intimidad, manejando esta información a un nivel confidencial absoluto.
- Los datos que se obtuvieron fueron utilizados con el fin de dar respuesta a la pregunta planteada como objeto de investigación.

- Se hizo entrega de los resultados y recomendaciones generales al representante legal (alcalde) de la Alcaldía Municipal de Gigante.
- A los sujetos se les dejó claro que no recibirían ningún beneficio económico por participar en esta investigación y que su participación fue una contribución para el desarrollo de la ciencia y el adecuado ambiente laboral.
- La información personal que se obtuvo de los sujetos en el curso de esta investigación permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona excepto al representante legal (alcalde) con previo aviso al sujeto participante de la investigación.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación se desarrolló aplicando el enfoque metodológico cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional no experimental y transversal.

7.1 ENFOQUE

La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque pretendió medir, describir, explicar y predecir los fenómenos. Desde lo cuantitativo se utilizó la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación, confiando en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadísticas para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población⁸⁵.

7.2 TIPO DE DISEÑO

El presente estudio es de tipo descriptivo – correlacional. Según Polit y Hungler⁸⁶ este tipo de estudio no controla la variable independiente, ni realiza manipulación experimental, así como tampoco asigna aleatoriamente los sujetos a los grupos; su primordial propósito, es la descripción. Por tanto se puede definir como descripción el “*observar, describir y documentar diversos aspectos de una situación que ocurre de modo natural*” y por correlación el “*determinar el grado en que dos variables se correlacionan entre sí*”.

⁸⁵ HERNANDEZ S.R., Fernández C., Baptista L.P. Metodología de la investigación. Mc Graw Hill - 2003

⁸⁶ POLIT Dense y HUNGLER Bernadette. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. México. Mc Graw Hill 1997

Es importante tener en cuenta que en el desarrollo de este estudio descriptivo no hay control sobre las variables independientes, no hay manipulación experimental y menos una asignación aleatoria de los grupos, por consiguiente la investigación es no experimental como señala Hernández, Fernández y Baptista “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”⁸⁷

7.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

7.3.1 Universo. Entendido el universo como un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones,⁸⁸ de acuerdo a lo anterior, para nuestra investigación el universo estuvo comprendido por los empleados de las alcaldías municipales de Colombia

7.3.2 Población. *Población* es todo “conjunto de elementos, finito o infinito, que se define por una o más características, de las que gozan todos los elementos que lo componen, y sólo ellos ...”⁸⁹ La población estuvo conformada por los noventa y ocho (98) empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante (Huila), para realizar la investigación se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Ser empleado de la Alcaldía Municipal de Gigante
- Participación voluntaria

7.3.3 Muestra. La *Muestra* es una herramienta de la investigación científica. Su función básica es determinar que parte de una realidad en estudio (población o

⁸⁷ HERNÁNDEZ SAMPIERI Roberto, FERNÁNDEZ Collado Carlos, BAPTISTA Lucio Pilar . METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN, 3° edición McGraw Hill Pág. 63

⁸⁸ Ibid. Pág. 304

⁸⁹ Ibid Pág 304

universo) debe examinarse con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población.⁹⁰ La muestra fue conformada por treinta y nueve (39) empleados jóvenes de esta organización.

7.3.4. Tipo de Muestreo. La muestra fue escogida a través de muestreo *no probabilístico por conveniencia*, lo que significa que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.⁹¹

7.4. INSTRUMENTOS

En el presente estudio la recolección de datos se realizó por medio de los siguientes instrumentos seleccionados porque se ajustaron a las teorías encontradas, a las variables seleccionadas y al tipo de población escogida.

7.4.1. Cuestionario Sociodemográfico. El cuestionario se define como “...un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas que el consultado llena por sí mismo”⁹². Se utilizaron preguntas cerradas con varias alternativas de respuesta. Este tipo de instrumento tiene entre sus ventajas la fácil aplicación y mayor probabilidad de que se contesten la totalidad de los aspectos consultados. El cuestionario contiene seis ítems sobre información personal y laboral, puesto que las respuestas son libres y diversas. Se leyó cada una de ellas y después se realizó categorización de las respuestas obtenidas; esto con el fin de codificar los datos y anexarlos en la base de datos. Los ítems que se tuvieron en cuenta fueron:

- Género: tomado dos valores: Masculino y Femenino

⁹⁰ Ibid pág. 305

⁹¹ Ibid. Pág. 306

⁹² DE CANALES, Francisca H. y otros, Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo del personal para la salud. Noriega editores. México. 1.997 Pág.165

- Edad: definido por el numero de años de vida, a partir de la fecha de nacimiento. Será tomado así:

a. 20 – 30 b. 31 – 41 c. 42 – 52 d. 53 – 63

- Estado Civil: entendiéndose como el estado de unión (de hecho o derecho)y/o afecto en el cual se encuentran los sujetos de la investigación se tuvo cuatro valores:

- Soltera/o -Unión Libre -Casada/o -Separado/a

- Viudo/a

- Escolaridad: Entendiéndose como la preparación académica que posee la persona. Se tuvo en cuenta tres valores:

-Primaria -Secundaria -Tecnólogo -Técnico

-Universitario - Otro

- Cargo: entendido como el oficio que el empleado desempeña en la Alcaldía Municipal de Gigante. Se tuvo en cuenta quince valores: médico, higienista oral, auxiliares, secretaria, bacterióloga, aseo, digitadora, jefe, coordinador, operario, recolector de basura, conductor, radióloga, psicóloga y portero.

7.4.2. Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) J.L. Fernández Seara. Su aplicación puede ser individual y colectiva, adultos a partir de los 18 años de edad en adelante, tiene una duración de veinte a treinta minutos, evalúa seis motivos y cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral; cuenta 178 ítems. Consta de un manual, cuadernillo, hoja de respuestas y juego de plantillas de corrección.

Esta Escala ha sido diseñada para apreciar la estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional del sujeto en base a esos cinco componentes de conducta (pluridimensional). Entre los objetivos cabe destacar:

- Estudiar los procesos psicológicos involucrados en la estructura dinámica de las motivaciones (emocionales, cognoscitivos y situaciones).
- Conocer la importancia relativa de los motivos psicosociales de cada uno de los sujetos.
- Delimitar el rango de los incentivos y el nivel de satisfacción.
- Observar el nivel de rendimiento – ejecución en cada una de las motivaciones.

La confiabilidad se refiere al grado en el que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares.⁹³ En la escala de motivaciones psicosociales se calculó los índices de consistencia con dos procedimientos test-retest (con intervalo de 15/20 días) y mediante la correlación de las dos mitades pares impares y correlaciones posterior del índice con la formula de Spearman-Brown. Los factores más estables en sus componentes a través de los procedimientos son Autodesarrollo, Autoestima, Reconocimiento social y Aceptación social. La correlación mas alta obtenidas con el test-retest es de 0,83 en el nivel de Activación del factor Autodesarrollo, y la mas baja de 0,53 en la Satisfacción del Poder. A través del procedimiento pares-impares, la mas alta es de 0,71 en el valor de los Inventarios del Autodesarrollo, y la mas baja de 0,52, en la expectativa del Poder.

⁹³ HERNÁNDEZ SAMPIERI Roberto, FERNÁNDEZ Collado Carlos, BAPTISTA Lucio Pilar METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN, 3º edición McGraw Hill Pág. 63. Pág. 348

En términos generales, los índices son menos inconsistentes con el procedimiento de pares-impares. Por otra parte, teniendo en cuenta la validez en una investigación se define como la capacidad de ésta, para recolectar toda la información que el investigador requiera acerca del tema que esta investigando, a partir de la diferencia de dos tipos de validez. La interna, que “se refiere al grado en el que la descripción registrada de una serie de datos concuerde con su referente teórica; y la externa, que se refiere a la posibilidad de extender los resultados y conclusiones obtenidas con el instrumento a otros grupos equivalentes a los de la muestra”.⁹⁴

Para analizar la validez de la Escala MPS se utilizó dos procedimientos de tipo factorial y convergente:

a) Composición factorial: Para este análisis de la estructura interna de la Escala, se utilizaron datos recogidos en las distintas aplicaciones de la misma, y se contó con un grupo inicial de 325 sujetos.

A partir de una muestra de 215 elementos, se han aislado factorialmente seis dimensiones (componentes principales, rotación Varimax) cuya denominación e interpretación es la siguiente:

- Aceptación e Integración Social: Este motivo es considerado como la necesidad de aceptación e integración social. Agrupa elementos relacionados con motivos de afiliación, pertenecía al grupo y aprobación social.
- Reconocimiento Social: Alude a la necesidad de reconocimiento social y prestigio definido, sobre todo, por elementos como: “le gusta que le pidan opinión...”, “le importa mucho lo que la gente pueda decir de usted...”

⁹⁴ ALVARADO, Sara Victoria. Proceso de construcción teórica, método y técnica en investigación social. CINDE, 1990, Pág. 73.

- Autodesarrollo: Este motivo refleja una tendencia al logro y autodesarrollo. Los elementos que forman parte de este motivo están relacionados con la realización personal y desarrollo de la propia iniciativa.

- Poder: Esta formado por una serie de elementos con la búsqueda de medios para alcanzar un estatus social y/o económico elevado.

Las saturaciones mas elevadas corresponden a elementos como: “forma parte de un equipo directivo”, ”dirigido a personas o grupos” , ”tomar decisiones” , ”ganar mucho dinero”.

- Seguridad: Este motivo podría definirse como la necesidad de seguridad, y recoge una serie de aspectos situacionales que pueden delimitar ese sentimiento de seguridad que el sujeto humano necesita para autodesarrollo.

El criterio seguido para la selección definitiva de los elementos que componen cada motivo se ha realizado bajo el criterio de que cada elemento posea una saturación superior a 0,30, eligiendo para cada motivo la mayor apreciada dentro de los motivos. Después del primer análisis factorial se eliminaron 42 elementos, y quedo reducida la Escala a 173.

b) Validez convergente: Este tipo de validez se obtuvo sobre una muestra de 287 sujetos, a los que se aplico conjuntamente la escala MPS y el MAE 4 EDITORIAL FRASER ESPAÑOLA, 1975 de V. Pelechano, que consta de seis factores de motivacion, de ejecucion y de ansiedad, denominados:

M1=Tendencia a sobrecarga del trabajo

M2=Indiferencia laboral y separacion entre el mundo privado y el laboral

M3=Autoexigencia laboral.

M4=Motivacion positiva hacia la acción.

A1=Ansiedad inhibidora del rendimiento.

A2=Ansiedad facilitadora del rendimiento.

Las puntuaciones de MPS se han tomado únicamente del nivel de Ejecución.

7.4.3. MINIMULT (Software de la prueba MMPI). Fue elaborado por el Doctor Kincannon en el año de 1.968 en el Hospital Clínic Provincial de Barcelona España, su aplicación dura aproximadamente veinte (20) minutos y se puede hacer en forma individual o colectiva.

El Minimult es una Escala abreviada de MMPI, su elaboración se realizó a partir del análisis estadístico del MMPI, escogiendo los ítems con mayor carga factorial, por dicha razón es que no existe la escala de Masculinidad – Feminidad ni la escala de Introversión – Extroversión, ya que los ítems que las componen no cumplieron el criterio de carga factorial exigido por el autor.

Este instrumento cuenta con validez de constructo en tanto que es una prueba elaborada a partir del MMPI igualmente de tipo empírico y con supuestos teóricos que respaldan la suficiencia y lo apropiado de las interpretaciones y acciones en base a los puntajes; los 71 ítems que lo constituyen han suficientes para asignar validez de contenido, además cuenta con validez predictiva y validez concurrente frente a instrumentos como el MMPI-2 y el EPI.

En cuanto a la confiabilidad se nota que ésta ha sido poco referenciada, los pocos estudios reseñados corresponden al tiempo de elaboración de la prueba (1968), el coeficiente de confiabilidad estimado por Kincannon fue de 0,94.

La versión aplicada es una adaptación para la población colombiana y cuenta además con una plataforma electrónica que hace más fácil y fiable el modo de calificación y elaboración de los perfiles.

8. PROCEDIMIENTO

La investigación fue elaborada a través de cinco fases:

Fase 1: Revisión Conceptual: se realizó la formulación del problema, originándose a partir del hecho de que el departamento del Huila carece de investigaciones que correlacionen las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad. Se escogió la Alcaldía Municipal de Gigante (Huila) debido a la facilidad del acceso al personal que labora en esa Alcaldía, es decir, la población y también por el interés de las investigadoras y representante legal (alcalde) con respecto al área organizacional. Posteriormente, se realizó la revisión de la literatura con la finalidad de obtener información y conocimientos relevantes que permitiera adquirir las bases teóricas sobre la cual analizar la información y ampliar nuestros conocimientos alusivos al tema de la investigación. De acuerdo a lo anterior se realizó el marco teórico, garantizando que la investigación se desarrollará con base en una teoría, para que los resultados tuvieran más relevancia y utilidad tanto para las investigadoras como para el representante legal (alcalde) de la Alcaldía Municipal de Gigante.

Fase 2: Diseño y Planeación: para esta investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño metodológico descriptivo correlacional. Se procedió a seleccionar los instrumentos necesarios para el presente estudio, siendo estos: Cuestionario sociodemográfico, Escala de Motivaciones Psicosociales y el MINIMULT. El procedimiento para obtener la población se realizó a través de: la carta de presentación de las investigadoras dirigida al representante legal (alcalde) de la Alcaldía Municipal de Gigante (Huila), firmada por la Coordinadora de Investigación del Programa de Psicología, Dra. ESPERANZA CABRERA (ver anexo) y la presentación del anteproyecto al alcalde Dr. JULIAN DAVID DIAZ

MOYANO, el cual consistió en la realización de la estructura de la investigación, cuyo objetivo fue la presentación escrita del proyecto, el cual estuvo conformado por: Planteamiento del problema, Objetivos, Justificación, Marco teórico, Diseño Metodológico, Evaluación y Correlaciones, el tiempo de ejecución de esta fase fue un semestre, dicho anteproyecto fue entregado al Alcalde y al Secretario General de la Alcaldía, con su respectiva socialización, el 10 de Abril del 2008.

Fase 3: Recolección de datos: para lograr la aplicación de los instrumentos anteriormente nombrados, se tuvo en cuenta la aprobación del proyecto por parte del Comité de Bioética en Investigación de la Facultad de Salud, Universidad Surcolombiana (ver anexo). Posteriormente, se realizó un acercamiento a la población con el fin de realizar reconocimiento al recurso físico y recurso humano de la Alcaldía Municipal de Gigante, necesario para la presentación de las investigadoras y la respectiva investigación. El tiempo de ejecución fue del 15 de Mayo al 30 de Mayo. La aplicación de los instrumentos se realizó en dos momentos, es decir, en el primer momento, dirigido a los empleados que cuentan con un tipo de vinculación denominado planta y en un segundo momento dirigido a los empleados que tenían un tipo de vinculación denominado contrato. Estos instrumentos se aplicaron a cada uno de los empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante, con su respectivo Consentimiento Informado firmado por cada uno de los participantes. Fue realizado en los meses de Junio, Julio del 2008.

Fase 4: Análisis de datos: se eligió el método estadístico adecuado de acuerdo a la metodología de la investigación. Por tanto los datos obtenidos se introdujeron en Excel construyendo una base de datos, esto facilitó la obtención de frecuencias y porcentajes de las variables sociodemográficas, motivaciones psicosociales y rasgos de personalidad, esta información fue la base del posterior análisis de los resultados. Teniendo en cuenta que las variables sociodemográficas solo se tuvieron en cuenta en la parte descriptiva del presente estudio. También se utilizó

el software estadístico SPSS 12.0, para encontrar diferencias significativas entre variables y hacer un análisis más completo y buscar significancia estadística con $p < 0.05$ para las variables relacionadas con las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad. Se utilizó la correlación de Pearson, la cual “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables. Se simboliza r . La prueba en sí no considera a una variable como independiente y a otra como dependiente, ya que no evalúa la causalidad. La noción de causa – efecto (independiente – dependiente) es posible establecerla teóricamente, pero la prueba no considera dicha causalidad. El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos. Puede variar de -1.00 a $+1.00$ donde:

-1.00 = *Correlación negativa perfecta*

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+1.00$ = *Correlación positiva perfecta*

El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Los principales programas computacionales de análisis estadístico reportan si el coeficiente es o no significativo e la siguiente manera:

$s = 0.001$ significancia

0.7831 valor del coeficiente

Si s es menor del valor 0.05 , se dice que el coeficiente es *significativo* en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01 , el coeficiente es *significativo* al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error).

O bien otros programas como SPSS los presentan en una tabla, se señala con asterisco el nivel de significancia: donde un asterisco (*) implica una significancia

menor a 0.05 (quiere decir que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05, la probabilidad de error es menor de 5%) y dos asteriscos (**) una significancia menor a 0.01 (la probabilidad de error es menor de 1%).”⁹⁵ Finalmente el tiempo de ejecución de esta fase se realizó en el mes de Agosto del 2008.

Fase 5: Socialización de Resultados de la Investigación: fue presentada a través de un informe de manera escrita y verbal con las respectivas recomendaciones dirigido al representante legal de la Alcaldía Municipal de Gigante, Dr. JULIAN DAVID DIAZ MOYANO y Secretario de Gobierno, Dr. CARLOS JULIO ROMERO MARTINEZ quienes lo decidieron de esta manera por voluntad propia.

⁹⁵ HERNÁNDEZ SAMPIERI Roberto, FERNÁNDEZ Collado Carlos, BAPTISTA Lucio Pilar METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN, 4° edición McGraw Hill Págs. 453 - 454

9. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1 Cuestionario sociodemográfico

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADOR	ESCALA
SOCIODEMOGRÁFICA	Hace referencia al lugar, espacio, tiempo y condiciones en los cuales se encuentra Enmarcado un hecho, individuo o conducta	EDAD	Lapso de tiempo en años transcurrido desde el nacimiento hasta el año de aplicación del cuestionario.	Fecha de nacimiento En día, mes y año	Nominal
		GÉNERO	Accidente gramatical que denota el sexo de las personas	Femenino Masculino	Nominal
		ESTADO CIVIL	Condición legal de la persona frente a la pareja.	Casado (a), Unión Libre Soltero (a), Separado (a) Viudo (a)	Nominal
		NIVEL DE ESCOLARIDAD	Tiempo hasta donde se han cursado estudios	Primaria Secundaria Técnico Tecnólogo Universitario	Nominal
		TIPO DE VINCULACIÓN	Manera en que el empleado pertenece o está relacionado con la Alcaldía, tipo de contrato, Compromisos y obligaciones que tiene para con la misma y que esta tiene con ellos	Contrato Planta	Nominal
		CARGO	Oficio que el empleado Desempeña en la alcaldía	Médico, auxiliar, secretaria, Portero, jefe, coordinador, conductor, radióloga psicóloga, aseadora, recolector de basura, operario, higienista oral, bacterióloga, digitadora.	Nominal

Tabla 2 Operacionalización de variables de la Escala de Motivaciones Psicosociales

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADOR	ESCALA
MOTIVACIONES PSICOSOCIALES	Proceso mediador que incluye componentes subjetivos (nivel de activación y de expectativas así como de estados de necesidad - satisfacción) y objetivos (nivel de ejecución y valoración de los incentivos) que influyen en la dirección o aprendizaje del comportamiento laboral.	ACEPTACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL	Hace referencia a la necesidad de relaciones efectivas (de deferente índole) con otras personas.	Ítems 7, 19, 25, 37, 43, 50, 51, 52, 58, 64, 67, 70, 73, 75, 81, 83, 90, 96, 102, 108, 114, 119, 123, 130, 132, 154, 159, 161, 162, 172,173	Nominal
		RECONOCIMIENTO SOCIAL	Búsqueda de aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal. Tiende a buscar prestigio personal y Profesional.	Ítems 1, 2, 8, 14, 20, 26, 44, 48, 53, 56, 71, 76, 78, 91, 97, 103, 125, 127, 129, 131, 134, 139, 155, 165, 166	Nominal
		AUTOESTIMA/ AUTOCONCEPTO	Hace referencia a la valoración Personal y confianza en sí mismo.	Ítems 13, 18, 27, 31, 33, 39, 54, 55, 59, 65, 66, 69, 80, 84, 85, 86, 98, 106, 109, 111, 115, 117, 120, 167, 171	Nominal
		AUTODESARROLLO	Hace referencia a la necesidad y tendencia humana a desarrollar Las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida.	Ítems 3, 4, 9, 15, 16, 21, 22, 34, 38, 57, 60, 61, 72, 74, 79, 82, 87, 92, 93, 94, 99, 104, 105, 110, 116, 118, 122, 124, 126, 133, 136, 137, 140, 142, 149.	Nominal
		PODER	Se trata de la preocupación (a veces excesiva) que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales y al mismo tiempo, de buscar los medios y condiciones para influir, dominar y dirigir a otras personas.	Ítems 5, 10, 11, 17, 23, 24, 29, 30, 32, 35, 41, 45, 46, 47, 62, 68, 88, 100, 112, 135, 144, 145, 147, 152, 153, 168	Nominal
		SEGURIDAD	Se trata de buscar estabilidad psíquica en base a las Circunstancias que le rodean: Familiares, laborales y sociales.	Ítems 6, 12, 27, 28, 36, 40, 42, 49, 63, 77, 89, 95, 101, 113, 128, 138, 141, 143, 146, 148, 150, 160.	Nominal

Tabla 3 Rasgos de personalidad

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADOR	ESCALA
PERSONALIDAD	Hace referencia a las pautas de pensamiento, percepción y comportamiento relativamente Fijos y estables, profundamente enraizados en cada sujeto	DEPRESIÓN	Alteración del estado de ánimo.	Ítems 1, 3, 4, 6, 9, 11, 13, 17, 18, 22, 25, 28, 36, 37, 40, 42, 44, 60, 61, 65.	Nominal
		HIPOMANÍA	Desorden afectivo caracterizado Por hiperactividad, excitación emocional y fuga de ideas.	Ítems 4, 7, 8, 29, 34, 38, 39, 43, 54, 57, 60.	Nominal
		HISTERIA	Utilización de síntomas físicos como un medio de resolver conflictos difíciles o evitar Responsabilidades	Ítems 1, 2, 3, 9, 11, 13, 18, 23, 26, 28, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 49, 55, 56, 57, 62.	Nominal
		HIPOCONDRIASIS	Interés anormal del sujeto por sus funciones corporales	Ítems 1, 2, 6, 9, 18, 26, 32, 37, 44, 45, 46, 55, 62, 63.	Nominal
		ESQUIZOFRENIA	Patrón psicótico caracterizado por la incongruencia del afecto, Pensamientos fraccionados.	Ítems 2, 5, 8, 13, 17, 22, 25, 27, 36, 42, 44, 51, 57, 66, 68.	Nominal
		DESVIACIÓN PSICOPÁTICA	Características de personalidad Del grupo de personas amoraes y antisociales.	Ítems 3, 7, 10, 13, 14, 15, 16, 22, 27, 28, 30, 34, 35, 41, 43, 49, 52, 58, 65, 71.	Nominal
		PARANOIA	Trastorno caracterizado por ideas de referencia, sensibilidad en las relaciones interpersonales e ideas de persecución.	Ítems 5, 8, 10, 15, 28, 29, 30, 31, 39, 50, 63, 64, 66, 67, 68,	Nominal
		PSICASTENIA	Síndrome del obsesivo compulsivo.	Ítems 2, 3, 5, 8, 13, 17, 22, 25, 27, 36, 42, 44, 57.	Nominal

10. ANALISIS ESTADISTICO

A continuación se realizó un análisis descriptivo cuyo propósito fue especificar las propiedades importantes del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Gigante en diversas situaciones y eventos.

10.1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

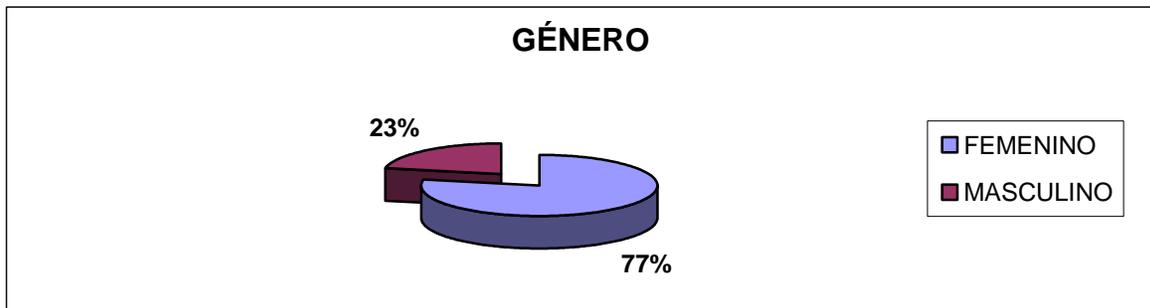


Figura 1 Distribución porcentual del grupo de estudio según el género

El total de la muestra fueron 39 empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante, de los cuales 30 son de género femenino y 9 de género masculino, es decir, el 77% de la muestra son mujeres y 23% son hombres.

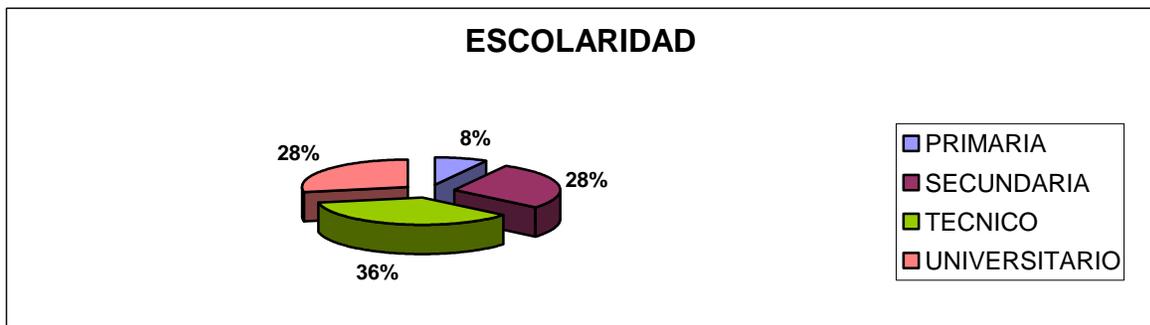


Figura 2 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escolaridad

El 64% de los empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante cursan o han cursado algún estudio superior, distribuido de la siguiente manera: el 36% técnico y el 28% universitario. Lo que indica que más del 50% de la muestra predomina estudios superiores (técnico y universitario) con respecto a estudios inferiores (primaria – secundaria).

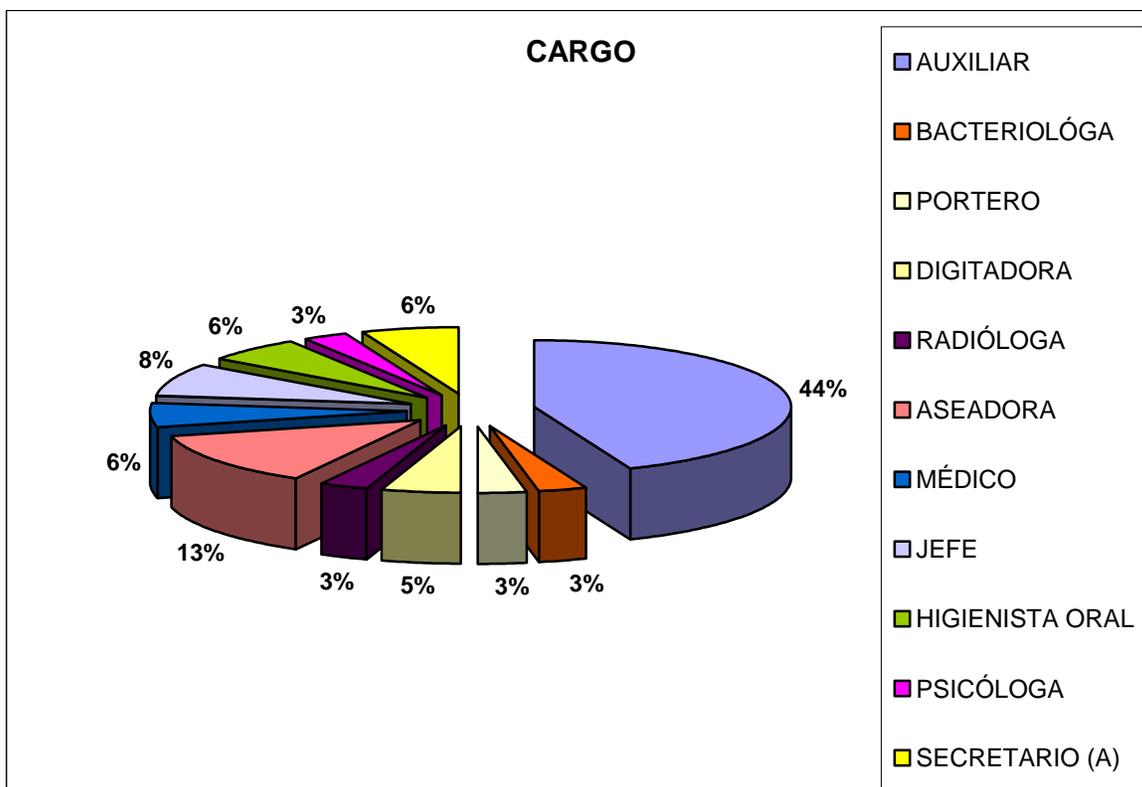


Figura 3 Distribución porcentual del grupo de estudio según el cargo

Los cargos que predominan en los empleados son: los auxiliares con un 44%, seguido por aseadores públicos con un 13%; jefe con un 8%; secretarios, higienista oral y médico con un 6%; finalmente psicóloga, radióloga y portero con un 3%. Lo anterior indica que la mayoría del personal se desempeña en el área administrativa y que existe poco personal en área de la salud.

10.2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS MOTIVACIONES PSICOSOCIALES

Para poder analizar las motivaciones psicosociales, se utilizó la Escala de Motivaciones psicosociales, la cual evalúa seis motivos (Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social, Autoestima, Autodesarrollo, Poder y Seguridad) y cinco componentes (Nivel de Activación, Nivel de Expectativa, Nivel de Ejecución, Valor de los Incentivos, Nivel de Satisfacción) de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral.

El análisis estadístico de los datos obtenidos del instrumento anteriormente nombrado se realizó clasificando las puntuaciones centiles en tres niveles:

1. Nivel Alto: puntuación centil de 61 a 99
2. Nivel Medio: puntuación centil de 31 a 60
3. Nivel Bajo: puntuación centil de 1 a 30

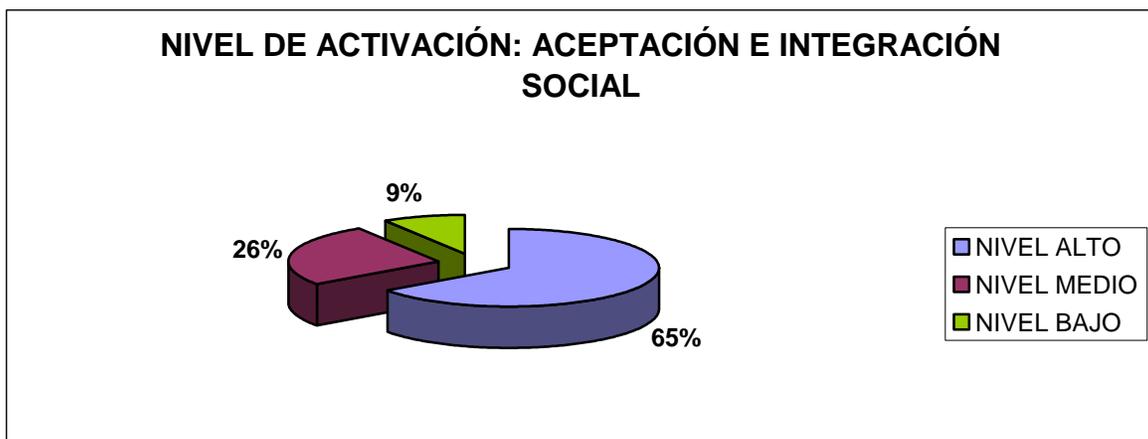


Figura 4 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social

De acuerdo a la distribución porcentual del grupo de estudio (empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante), se observa que los niveles de activación del motivo Aceptación e Integración Social se distribuye de la siguiente manera: el 65% de los empleados tienen un nivel alto de activación, el 26% presenta un nivel medio de activación y el 9% un nivel bajo de activación en este motivo. Lo anterior indica que más de la mitad de los empleados de esta organización, tienen un nivel alto de activación motivacional referente a la necesidad de establecer relaciones efectivas con otras personas, pertenencia al grupo y aprobación social.



Figura 5 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicossocial: Aceptación e Integración Social

Teniendo en cuenta los niveles de expectativas del motivo Aceptación e Integración Social se distribuyen de la siguiente manera: el 64% de los empleados presenta un nivel alto de expectativas, el nivel medio de expectativas muestra un 23% y el nivel bajo de expectativas un 13%, lo que indica que más de la mitad de individuos del estudio presenta una anticipación cognitiva acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito o fracaso con respecto a la aceptación de la gente y la necesidad humana de pertenecer y ser considerados como miembro significativo en la organización.

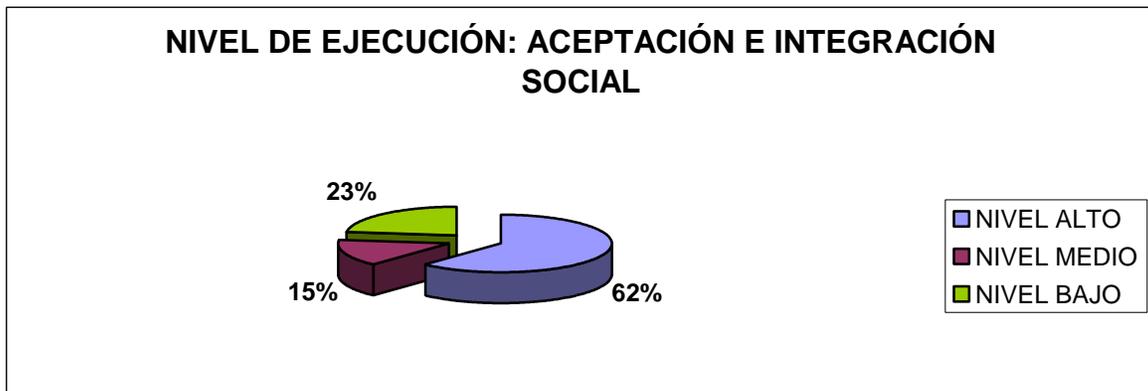


Figura 6 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social

Con respecto al nivel de ejecución del motivo Aceptación e Integración Social, el 62% de los empleados, presenta un nivel alto de ejecución, el 23% de los empleados un nivel medio de ejecución y el 15 % un nivel bajo de ejecución. Por lo tanto más de la mitad de los empleados tienen un nivel alto de ejecución en relación a la aceptación e integración social, es decir, los empleados realizan un gran esfuerzo para establecer relaciones y mantener asociaciones con sus pares a nivel laboral.

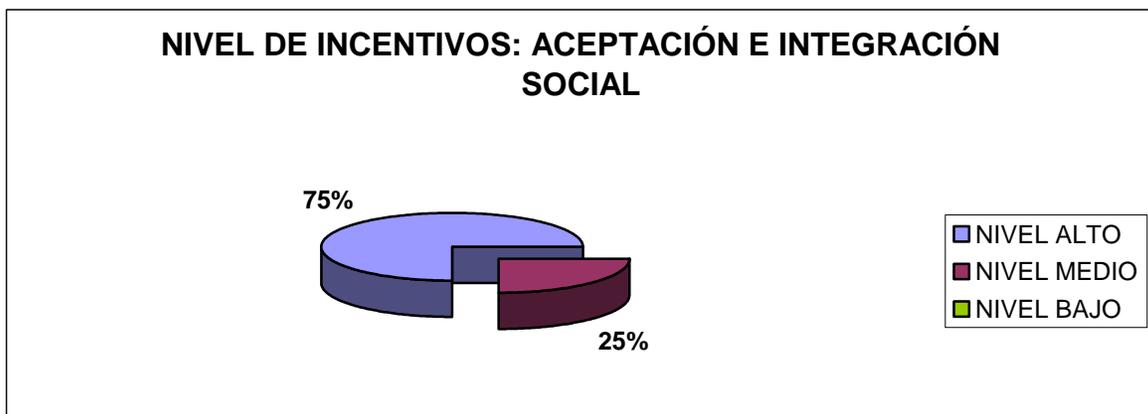


Figura 7 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social

Con relación al valor de incentivos del motivo Aceptación e Integración Social, los porcentajes se distribuyen así: el 75% de los empleados presenta un nivel alto en el componente valor de incentivos, con un 25% en el nivel medio en dicho componente y con la presencia de un 0% en el nivel bajo. Lo que significa que más del 50% de la población le da relevancia al hecho de compartir eventos sociales a nivel organizacional.

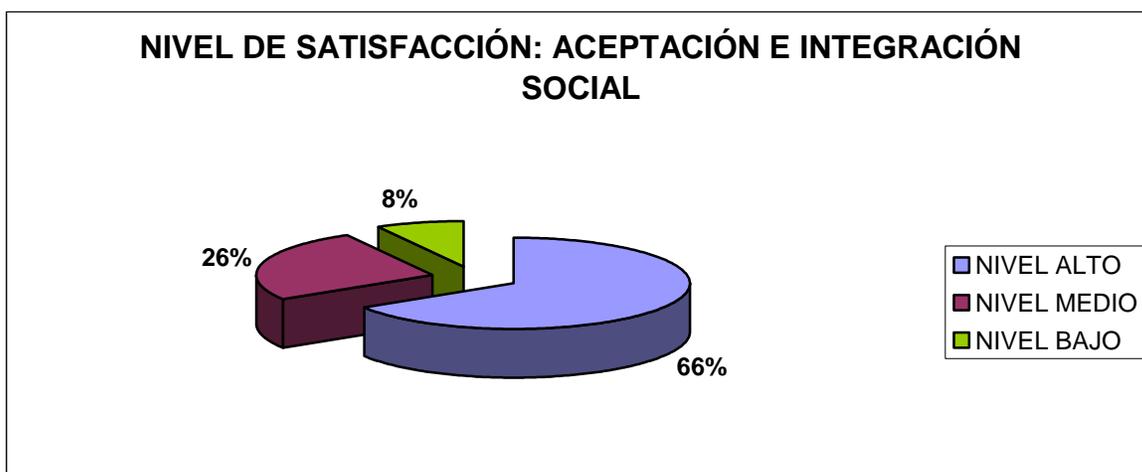


Figura 8 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Aceptación e Integración Social

Teniendo en cuenta el nivel de satisfacción del motivo Aceptación e Integración Social, el 66% presentan un alto nivel de satisfacción, el 26% poseen un nivel medio de satisfacción y con respecto al nivel bajo de satisfacción un 8%. Se pudo establecer que más de la mitad de la población posee un alto grado de bienestar con respecto a las relaciones efectivas (de diferente índole) con amigos, compañeros de trabajo y personas en general.



Figura 9 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Reconocimiento Social

De acuerdo a la distribución porcentual del grupo de estudio (empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante), se observa que los niveles de activación del motivo Reconocimiento Social se distribuye de la siguiente manera: el 64% de los empleados tienen un nivel alto de activación, el 18% presenta un nivel medio de activación y el 18% un nivel bajo de activación en este motivo. Lo anterior indica que más de la mitad de los empleados de esta organización, tienen un nivel alto de activación motivacional referente a la búsqueda de prestigio personal y profesional.

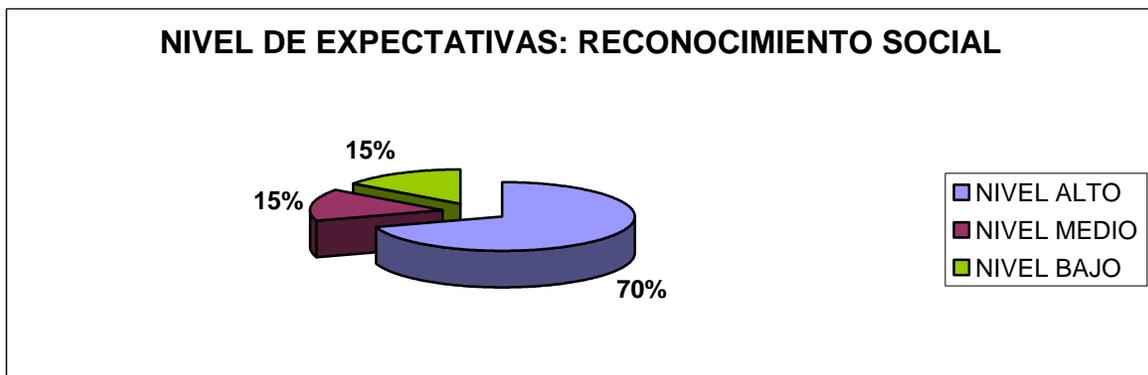


Figura 10 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Reconocimiento Social

Teniendo en cuenta los niveles de expectativas del motivo Reconocimiento Social se distribuyen de la siguiente manera: el 70% de los empleados presenta un nivel alto de expectativas, el nivel medio de expectativas muestra un 15% y el nivel bajo de expectativas un 15%, lo que indica que más de la mitad de individuos del estudio presenta una anticipación cognitiva acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito o fracaso con respecto encontrar la aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por su valía personal como sus esfuerzos.

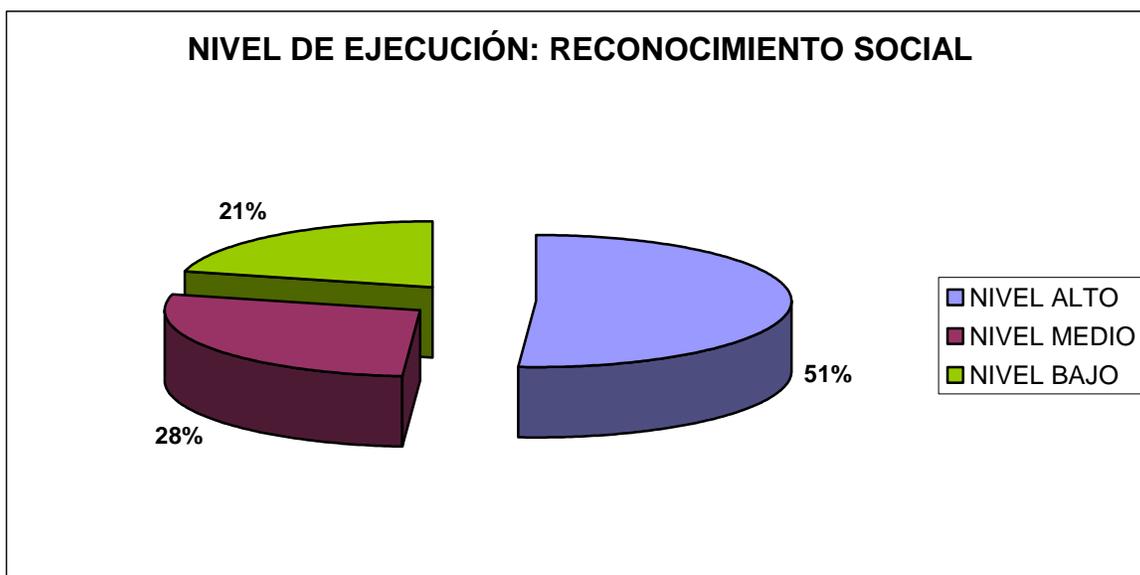


Figura 11 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicossocial: Reconocimiento Social

Con respecto al nivel de ejecución del motivo Reconocimiento Social, el 51% de los empleados, presenta un nivel alto de ejecución, el 28% de los empleados un nivel medio de ejecución y el 21 % un nivel bajo de ejecución, es decir, el 51% de los empleados realizan un gran esfuerzo por obtener la aprobación y el reconocimiento de su desempeño laboral.

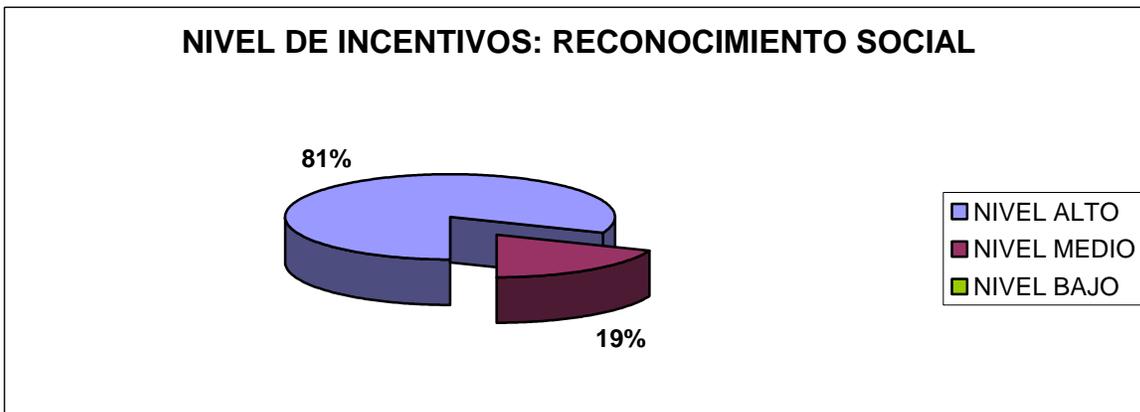


Figura 12 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Reconocimiento Social

Con relación al valor de incentivos del motivo Reconocimiento Social, los porcentajes se distribuyen así: el 81% de los empleados poseen un nivel alto en el componente valor de incentivos y el nivel medio con un porcentaje (19%). Lo indica que la gran mayoría del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Gigante le da bastante importancia al hecho de ser elogiados y reconocidos por superiores y compañeros en su desempeño laboral debido a que les preocupa la reputación, la fama y lo que otros piensen de ellos.

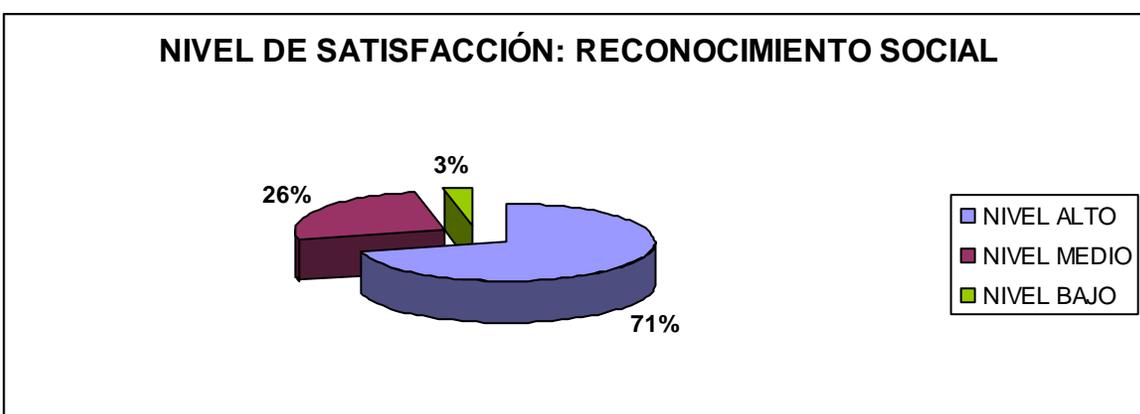


Figura 13 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Reconocimiento Social

Teniendo en cuenta el nivel de satisfacción del motivo Reconocimiento Social, el nivel alto obtuvo un 71%, en el nivel medio un 26% y en el nivel bajo un 3% es decir, más de la mitad de los empleados presentan un alto grado de bienestar cuando los superiores, conocidos y allegados reconocen sus esfuerzos.

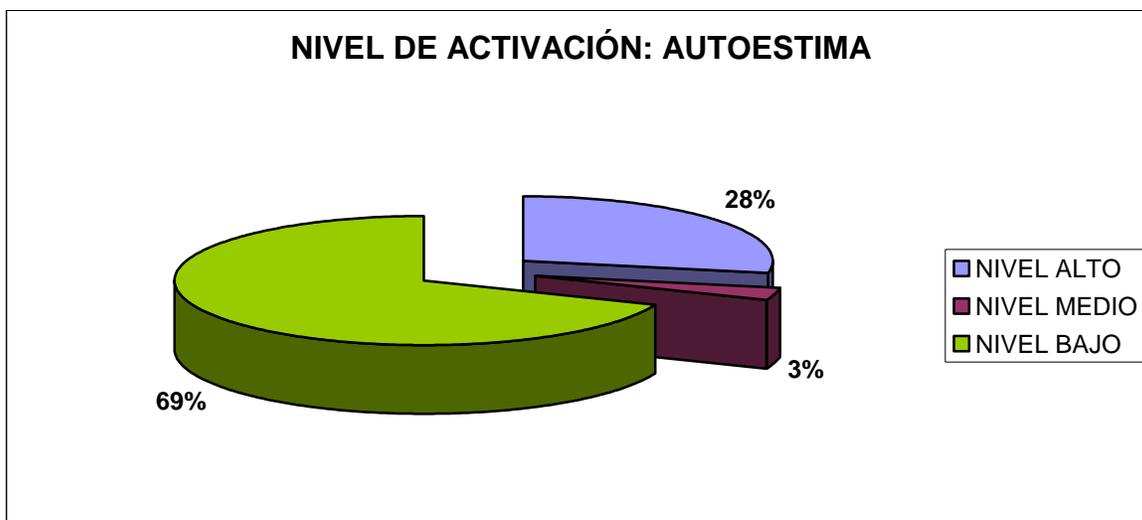


Figura 14 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Autoestima

De acuerdo a la distribución porcentual del grupo de estudio (empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante) según el manual de la Escala de Motivaciones Psicosociales, se observa que los niveles de activación del motivo Autoestima se distribuye de la siguiente manera: el 28% de los empleados tienen un nivel alto de activación, el 3% presenta un nivel medio de activación y el 69% un nivel bajo de activación en este motivo, indicando que más de la mitad de los empleados de esta organización, presentan un adecuado arousal que favorece el buen concepto de si mismos.

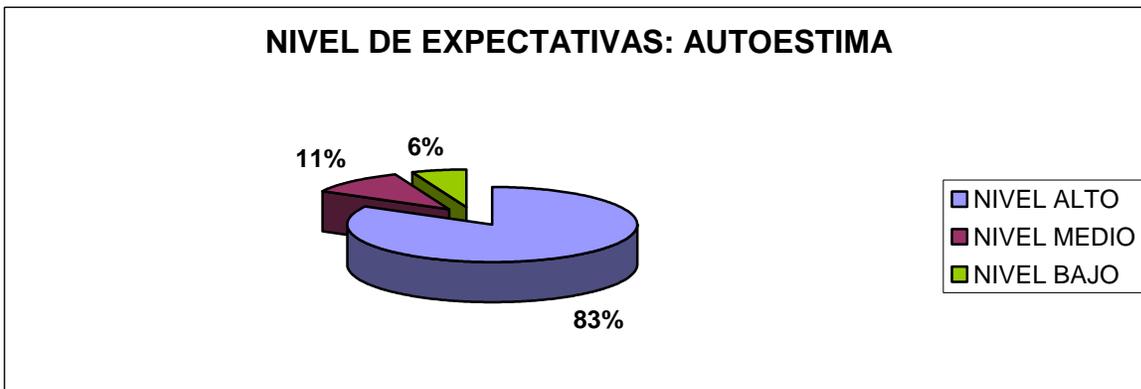


Figura 15 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Autoestima

Teniendo en cuenta los niveles de expectativas del motivo Autoestima se distribuyen de la siguiente manera: el 83% de los empleados presenta un nivel alto de expectativas, el nivel medio de expectativas muestra un 11% y el nivel bajo de expectativas un 6%, lo que indica que más de la mitad de los individuos del estudio perciben la probabilidad que realizando un determinado esfuerzo alcanzarán un determinado incentivo o recompensa lo que influye en la valoración personal y confianza en sí mismos.

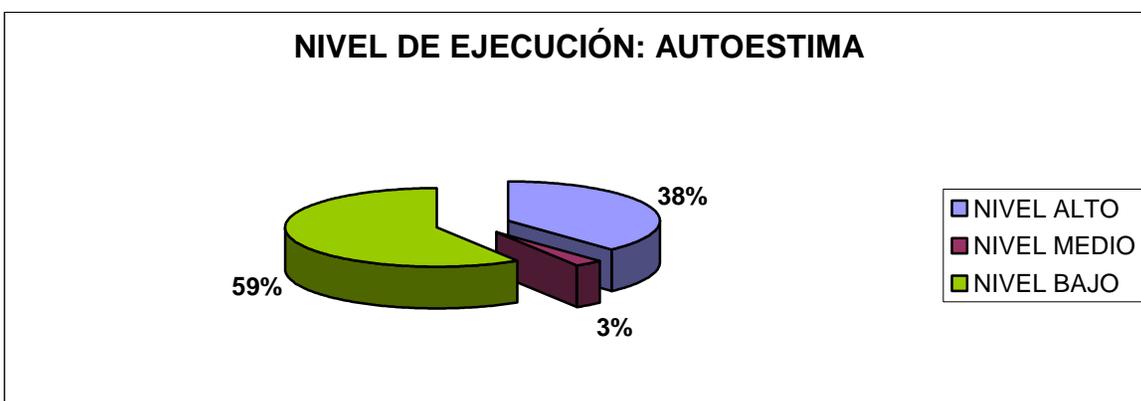


Figura 16 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Autoestima

Con base al manual de la Escala de Motivaciones en el nivel de ejecución del motivo Autoestima, el 59% de los empleados presenta un nivel bajo de ejecución, el 3% de los empleados un nivel medio de ejecución y el 38 % un nivel alto de ejecución. Por lo tanto más del 50% de los empleados tienen un nivel bajo de ejecución en relación al autoestima, es decir, los empleados no busca afanosamente situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismos y acrecienten el autoestima.



Figura 17 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicossocial: Autoestima

Con relación al valor de incentivos del motivo Autoestima, los porcentajes se distribuyen así: el 100% de los empleados presenta un nivel alto en el componente valor de incentivos, lo que significa que toda la población valora hechos, acciones y situaciones que refuerzan su confianza en si mismos.



Figura 18 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Autoestima

Teniendo en cuenta el nivel de satisfacción del motivo Autoestima, el 100% de los empleados presentan un nivel alto de satisfacción, y por lo tanto no se presentó porcentaje en los niveles restantes. Se evidencia que el recurso humano en su totalidad posee un alto grado de bienestar laboral y personal.

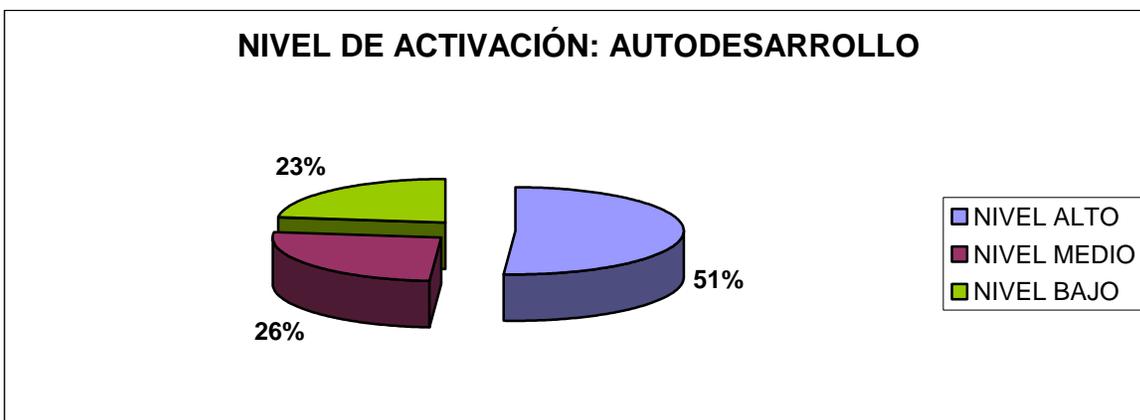


Figura 19 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Autodesarrollo

De acuerdo a la distribución porcentual del grupo de estudio, se observó que los niveles de activación del motivo Autodesarrollo se distribuye de la siguiente manera: el 51% de los empleados tienen un nivel alto de activación, el 26% presenta un nivel medio de activación y el 23% un nivel bajo de activación en este motivo. Lo anterior indica que el 51% del personal aspira realizar tareas difíciles, mantiene cotas altas y está dispuesto para llegar a metas elevadas.

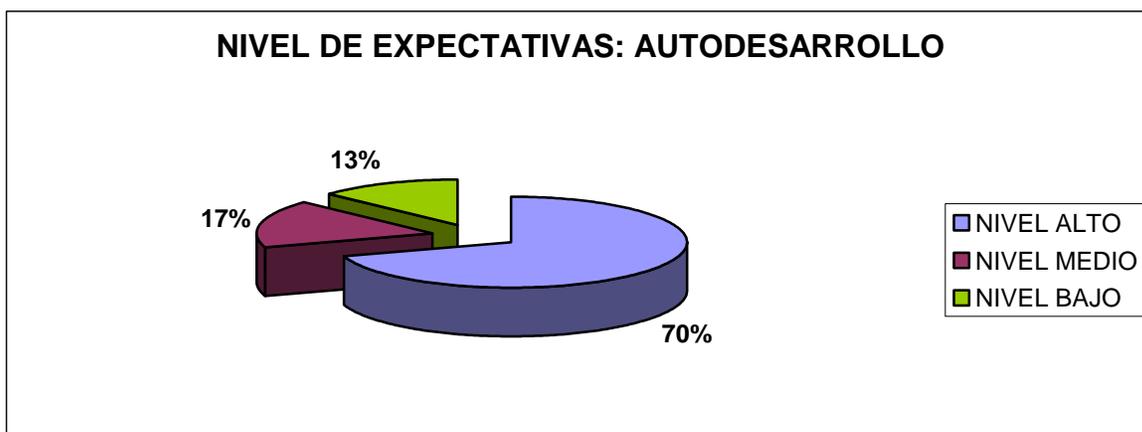


Figura 20 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicossocial: Autodesarrollo

Teniendo en cuenta los niveles de expectativas del motivo Autodesarrollo se distribuyen de la siguiente manera: el 70% de los empleados presenta un nivel alto de expectativas, el nivel medio de expectativas muestra un 17% y el nivel bajo de expectativas un 13%, lo que indica que más de la mitad de los individuos del estudio perciben la probabilidad que realizando un determinado esfuerzo (proyectos, expresión creativa, capacitaciones entre otros) alcanzarán un determinado incentivo o recompensa como alcanzar un resultado por excelencia superándose a sí mismo o a otros.

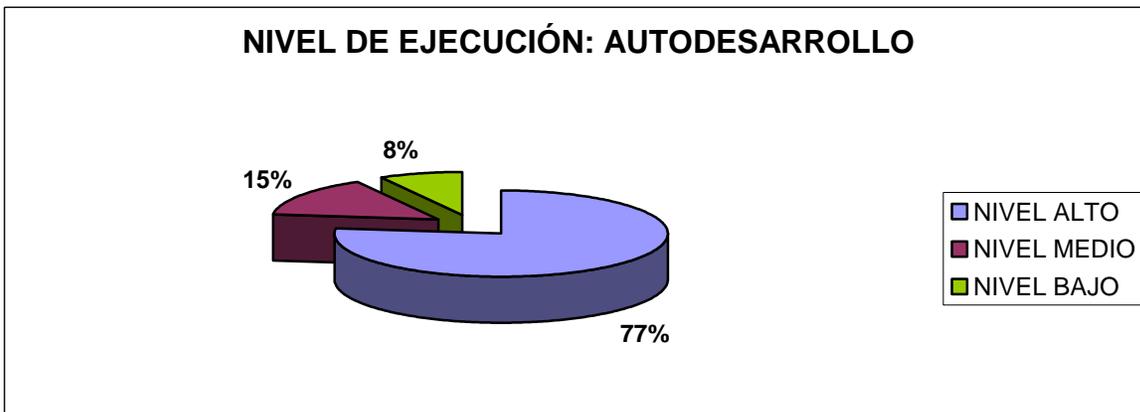


Figura 21 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Autodesarrollo

Con respecto al nivel de ejecución del motivo Autodesarrollo, el 77% de los empleados, presenta un nivel alto de ejecución, el 15% de los empleados un nivel medio de ejecución y el 8% un nivel bajo de ejecución. Por lo tanto, predomina el nivel alto de ejecución en la mayoría del recurso humano de esta organización, es decir, hace referencia a la cantidad de esfuerzo que realiza el personal para poner en práctica en la consecución de unas metas.

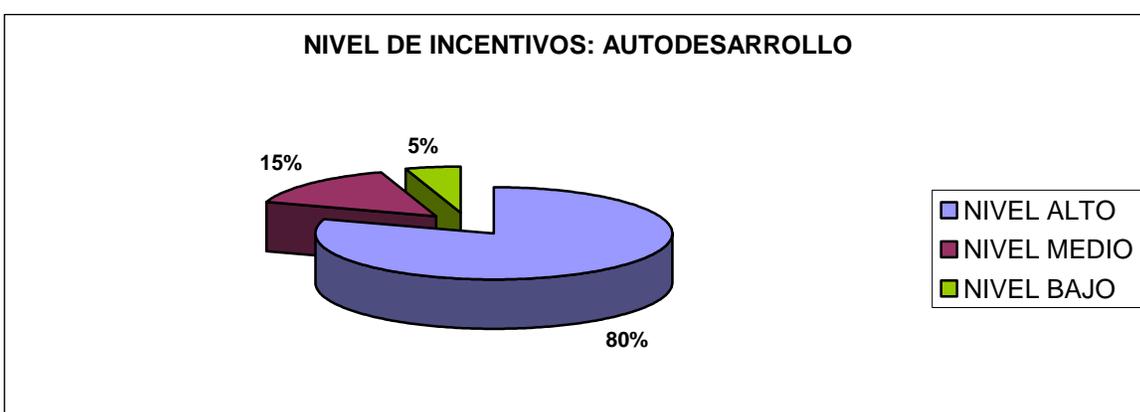


Figura 22 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Autodesarrollo

Con respecto al valor de los incentivos en el motivo psicosocial Autodesarrollo se observó que el 80% de la población presentó un nivel alto en este componente, 15% en el nivel medio y un 5% en el nivel bajo, lo que indica la mayoría de la población del estudio atribuye bastante importancia al hecho de tener iniciativa propia y surgir por méritos propios.

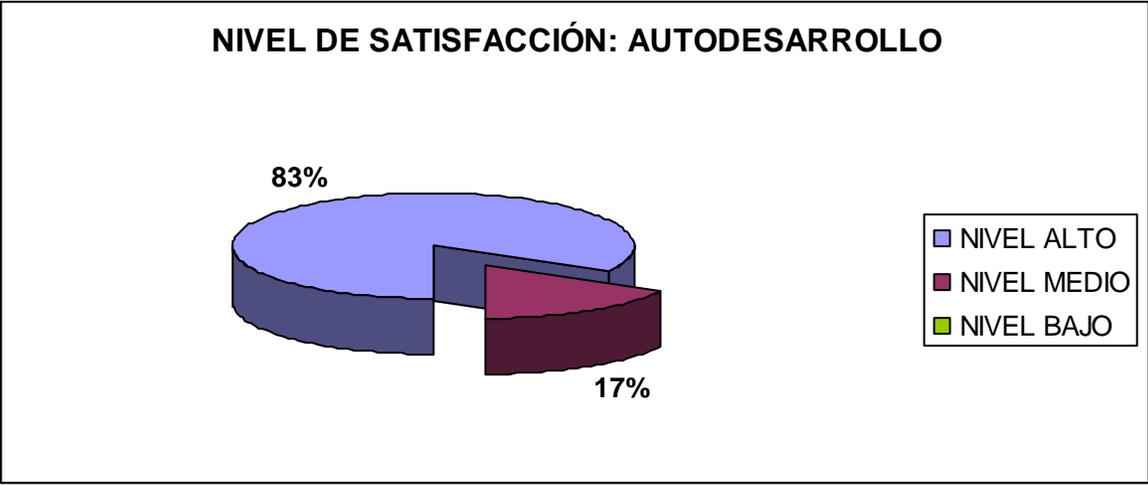


Figura 23 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Autodesarrollo

Con respecto al nivel de satisfacción en el motivo psicosocial Autodesarrollo, se observó que un 97% de los empleados presentaron un nivel alto en este componente, el nivel medio presentó un porcentaje de 3% y un 0% en el nivel bajo. Lo anterior indica que la superación personal genera un alto grado de bienestar en la mayoría de los empleados.

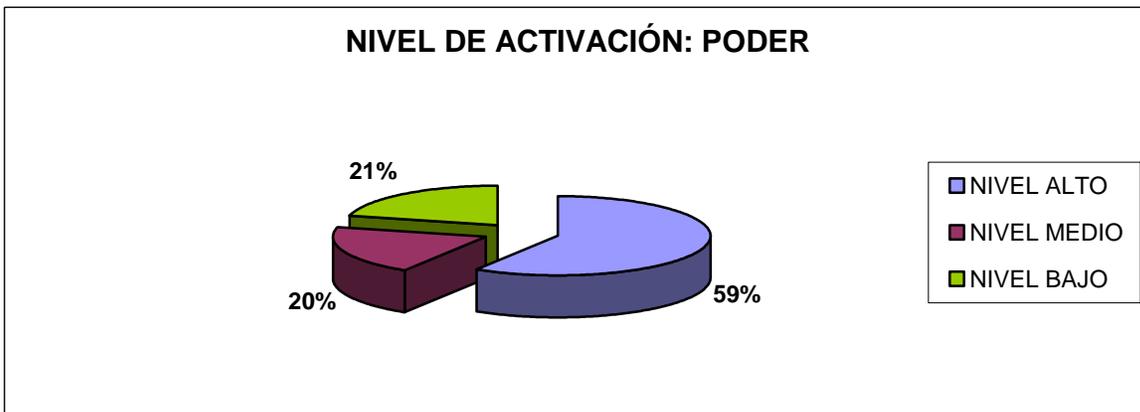


Figura 24 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Poder

De acuerdo a la distribución porcentual del grupo de estudio, se observa que los niveles de activación del motivo Poder se distribuye de la siguiente manera: el 59% de los empleados tienen un nivel alto de activación, el 20% presenta un nivel medio de activación y el 21% un nivel bajo de activación en este motivo. Lo anterior indica que un poco más de la mitad del personal tiene elementos impulsivos hacia la acción, pero no direccionales con respecto a buscar los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas.

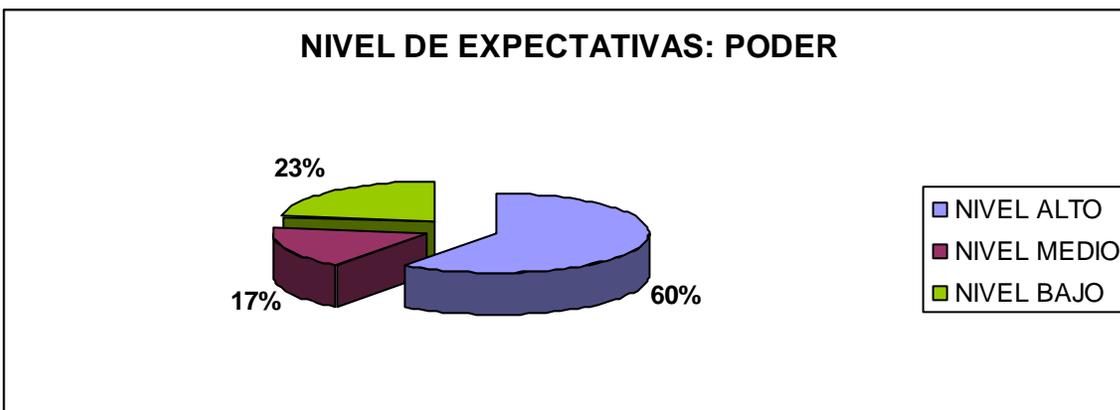


Figura 25 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Poder

Teniendo en cuenta los niveles de expectativas del motivo Poder se distribuyen de la siguiente manera: el 60% de los empleados presenta un nivel alto de expectativas, el nivel medio de expectativas muestra un 17% y el nivel bajo de expectativas un 23%, lo que indica que más del 50% del personal presenta anticipación cognitiva acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito o fracaso con respecto a conseguir prestigio y éxitos profesionales.

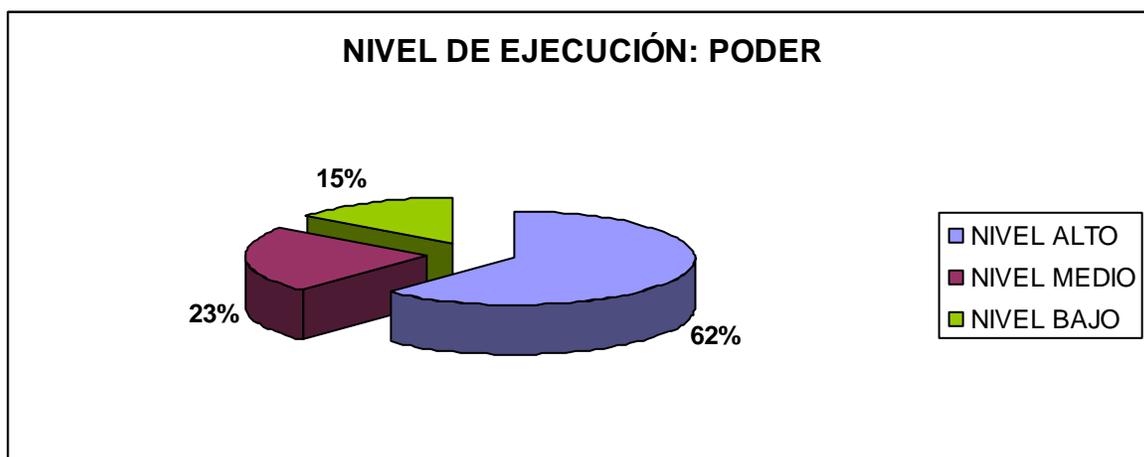


Figura 26 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicossocial: Poder

Con respecto al nivel de ejecución del motivo Poder, el 72% de los empleados, presenta un nivel alto de ejecución, el 18% de los empleados un nivel medio de ejecución y el 10% un nivel bajo de ejecución. Por lo tanto más de la mitad de los empleados están dispuestos a realizar esfuerzos para obtener prestigio y éxitos profesionales.

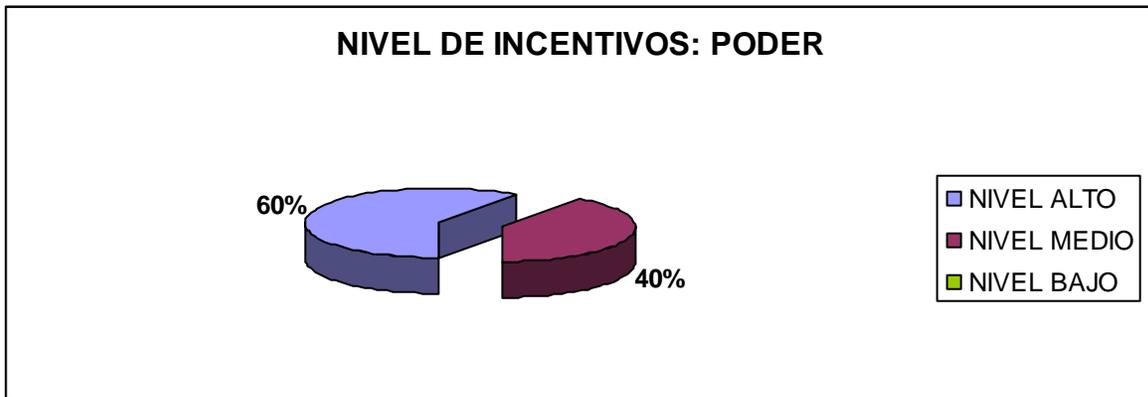


Figura 27 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Poder

Con relación al valor de incentivos del motivo Poder, los niveles alto y medio obtuvieron un 60% y 40% respectivamente, lo que indica que más de la mitad del recurso humano de esta organización atribuye relevancia al hecho de alcanzar un status elevado (social, profesional, económico...).

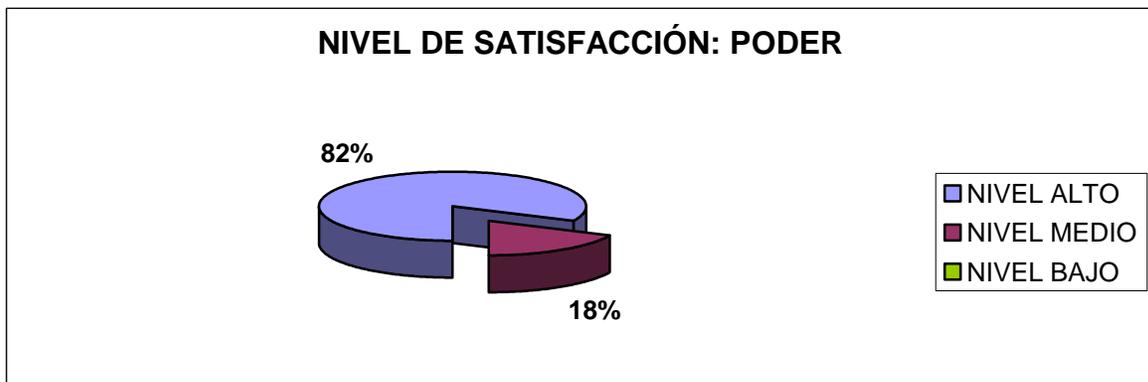


Figura 28 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Poder

Teniendo en cuenta el nivel de satisfacción del motivo Poder, el 82% del recurso humano presentó un nivel alto y el 18% un nivel bajo, es decir, gran parte de los empleados buscan medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas generándoles bienestar.



Figura 29 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de activación del motivo psicosocial: Seguridad

De acuerdo al manual de la Escala de Motivaciones Psicosociales, en la distribución porcentual del grupo de estudio se observaron que los niveles de activación del motivo Seguridad se distribuye de la siguiente manera: el 77% de los empleados tienen un nivel bajo de activación, el 20% presenta un nivel medio de activación y el 3% un nivel alto de activación en este motivo. Lo anterior indica que más de la mitad de los empleados de esta organización poseen un sentimiento de seguridad en si mismos ante las situaciones actuales y futuras debido a la estabilidad laboral.

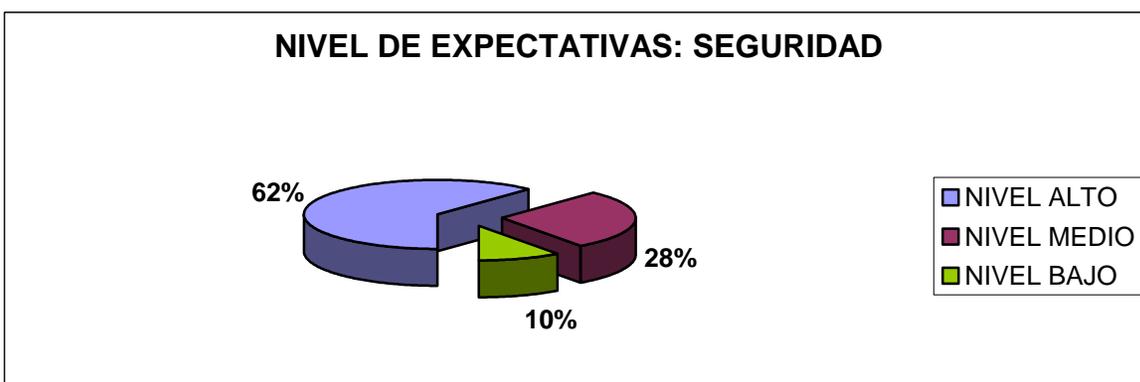


Figura 30 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de expectativas del motivo psicosocial: Seguridad

Teniendo en cuenta los niveles de expectativas de la Seguridad se distribuyen de la siguiente manera: el 62% de los empleados presenta un nivel alto de expectativas, el nivel medio de expectativas muestra un 28% y el nivel bajo de expectativas un 10%, lo que indica que más del 50% de los individuos del estudio perciben la probabilidad de que haciendo un determinado esfuerzo alcanzarán un determinado incentivo o recompensa en su estabilidad laboral.

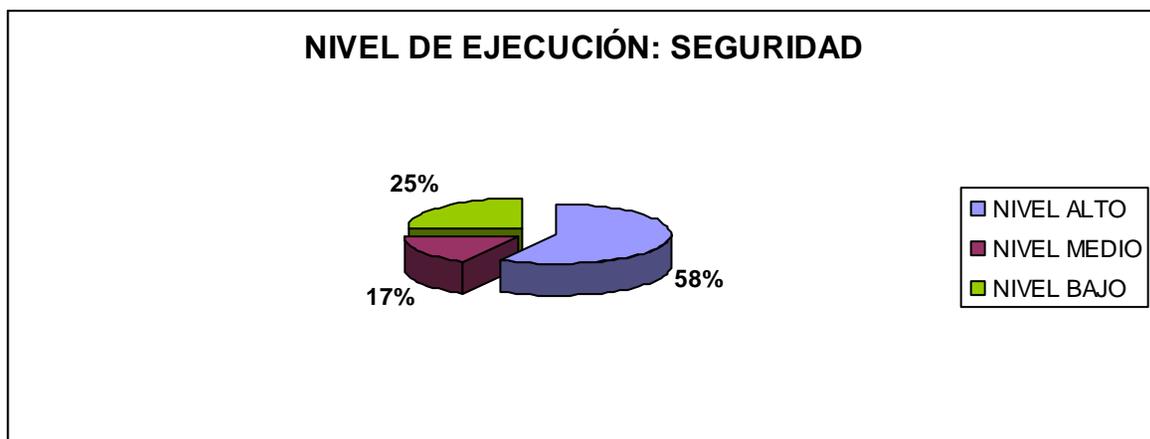


Figura 31 Distribución del grupo de estudio en el nivel de ejecución del motivo psicosocial: Seguridad

Con respecto al nivel de ejecución del motivo Seguridad, el 58% de los empleados presenta un nivel alto de ejecución, el 17% de los empleados un nivel medio de ejecución y el 25 % un nivel bajo de ejecución, es decir, un poco más de la mitad de los empleados realizan esfuerzos para la consecución de sus metas que conlleven a la estabilidad laboral.

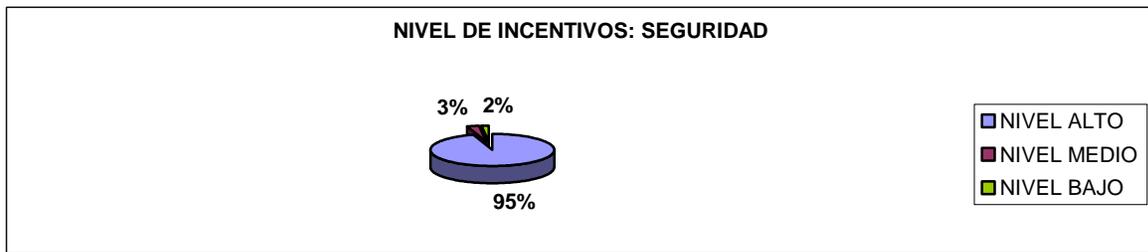


Figura 32 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de incentivos del motivo psicosocial: Seguridad

Con relación al valor de incentivos del motivo Seguridad, el nivel alto obtuvo un 95%, el nivel medio y el nivel bajo presentaron un 3% y un 2% respectivamente, lo que significa que la gran mayoría del personal le atribuye importancia a ciertos factores externos como condiciones ambientales del trabajo, participación, salario, entre otros que sobrelleven a la estabilidad laboral.



Figura 33 Distribución porcentual del grupo de estudio en el nivel de satisfacción del motivo psicosocial: Seguridad

Teniendo en cuenta el nivel de satisfacción del motivo psicosocial Seguridad, el 77% presentan un alto nivel de satisfacción, el 23% poseen un nivel medio de satisfacción y con respecto al nivel bajo de satisfacción un 0%. Se pudo establecer que más de la mitad de la población poseen un sentimiento de seguridad en sí mismo antes las situaciones actuales y futuras lo que ocasiona un grado de bienestar en ellos.

10.3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

Los rasgos de personalidad de los empleados de la Alcaldía Municipal de Gigante (Huila) se midieron a través del Minimult, versión abreviada del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota, el cual consta de unos ítems los cuales fueron aplicados con el fin de indagar los patrones cognitivos, afectivos y comportamentales de las Escalas Clínicas Hipocondriasis, Depresión, Histeria, Desviación Psicopática, Paranoia, Psicastenia, Esquizofrenia, Hipomanía en el ámbito laboral. Estas se calificaron de acuerdo al puntaje T establecidos en el manual del MMPI

- Promedio por debajo de la media estadística (- puntajes de T 44 o menos).
- Promedio moderado, población ajustada a la normal (+ - T 45 a T 69).
- Promedio elevado, existen alteraciones donde un rasgo se acentúa (+ Puntajes de T 70 o más)

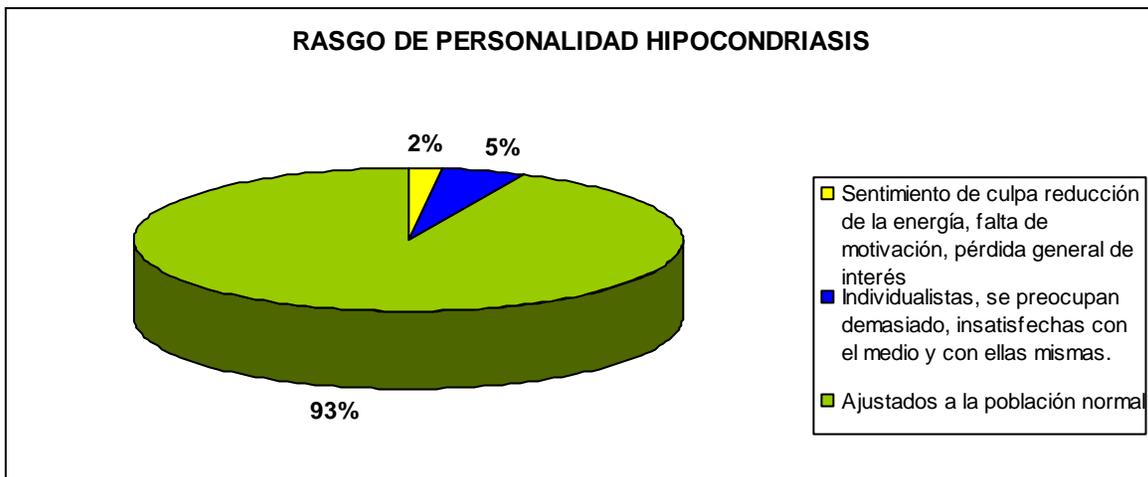


Figura 34 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Hipocondriasis

Sobre los rasgos de hipocondriasis se encontró que el 2% de Los empleados presentan sensaciones de problemas somáticos como fatiga, cansancio y molestias físicas vagas; reconocen estar preocupados por su salud física, incluso llegando a exagerar dicha situación ante situaciones adversitas en su trabajo. Estos empleados presentan un puntaje en la escala por arriba de la media estadística (+ puntajes de T 70 o más). Este se distribuye en puntaje T74.

El 5% tratan de buscar seguridad por medio del reconocimiento de que poseen una excelente salud física, por lo tanto no presentan la sintomatología anterior. Los puntajes obtenidos por estos trabajadores se distribuyen entre T35 y T42.

El 93% del recurso humano se muestra ajustado a la población normal, los puntajes obtenidos por este oscilan entre T46 y T68 indicando que no presentan sensaciones de problemas somáticos de consideración clínica y por lo consiguiente adaptación laboral.

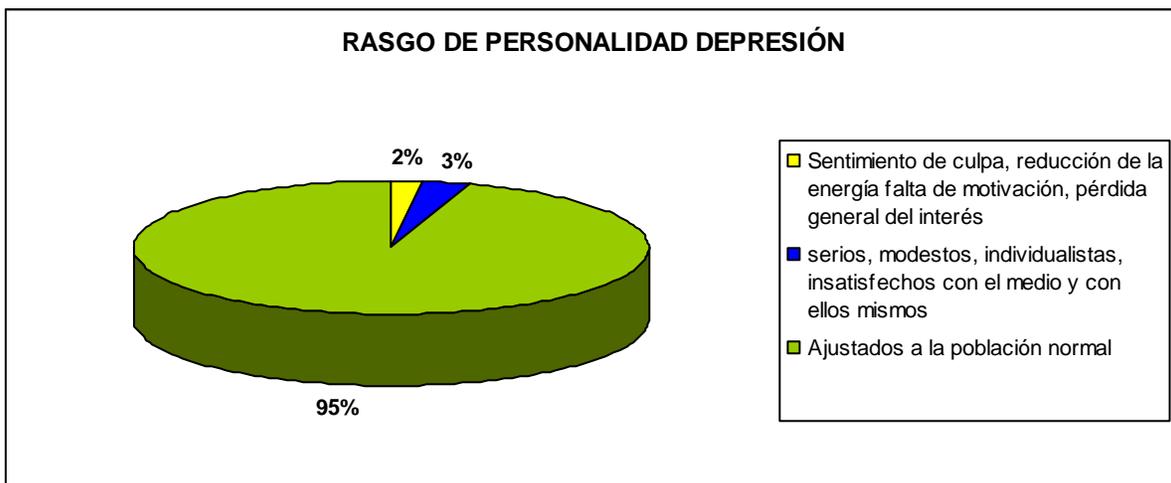


Figura 35 Distribución porcentual del grupo de estudio según la Escala clínica: Depresión

Sobre los rasgos de Depresión se encontró que el 2% de los empleados presentan intensos sentimientos de inseguridad y culpa ante una actitud autocrítica, sentimiento de desesperanza, culpabilidad, anhedonia, pesimismo, lentitud en el pensamiento y la acción. Los puntajes obtenidos por ellos oscilan entre T72 y T80, ya que se encuentra por arriba de la media estadística en la escala (+puntajes T 70 o más).

El 3% son empleados que se pueden describir como insatisfechos con el medio y con ellos mismos, se preocupan demasiado, de temperamento nervioso y sentimentales. Los puntajes obtenidos por estos trabajadores se distribuyen entre T42 y T44.

El 95% del recurso humano se muestra ajustado a la población normal, los puntajes obtenidos por este oscilan entre T47 y T67 indicando que no presentan sensaciones de problemas somáticos de consideración clínica, es decir, reflejan personas estables, equilibradas, realistas, activas, entusiastas, alegres, optimistas, desinhibidas, socialmente extrovertidas, con confianza en sí mismo; sin conflicto emocional.



Figura 36 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Histeria

Sobre los rasgos de histeria se encontró que el 12% de los trabajadores buscan aceptación, cariño y tolerancia por parte de un grupo. Son de afectividad lábil y superficial. Experimentan un deseo vehemente de obtener el aprecio de los demás o de llamar su atención. Para esto se vale de distintos medios a los que recurren según las circunstancias y según su estado emocional que es sumamente inestable. Estos sentimientos se manifiestan con intenso dramatismo tanto si se trata de emociones positivas como si se traducen en explosiones de ira, dando siempre la impresión de desempeñar un papel teatral. Suelen ser muy dependientes de los demás, excitables, sugestionables, inmaduros, egocéntricos, superficiales, vanos y exhibicionistas. Estos trabajadores presentan un puntaje en la escala elevada, por arriba de la media estadística (+ puntajes de T 70 o más). El puntaje se distribuye en T73

El 21% de los empleados buscan aceptación social por medio de actitudes de amabilidad, colaboración e interés en los demás. La necesidad de aceptación puede ser una forma de integrarse al trabajo de otros, colaborando con ellos y siendo amable a quienes solicitan los servicios. Los puntajes obtenidos por ellos oscilan entre T36 y T46.

El 67% de los empleados se muestran ajustados a la población normal. Los puntajes obtenidos por ellos oscilan entre T45 y T68, que según la interpretación se encuentran dentro de la media estadística (+puntaje de T45 0 T69), no presentan características clínicas que indiquen la búsqueda exagerada de cariño, ni incomodidad ante el rechazo, son generalmente estables, con intereses estéticos, convencionales, controladas, pacíficas, restringidas y no les interesa la vida social agitada.

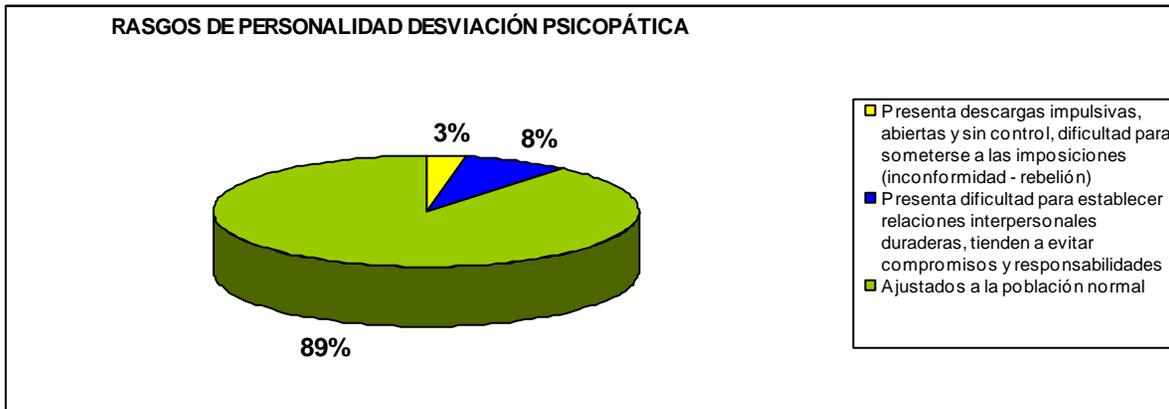


Figura 37 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Desviación Psicopática

Sobre los rasgos de Desviaciones psicopáticas se encontró que, el 3% de los empleados manifiestan sus descargas impulsivas en forma abierta y sin control, tienen conflictos con la autoridad, son rebeldes, hostiles, con poca tolerancia al tedio, reacciones emocionales y relaciones superficiales, con pocos logros en su historia personal, puede haber abuso de sustancias, problemas de pareja y problemas laborales (personas poco comprometidas, superficiales y en conflicto con el medio). Los puntajes obtenidos se distribuyen entre T71 y T99.

El 8% de los empleados presenta angustia mínima, sólo cuando el fracaso compromete alguna meta personal, egoístamente fijada, aparece entonces la tendencia abandonar el esfuerzo por la meta y a crear otra donde no haya obstáculos. Son eficientes en el trabajo organizado más por sus metas que por las del grupo o la empresa, el compromiso se establece mientras coincidan con las metas de la persona. Los puntajes se distribuyen entre T46 y T69.

El 89% de los empleados no presentan descargas en forma abierta y sin control, sus descargas son normales, sus descargas son normales, asertivas, tienden a controlar sus impulsos y ser responsables. El puntaje obtenido se distribuye en T44.



Figura 38 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Paranoia

Sobre los rasgos de personalidad Paranoia se encontró que el 12% de los empleados presentan un puntaje superior a T70 es decir, presentan patrones de desconfianza, cautela excesiva al contacto social, suspicacia, mala interpretación de los estímulos, descargas de agresividad, sensibilidad frente a las ofensas o rechazos, moralidad y actitud de mártir, confianza hasta que es traicionado(a), resentimiento, hostilidad, desplazamiento de las culpas y las críticas, suelen ser trabajadores, se enfadan con facilidad, rígidos, porfiados y mal interpreta las situaciones sociales.

El 16% de los trabajadores suelen esforzarse y ser eficientes pero es frecuente que su situación laboral se deteriore a causa de los conflictos, surgidos de su pensamiento paranoide, con superiores compañeros y subalternos. Los puntajes obtenidos oscilan entre T47 y T67.

Por otra parte, el 72% de los empleados se muestran ajustados a la población normal con características típicas de racionalidad, lucidez y flexibilidad. El puntaje obtenido por ellos se encuentra ubicado en T41

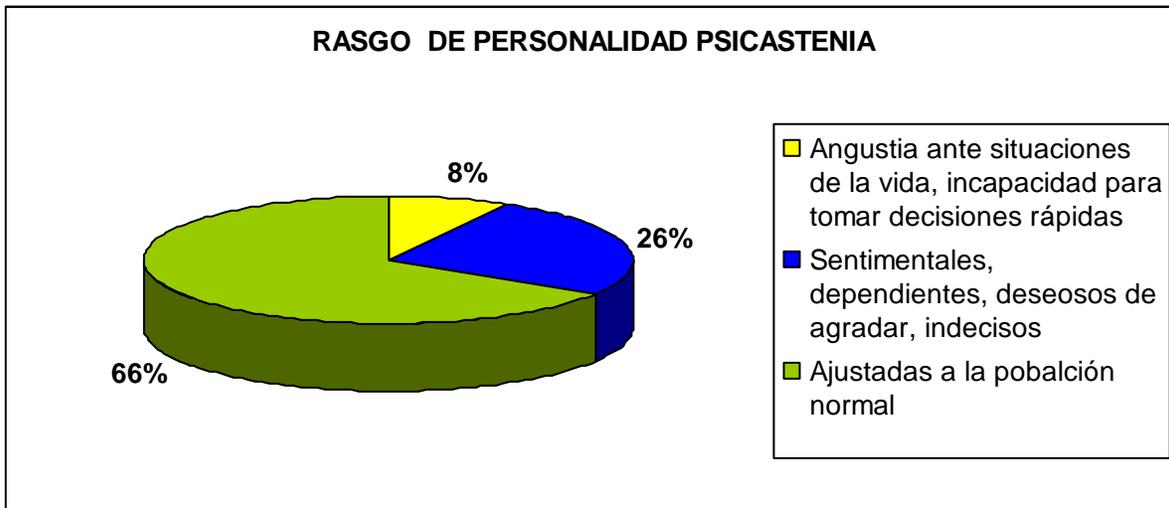


Figura 39 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Psicastenia

En la figura anterior se puede observar que el 8 % de los empleados presenta un puntaje T superior a 70 distribuyéndose entre T71 y T76 indicando que manifiestan angustia para enfrentar diversas situaciones de su vida. Las relaciones interpersonales de estos empleados son bastante problemáticas, ya que por su exigencia y falta de tolerancia, con frecuencia rechazan a los demás y son también poco tolerados por otros. Al mismo tiempo son inseguros, ansiosos, aprehensivos, exageradamente meticulosos e indecisos, rumiadores, moralistas, tensos, con sentimientos de culpa, temor al fracaso, fobias supersticiosas, rituales rígidos y se preocupan demasiado.

El 26% de los empleados son sentimentales, dependientes, deseosos de agradar, con sentimientos de inferioridad, indecisos, compulsivos, tranquilos y de buen temperamento aunque individualistas e insatisfechos. Los puntajes obtenidos oscilan entre T45 y T66.

Así mismo, el 66% de los empleados no presentan angustia para enfrentar diversas situaciones de la vida, presentan un ajuste normal en esta escala, cuyos puntajes obtenidos oscilaron entre T33 y T43, indicando que tienen confianza en sí mismos, son relajados y confortables, persistentes, adaptables, bien organizados y eficientes.



Figura 40 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Esquizofrenia

En el cuadro anterior se puede observar que el 100% de los empleados se encuentran ajustados a la población normal oscilando entre puntaje de T46 a T69, es decir, no presentan ninguna alteración de carácter clínico que permita determinar su incapacidad para diferenciar la fantasía de la realidad, además son personas equilibradas, productivas, convencionales, responsables y amistosas.

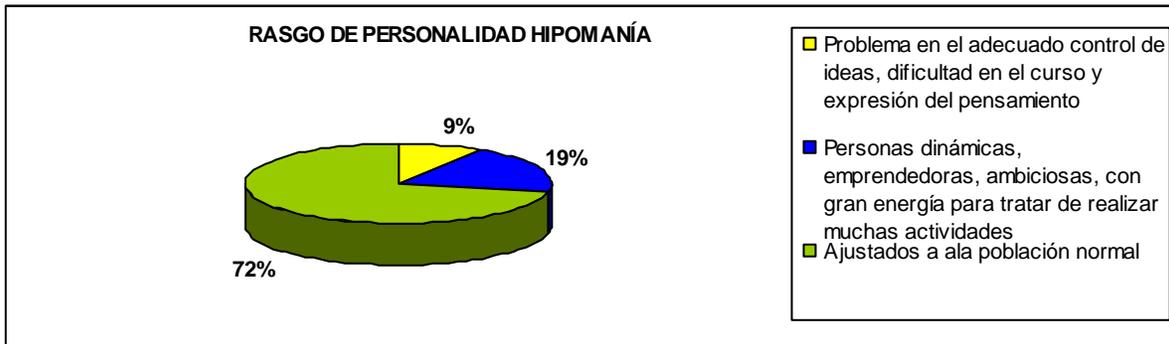


Figura 41 Distribución porcentual del grupo de estudio según la escala clínica: Hipomanía

En la figura se puede observar que el 9% de los empleados presentan algunos problemas en el adecuado control sobre ideas y es posible observar algunas dificultades en el curso y la expresión del pensamiento, hiperactividad, excitación emocional, insomnio, aumento en el sentido del humor, mayor autoestima y confianza en si mismo, grandiosidad en el pensamiento, juicio defectuoso (compras y gastos extravagantes), marcada distracción. Los puntajes obtenidos por ellos se distribuyen entre T70 y T75,

Igualmente se encontró que el 19%, de los empleados se muestran como personas dinámicas, emprendedoras, ambiciosas y con gran energía para tratar de realizar muchas actividades, en ocasiones en forma simultanea, pero sus relaciones interpersonales se pueden considerar como bien integradas aunque superficiales, lo que refleja cierta imposibilidad para establecer compromisos afectivos profundos. Los puntajes obtenidos por estas mujeres se distribuyen entre T45 y T68.

El 72% de los empleados indicando que se muestran adaptados, sociables, amistosos, responsables, realistas, entusiastas y controlados, tienen energía adecuada para fijarse metas, ambicionar algo y tratar de alcanzarlo. Los puntajes obtenidos por ellos se distribuyen entre T38 y T44

Tabla 4 Correlación de las variables: motivaciones psicosociales y rasgos de personalidad

RASGOS DE PERSONALIDAD	MOTIVACIONES PSICOSOCIALES									
	ACEPTACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL					RECONOCIMIENTO SOCIAL				
	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción
HIPOCONDRIASIS	0,03	0,28	-0,01	0,27	-0,05	0,02	0,16	0,01	0,04	0,12
DEPRESIÓN	0,04	0,14	-0,09	-0,08	-0,14	-0,09	0,07	-0,03	0,07	-0,24
HISTERIA	0,02	*0,34	0,13	0,16	-0,09	-0,10	0,27	0,01	0,10	0,05
DESVIACIÓN PSICOPÁTICA	0,14	0,02	-0,13	-0,07	-0,16	0,10	-0,13	-0,20	-0,04	-0,10
PARANOIA	0,29	-0,07	-0,16	0,04	0,00	0,21	-0,04	*0,37	0,01	0,02
PSICASTENIA	0,08	0,22	0,01	0,07	-0,16	-0,19	0,17	0,01	-0,02	*-0,35
ESQUIZOFRENIA	0,27	-0,04	-0,16	0,04	0,04	0,18	-0,06	-0,20	-0,08	-0,13
HIPOMANIA	0,02	-0,10	-0,16	-0,03	0,16	0,00	0,13	0,10	-0,29	-0,23

*p<0.05 **p<0.01

RASGOS DE PERSONALIDAD	MOTIVACIONES PSICOSOCIALES									
	AUTODESARROLLO					AUTOESTIMA				
	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción
HIPOCONDRIASIS	0,27	0,18	0,14	-0,27	-0,18	0,18	-0,12	0,27	-0,05	-0,09
DEPRESIÓN	** -0,42	0,18	-0,09	0,29	0,02	0,17	0,00	-0,22	-0,20	-0,20
HISTERIA	0,16	0,30	0,19	-0,30	-0,09	0,27	0,16	0,29	0,04	-0,02
DESVIACIÓN PSICOPÁTICA	0,23	-0,02	-0,45	-0,10	0,20	0,29	-0,13	0,08	-0,07	0,03
PARANOIA	0,18	0,01	-0,21	-0,13	-0,13	0,11	0,02	-0,01	0,18	0,19
PSICASTENIA	*0,36	0,24	-0,24	0,09	0,04	0,09	0,09	*-0,39	-0,03	-0,05
ESQUIZOFRENIA	0,18	0,12	-0,18	-0,19	-0,02	0,11	0,05	0,13	0,10	0,16
HIPOMANIA	0,22	0,07	-0,28	0,22	0,03	**0,43	0,03	-0,07	-0,11	0,01

*p<0.05 **p<0.01

RASGOS DE PERSONALIDAD	MOTIVACIONES PSICOSOCIALES									
	PODER					SEGURIDAD				
	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción
HIPOCONDRIASIS	0,15	0,18	0,21	0,00	0,17	0,14	-0,12	0,16	0,21	** -0,24
DEPRESIÓN	0,10	0,01	-0,09	0,05	0,01	0,15	-0,06	0,00	-0,07	-0,22
HISTERIA	0,27	0,25	0,10	-0,09	-0,04	0,04	-0,03	0,24	0,12	0,01
DESVIACIÓN PSICOPÁTICA	0,16	-0,07	** 0,31	0,10	0,07	-0,05	-0,24	-0,03	-0,11	0,05
PARANOIA	0,08	0,14	-0,02	0,02	-0,01	0,15	-0,05	0,10	-0,02	0,24
PSICASTENIA	0,12	0,14	0,00	0,02	-0,05	0,05	-0,10	0,08	0,04	-0,11
ESQUIZOFRENIA	0,18	0,16	0,10	0,05	0,10	0,24	-0,13	0,00	0,05	0,18
HIPOMANIA	0,28	0,07	0,01	0,04	0,15	-0,16	-0,05	0,11	-0,14	0,12

*p<0.05 **p<0.01

A continuación se describieron las correlaciones positivas (deduciéndose que existe una relación directamente proporcional entre variables) y correlaciones negativas (entendiéndose que existe una relación inversamente proporcional entre las variables) presentadas entre las variables anteriormente nombradas dando como resultados lo siguiente: el rasgo de personalidad Histeria presentó una correlación positiva con el componente de medida, nivel de activación del motivo psicosocial Aceptación e Integración Social, con una significancia de $p < 0.05$, es decir, existe un 95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error.

Los rasgos de personalidad Paranoia y Psicastenia presentaron una correlación negativa con los componentes de medida, nivel de ejecución y nivel de satisfacción respectivamente en el motivo psicosocial Reconocimiento Social, con una significancia de $p < 0.05$, es decir, existe un 95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error.

El rasgo de personalidad Depresión presentó una correlación negativa con el componente de medida, nivel de activación del motivo psicosocial Autodesarrollo, con una significancia de $p < 0.01$, es decir, existe un 99% de confianza en que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error.

El rasgo de personalidad Psicastenia presentó una correlación negativa con el componente de medida, nivel de activación del motivo psicosocial Autodesarrollo, con una significancia de $p < 0.05$, es decir, existe un 95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error.

El rasgo de personalidad Hipomanía presentó una correlación positiva con el componente de medida, nivel de activación del motivo psicosocial Autoestima,

con una significancia de $p < 0.01$, es decir, existe un 99% de confianza en que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error.

El rasgo de personalidad Psicastenia presentó una correlación positiva con el componente de medida, nivel de activación del motivo psicosocial Autodesarrollo, con una significancia de $p < 0.05$, es decir, existe un 95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error.

El rasgo de personalidad Desviación Psicopática presentó una correlación positiva con el componente de medida, nivel de ejecución del motivo psicosocial Poder, con una significancia de $p < 0.01$, es decir, existe un 99% de confianza en que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error.

El rasgo de personalidad Hipocondriasis presentó una correlación negativa con el componente de medida, nivel de satisfacción del motivo psicosocial Seguridad, con una significancia de $p < 0.01$, es decir, existe un 99% de confianza en que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error.

Por otra parte, de los cinco componentes de medida del motivo Aceptación e Integración Social solo uno de ellos correlacionó con el rasgo de personalidad Histeria.

Se observó que las correlaciones entre los diferentes componentes de medida del motivo Reconocimiento Social y los rasgos de personalidad, fueron correlaciones negativas expresadas de la siguiente manera: el nivel de ejecución obtuvo una correlación con el rasgo de personalidad Paranoia y el nivel de satisfacción presentó una correlación con el rasgo de personalidad Psicastenia.

Con respecto a la correlación entre los componentes de medida del motivo Autodesarrollo y los rasgos de personalidad, se evidenció el nivel de activación fue el único componente de medida que presentó correlaciones con los rasgos de personalidad (Depresión y Psicastenia).

En el motivo psicosocial Autoestima se observó que los niveles de activación y ejecución presentaron una correlación positiva y una correlación negativa con los rasgos de personalidad Hipomanía y Psicastenia respectivamente.

En relación al motivo psicosocial Poder se evidenció que el componente de medida, nivel de ejecución obtuvo una correlación negativa con el rasgo de personalidad Desviación Psicastenia.

En el motivo psicosocial Seguridad (nivel de satisfacción) se observó una correlación negativa con el rasgo de personalidad Hipocondriasis.

Por otra parte, se observaron que las correlaciones predominaron en los componentes de medida: nivel de activación y nivel de ejecución de los motivos psicosociales Autodesarrollo, Autoestima y Reconocimiento Social con un cantidad homogénea (tres) respectivamente. Igualmente el componente de medida nivel de satisfacción de los motivos Psicosociales Reconocimiento Social y Seguridad obtuvo dos correlaciones con los rasgos de personalidad Psicastenia e Hipocondriasis; seguido por el nivel de expectativas del motivo psicosocial Aceptación e Integración Social, con una correlación en el rasgo de personalidad Histeria. Es de resaltar que el componente de medida, nivel de incentivos careció de correlaciones con los diferentes rasgos de personalidad.

Por otra parte, el rasgo de personalidad Psicastenia se caracterizó por su cantidad de correlación con respecto a otros rasgos de personalidad, ya que presentó

asociaciones con los motivos Psicosociales Reconocimiento Social, Autodesarrollo y Autoestima; mientras que los rasgos de personalidad Histeria, Paranoia, Depresión, Desviación Psicopática, Hipomanía e Hipocondriasis obtuvieron una correlación con los motivos Psicosociales Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social, Autodesarrollo, Poder, Autoestima y Seguridad respectivamente. Los rasgos de personalidad que no presentaron asociaciones con ningún motivo psicosocial fue Esquizofrenia.

11. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este es el primer estudio realizado a nivel regional que permitió establecer una relación entre las motivaciones psicosociales y los rasgos de personalidad en los empleados de una alcaldía, con ayuda de los instrumentos: Cuestionario Sociodemográfico, Escala de Motivaciones Psicosociales y MINIMULT.

Los resultados obtenidos a nivel descriptivo se analizaron de la siguiente manera:

- Con respecto al comportamiento de los componentes de medida (nivel de activación, nivel de expectativas, nivel de ejecución, nivel de incentivos y nivel de satisfacción) dentro de cada motivo psicosocial.
- La comparación de los componentes de medida entre los diferentes motivos Psicosociales (Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social, Autoestima, Autodesarrollo, Poder y Seguridad) así:

Con respecto al punto A: En el motivo psicosocial Aceptación e Integración Social, el componente de medida nivel de *incentivos* obtuvo un porcentaje elevado (75%) infiriendo que mayoría de la población le da relevancia al hecho de pertenecer, ser aceptado y tener relaciones positivas con las otras personas a nivel organizacional.

En el motivo psicosocial Reconocimiento Social, es notable que el componente de medida nivel de *incentivos* presentó un 81% en el nivel alto, es decir, todo el recurso humano de La Alcaldía Municipal de Gigante (Huila) le atribuyen una excesiva relevancia a la aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal.

En relación al motivo psicosocial Autodesarrollo, los componentes de medida se destacaron por su homogeneidad porcentual elevada, es decir, para los empleados aparte de tener una importancia la tendencia a desarrollar las capacidades personales y proponerse nuevas metas, hacen esfuerzos y tareas difíciles con disposición a trabajar para llegar a metas elevadas con el fin de sobresalir, obtener resultados excelentes y lograr éxito generándoles satisfacción, concordando con la investigación hecha en La Universidad de los Andes, Venezuela por Roberto Espinoza Sotomayor, en la cual al predominar el logro en las organizaciones estudiadas, se puede afirmar que el personal está equipado motivacionalmente para el trabajo. Es un personal orientado a establecer metas realistas y a alcanzarlas con excelencia, teniendo presente el mejoramiento continuo⁹⁶.

Por otra parte, los resultados del estudio realizado en Perú por Jorge Wilfredo Carrillo Flores corroboraron que el nivel de incentivos es alto en los motivos de Reconocimiento Social y Autodesarrollo⁹⁷ igualmente la Teoría de la motivación–higiene formulada por Frederick Herzberg⁹⁸ afirma que algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Así se corroboró la existencia inherente de que los niveles de incentivos (reconocimiento social) y satisfacción (autodesarrollo) en estos motivos fueron los que más predominaron.

⁹⁶ ESPINOZA, R. Perfil Motivacional del Personal Directivo y Empleado en organizaciones de Santa Bárbara de Zulia. Universidad de los Andes. Venezuela. 2003. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

⁹⁷ CARRILLO, J. Las motivaciones psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos en la Use N° 01 de Cerro de Pasco. Universidad Mayor de San Francisco. Perú. 2002. Extraído el 13 de octubre de 2008 desde [http:// www.google.com](http://www.google.com)

⁹⁸ HERZBERG, F citado por Adair, J. Cómo Motivar. Legis. Colombia. 1992

Con respecto al motivo psicosocial Autoestima, se evidenció que los componentes nivel de *satisfacción* y nivel de *incentivos* presentaron una totalidad en su porcentaje (100%), indicando que la gran mayoría de la población le atribuyen una gran importancia y bienestar a la valoración personal y confianza en sí mismos. Estos resultados pueden complementarse con la investigación realizada por Manuel A. García Sedeño, María Isabel Barbero García, Isabel Ávila Carretero y María Cristina García Tejera donde refieren que el autoestima generada en este contexto influyen más en el grado de satisfacción laboral, por otra parte cuando los sujetos se inician en una determinada actividad laboral, su motivación se centra sobre todo en aquellos aspectos del trabajo relacionados con las relaciones personales, las oportunidades de logro, su desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de situaciones que aumenten su autoestima, aspectos todos de tipo intrínseco⁹⁹.

En el motivo psicosocial Poder, los componentes de medida, nivel de *satisfacción* se destacó por su elevado porcentaje en el nivel alto (82%), es decir, al recurso humano de esta organización les genera bienestar el hecho de alcanzar un status elevado (social, profesional, económico...) buscando condiciones para influir y dirigir a otras personas.

En el motivo psicosocial Seguridad son relevantes los componentes de medida, nivel de *incentivos* y nivel de *activación*, debido a un alto porcentaje, siendo 95% en el nivel alto y 77% en el nivel bajo respectivamente, refiriéndose que los empleados le atribuyen importancia a ciertos factores externos como condiciones ambientales del trabajo, participación, salario entre otros; y por otra parte los empleados poseen un sentimiento de seguridad en si mismos ante las situaciones actuales y futuras debido a la estabilidad laboral.

⁹⁹ GARCÍA, M. La Motivación Laboral de los jóvenes en su primer empleo. Universidad de Cádiz. España. 2003. Extraído el 3 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

Con respecto al punto B: Se evidenció que el Nivel de Activación presenta una variación porcentual en los distintos motivos Psicosociales debido a que alude al estado de alerta y/o activación que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas si existe un factor desencadenante.

Con respecto al Nivel de Expectativas se observó que predominó en el motivo psicosocial Autoestima con un 83%, indicando que más de la mitad del personal de la Alcaldía Municipal de Gigante logra percibir la probabilidad que realizando un determinado esfuerzo (proyectos, expresión creativa, capacitaciones entre otros) alcanzarán un determinado incentivo o recompensa como obtener un resultado por excelencia superándose a sí mismo o a otros. Al respecto es importante resaltar la Teoría de las expectativas de Vroom que “analiza qué persiguen las personas en la organización y la forma de obtenerlo, para determinar las motivaciones. Existen elementos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas... uno de ellos es la expectativa, o percepción que tiene el individuo de la dificultad que encierra un esfuerzo y la posibilidad de alcanzar la meta deseada”¹⁰⁰

Con relación al Nivel de Ejecución se deduce que obtuvo un elevado porcentaje en el motivo psicosocial Autodesarrollo, es decir, hace referencia a la cantidad de esfuerzo que realiza el personal de la Alcaldía Municipal de Gigante (Huila) para poner en práctica en la consecución de unas metas. Al respecto se hace referencia a la Teoría del establecimiento de metas o de la finalidad¹⁰¹ la cual afirma que las metas que los sujetos persiguen con el desempeño de su tarea determinan el grado de esfuerzo que están dispuestos a emplear, de ahí la importancia de que sean cuantificables y expresadas en un lenguaje entendido por

¹⁰⁰ VROOM citado por LUTHANS, F. Efectos diferenciales de los incentivos motivadores en el rendimiento laboral. Revista de la academia de gestión. 2001. Pág. 580-582.

¹⁰¹ LOCKE, E. A. “Hacia una teoría de la tarea de motivación e incentivos”, Rendimiento organizacional del comportamiento humano, Vol. 3, 1968 Pág. 157-189.

todos. Concretando aún más, podemos establecer un paso intermedio, afirmando que la satisfacción de los trabajadores con su nivel de ejecución está en función del nivel de consecución de los objetivos que se habían fijado en la consecución de las metas, de forma que la fijación de estos objetivos ayuda a conseguir aquellas como parte del proceso motivacional.

En el componente Incentivos se hallaron porcentajes elevados en los motivos Psicosociales Autoestima y Seguridad haciendo referencia que el personal de esta organización da gran valoración a hechos, acciones y situaciones que los puedan motivar especialmente a nivel intrínseco que a nivel extrínseco. Esto se corroboró con los resultados de la investigación realizada por María del Carmen Álvarez Baza concluyendo que la potencialidad profesional, el reconocimiento profesional, el salario y las condiciones laborales son considerados por los profesionales analizados, factores definitorios de incentivación¹⁰².

El componente de Nivel de Satisfacción evidenció un alto porcentaje en el motivo Psicosocial Autoestima.

Por otra parte, se presentaron los resultados a nivel descriptivos alusivos a los rasgos de personalidad en los empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante de la siguiente manera: con respecto a las escalas clínicas, en la escala de Hipocondriasis, el 5% del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Gigante presentó la posibilidad de usar molestias físicas como medio para evitar enfrentar obstáculos y problemas del trabajo o experiencias de mucha presión. Los empleados no se presentan a trabajar cuando hay dificultades o presiones y se

¹⁰² ÁLVAREZ, M. Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. Universidad de la rioja. España. 2003 Extraído el 5 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

declaran físicamente incapaces disculpándose por no participar o hacerlo con poca responsabilidad.

En la escala clínica de Depresión, el 3% de población indicó el riesgo de presentar deficiencias en el trabajo, pesimismo que convierte la autocrítica en censura y limita la posibilidad de actuar por temer el fracaso intensificándose el sentimiento de devaluación.

Con relación a la escala clínica de Histeria, el 21% del personal manifestaron mayor necesidad de reconocimiento, aprobación y aceptación manifestando comportamientos pueriles de devaluación y exigencia. Se sienten sin reconocimiento en el trabajo, falta de aprecio y aprobación para con las autoridades rediciendo su eficiencia laboral.

En la escala clínica Desviación Psicopática el 8% del recurso humano expresó capacidad para trabajar bajo presión y soportar bien las frustraciones sin sentirse culpables. La angustia es mínima, sólo cuando el fracaso compromete alguna meta personal, egoístamente fijada, aparece entonces la tendencia abandonar el esfuerzo por la meta y a crear otra donde no haya obstáculos. Son eficientes en el trabajo organizado más por sus metas que por las del grupo o la organización, el compromiso se establece mientras coincidan con las metas de la persona.

Con respecto a la escala clínica Paranoia, el 16% del personal manifestaron dificultad en las relaciones interpersonales usando interpretaciones inadecuadas, mostrándose hostil, provocando tensión y reducción de la eficiencia del grupo.

En relación a la escala clínica Psicastenia, el 28% de los empleados indicaron exceso de angustia que reduce la posibilidad de toma de decisiones rápidas en situaciones de alta presión. Se desempeñan mejor en cosas de meticulosidad,

cuidado y perfeccionismo, buscan disponer de tiempo y condiciones suficientes para no sentirse presionadas. Son ordenados, se apegan a rutinas de trabajo que difícilmente cambian. En algunos casos indicaría una actitud de excesivo amor al deber, responsabilidad y cumplimiento con lo emprendido.

La escala clínica Esquizofrenia mide características psicopatológicas, por lo tanto el 100% de los empleados indicaron notable sentido de lo real permitiendo manejar datos y problemas laborales en forma clara y precisa, se relacionan bien con los demás impidiendo que sus problemas emocionales interfieran con sus decisiones y eficiencia en el trabajo.

Con respecto a la escala clínica Hipomanía, el 19% de los empleados presentaron metas ambiciosas alejadas de las habilidades reales del sujeto quien tiene muchas aspiraciones y entusiasmo pero pocos logros.

En el análisis estadístico de los datos correlacionales se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para observar la relación entre las variables (motivaciones Psicosociales y rasgos de personalidad) con el objetivo de identificar diferencias significativas que se encontraron en los hallazgos de esta investigación descritos a continuación: Se observó una presencia significativa en el nivel de expectativas del motivo Aceptación e Integración Social con el rasgo de personalidad Histeria debido a que el empleado con rasgos histérico percibe la probabilidad de que haciendo un determinado esfuerzo por hacer amigos y mantener asociaciones con otras personas alcanzará un determinado incentivo o recompensa como es la búsqueda constante de confianza y aprobación mediante la emocionalidad excesiva, búsqueda de atención a través del aspecto físico y provocación, forma de hablar de manera impresionista haciendo que todo es mas importante de lo que realmente es, la expresión exagerada, dramática, teatral, y rápidamente cambiante de sus emociones , la aceptación a los compañeros de trabajo, amigos

y otros considerando estas relaciones sociales mas intimas de lo que realmente son. Finalmente, su deseo de obtener la aprobación, el afecto, el apoyo y los elogios de los que le rodean hace que se comporten en función de las expectativas de los demás.

El rasgo de personalidad anteriormente mencionado no tiene diferencias significativas en los otros componentes de medida debido a que carece de elementos direccionales hacia la acción probablemente porque el reglamento interno de la organización no le permite realizar dichas acciones; no se esfuerza en integrarse con compañeros de trabajo y personas que le exijan compromiso y que no le refuercen el comportamiento propio de este rasgo , logrando el aburrimiento rápidamente ante cualquier vínculo con estas personas, causado por la susceptibilidad desmedida ante las críticas o la desaprobación, baja tolerancia ante la frustración o a la dilación de la gratificación y como consecuencia es muy frecuente que se aíse y se quede solo durante algunos periodos de tiempo, logrando con ello la insatisfacción. Este rasgo de personalidad puede afectar las relaciones sociales debido a la incapacidad para hacer frente a las pérdidas y fracasos. Estas personas suelen cambiar de trabajo frecuentemente, debido a que se aburren con facilidad y tienen dificultades para hacer frente a la frustración.

Por otra parte, se observaron dos correlaciones (una positiva y una negativa entre los componentes de medida, nivel de ejecución y nivel de satisfacción del motivo Reconocimiento Social y los rasgos de personalidad Paranoia y Psicastenia respectivamente, estas se manifestaron debido a que el empleado paranoide no confía en los demás, tiene una necesidad excesiva de ser autosuficiente y un fuerte sentido de autonomía, soliendo ser un trabajador esforzado y eficiente pero es frecuente que su situación laboral se deteriore a causa de los conflictos, surgidos de su desconfianza y suspicacia, con superiores compañeros y subalternos al obtener un reconocimiento tanto por sus esfuerzos como por su

valía personal usando interpretaciones inadecuadas como: los demás se van aprovechar de él, le van a hacer daño o lo van a engañar, aunque no tenga prueba alguna que apoye estas previsiones. Con pocas o ninguna prueba, tiene base suficiente para sospechar que los demás están creando algún complot en su contra y que puede ser atacado en cualquier momento, de repente y sin ninguna razón. Paralelamente se preocupa por dudas no justificadas acerca de la lealtad de sus compañeros de trabajo, y se sorprende tanto que no puede tener confianza o creer en ellos y por lo tanto sus actos son escrutados minuciosamente en busca de pruebas de intenciones hostiles. Su naturaleza combativa y suspicaz puede provocar en los demás una respuesta hostil, que a su vez, sirve para confirmar sus expectativas iniciales, provocar tensión y dificultad en las relaciones interpersonales. Por ejemplo: un halago por algún logro se malinterpreta como un intento de coartar una actuación mejor; Puede ver una oferta de ayuda como una crítica en el sentido de que no lo está haciendo suficientemente bien él solo.

Los demás componentes de medida carecieron de diferencias significativas porque ante la anticipación cognitiva de la realización de una tarea para alcanzar dicho reconocimiento, el estado de activación del empleado paranoide tiende a determinar su comportamiento de acuerdo a la atribución de ciertos factores externos debido a la forma de actuar ante las relaciones interpersonales y a la preocupación de lo que los otros puedan pensar u opinar de él. Finalmente, el empleado con rasgo paranoide se fija exclusivamente en las malas acciones de los demás, es fácil que siga pensando igual durante toda su vida. Por tanto, están en guardia y a la defensiva, se enfadan por cualquier cosa y son beligerantes, de modo que no suelen caer bien a los demás y provocan en ellos hostilidad y rechazo (el tipo de conducta que preveían), lo cual, a su vez, contribuye también a perpetuar su rasgo de personalidad.

También se observó una correlación negativa en el nivel de satisfacción del motivo Reconocimiento Social con el rasgo de personalidad Psicastenia ya que el empleado con este rasgo trabaja y se esfuerza a través de una cota elevada de logro debido a su meticulosidad, perfeccionismo, altos niveles de rendimiento que puede estar tan interesado en llevar a cabo con absoluta perfección cualquier detalle de un proyecto, que este no se acabe nunca. Por ejemplo, se retrasa la finalización de un informe escrito debido al tiempo que se pierde en reescribirlo repetidas veces hasta que todo quede prácticamente “perfecto”. Los objetivos se pierden y los aspectos que no constituyen el objetivo actual de la actividad pueden caer en el desorden y ser reacio a considerar la posibilidad de un cambio, por lo tanto puede experimentar dificultad y malestar significativo, y sus compañeros de trabajo acaban frustrados por su continua rigidez.

Este rasgo de personalidad carece de diferencias significativas en los otros componentes de medida debido a que los empleados toman sus responsabilidades con tanta seriedad que no toleran los errores y prestan tanta atención a los detalles que no pueden llegar a completar sus tareas.

Se evidenció que el componente de medida, nivel de activación del motivo Autodesarrollo obtuvo una correlación negativa con el rasgo de personalidad Depresión porque el empleado con rasgos depresivos presenta una disminución importante del interés en las actividades laborales y personales (anhedonia), falta de confianza en sí mismo, pesimismo convirtiendo la autocrítica en censura, sentimientos de desesperanza limitando la posibilidad de actuar por temor al fracaso e intensificándose el sentimiento de devaluación lo que influye en su bajo estado de alerta y/o activación imposibilitando su comportamiento en orden a la consecución de unas metas y desarrollo de sus capacidades personales a nivel laboral.

En los otros componentes se puede observar que existe ausencia de correlaciones debido a la falta de energía, la pérdida de iniciativa y las dificultades para concentrarse o tomar decisiones.

El componente de medida, nivel de activación del motivo Autodesarrollo obtuvo una diferencia significativa con el rasgo de personalidad Psicastenia, indicando que el empleado aspira a realizar tareas difíciles, manteniendo cotas altas y disposición a trabajar para llegar a conseguir metas elevadas debido al excesivo amor al deber, responsabilidad y cumplimiento con lo emprendido.

El componente de medida, nivel de activación del motivo Autoestima obtuvo una presencia significativa con el rasgo de personalidad Hipomanía, refiriéndose a que los empleados con estos rasgos de personalidad tienen buena autoestima o grandiosidad debido al aumento de energía lo que contribuye a un optimismo exagerado llegando a hacer más activos en la consecución de sus metas.

El componente de medida, nivel de ejecución del motivo Autoestima obtuvo una correlación negativa con el rasgo de personalidad Psicastenia, indicando que el empleado busca afanosamente situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismo y acrecienten el autoconcepto.

De esta forma se observó que no se presentaron correlaciones en los demás componentes de medida en el motivo Autoestima considerado por Maslow como “una necesidad del yo relacionada con la propia estima y confianza en uno mismo”¹⁰³, debido a esto el empleado con rasgos psicasténicos se caracteriza por la presencia de obsesiones y compulsiones, excesivas e irracionales, que

¹⁰³ MASLOW citado por TORO, F. y CABRERA H. Motivación para el trabajo. Ediciones Gráficas. Medellín. 1981

provocan un malestar significativo en sus compañeros de trabajo, ocasionado por la pérdida de tiempo (tomando más de una hora por día realizando su labor) lo cual interfiere marcadamente con la rutina diaria del trabajador y su autoestima al no lograr cumplir con su trabajo oportunamente.

El nivel de ejecución del motivo Poder presentó una correlación positiva con el rasgo de personalidad Desviación Psicopática debido a que el empleado con este rasgo trata de conseguir de inmediato lo que desea, en ocasiones sin reflexionar lo suficiente acerca de las consecuencias de sus actos empleando el engaño y la manipulación, y sin capacidad para postergar la satisfacción de sus necesidades. Se evidenció una correlación negativa en el nivel de satisfacción del motivo Seguridad con el rasgo de personalidad Hipocondriasis debido a que el empleado con este rasgo usa molestias físicas como medio para evitar enfrentar obstáculos, problemas del trabajo y situaciones de mucha presión, y de esta manera disculpándose por no participar o hacerlo con poca responsabilidad, al mismo tiempo presenta mucha ansiedad acerca de su salud y por lo tanto necesita acudir varias veces al mes a un hospital para consultar por su salud con el fin poder realizar exámenes, cirugías y tratamientos, ocasionando depresión, tristeza y frustración en él al escuchar el diagnóstico de no presentar patología alguna y disgusto en sus jefes y compañeros de trabajo, al no poder contar con él por sus constantes visitas médicas y afectar el rendimiento laboral. Debido a lo anterior, la seguridad laboral puede verse implicada causando insatisfacción en él. No se presentaron diferencias significativas en los demás componentes de medida, porque el empleado hipocondríaco centra toda su atención en su excesiva preocupación por sus síntomas los cuales pueden ser imaginarios o reales pero inofensivos. Presenta preocupación, miedo a tener o la convicción de padecer, una enfermedad grave a partir de la interpretación personal de síntomas somáticos, es decir, el contenido de su pensamiento es de preocupación por sentirse enfermo, por lo tanto, el hipocondríaco sufre mucho, se cree enfermo y lo

único que recibe son palabras que le dicen que no tiene nada y que "todo es psicológico", considerándolo como cuento, aunque desde luego lo que él siente es totalmente real, todo menos cuento. Tiene miedo que al oír, leer (periódico, revista entre otros) información alusiva a una enfermedad o simplemente al ver algún compañero de trabajo enfermo cree que padece esta enfermedad, conllevando esto a la no socialización entre ellos. Por otra parte en el ámbito laboral la situación no mejora en absoluto ya que el empleado hipocondríaco está continuamente enfermo por sus innumerables dolencias ficticias, lo que genera problemas con los compañeros y decremento en su rendimiento laboral, lo cual puede derivar en un despido inminente.

12. CONCLUSIONES

La motivación de los empleados jóvenes de la Alcaldía Municipal de Gigante alude a un estado de alerta que determinan el comportamiento en orden a la consecución de una metas centradas sobre todo en aquellos aspectos del trabajo relacionados con la aprobación social y estima por parte de los demás, las oportunidades de logro, su desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de situaciones que aumenten su confianza y valoración en sí mismo logrando una asociación con los rasgos de personalidad Depresión, Psicastenia, Paranoia e Hipomanía.

Se evidenció que los trabajadores meticulosos, cuidadosos y perfeccionistas poseen una actitud de diligente ante el deber, responsabilidad y cumplimiento con lo emprendido buscando disponer de tiempo y condiciones suficientes para no sentirse presionados y angustiados al enfrentar problemas por lo consiguiente mostró asociaciones con los motivaciones que dependen de sí mismos (Autoestima, Autodesarrollo y Reconocimiento Social).

El rasgo de personalidad Esquizofrenia no presentó ninguna asociación con los motivos Psicosociales Aceptación e Integración, Reconocimiento Social, Autoesima, Autodesarrollo, Poder y Seguridad debido a que los empleados jóvenes poseen un notable sentido de lo real permitiendo manejar datos y problemas laborales en forma clara y precisa relacionándose bien con los demás e impidiendo que sus problemas emocionales interfieran con sus decisiones y eficiencia en el trabajo.

13. RECOMENDACIONES

A la organización:

Sin duda alguna, son los directivos (jefes) los encargados de crear un ambiente propicio para que los trabajadores estén motivados positivamente ya que en ellos está la posibilidad de:

- Permitir y crear condiciones en el desarrollo del trabajo que lleven a un compromiso mayor a los trabajadores.
- Diseñar y desarrollar políticas justas y oportunas de compensación con un sistema de estímulos e incentivos atractivo y funcional, no solo exclusivamente en cuestiones materiales o de dinero, sino en otros incentivos como la rapidez en la estimulación y/o el reconocimiento personal y laboral, la autonomía, el éxito, la satisfacción, la amistad, la identificación, formar parte de un equipo con buenos resultados y otros.
- Trabajar conjuntamente con el Área de Recursos Humanos en la creación de un listado de motivaciones preferentes, así como las motivaciones para casos particulares.
- Desarrollar un conocimiento o cultura psicológica, sobre todo de la motivación y las actitudes del personal a través de las capacitaciones pragmáticas y efectivas de cambio comportamental.

- El tratamiento motivacional en el empleado debe estar en función de su edad cronológica y psicológica, sexo o género, nivel de escolaridad, especialidad organizacional y zona de trabajo para lograr una mejor convivencia.
- Establecer sistemas de comunicación social que conlleve a una revaloración del rol, imagen y dignidad del empleado como profesional y también como persona, considerado el activo más importante en una organización.
- Atender las necesidades psicológico-sociales del empleado que están afectando su sociabilidad, autoestima y autodesarrollo a través de actividades de autorrealización personal y de salud mental.
- Evaluar entre otros aspectos psicológicos los componentes de medida de los motivos Psicosociales y rasgos de personalidad tanto en la selección de personal como en el ejercicio profesional para lograr un asertivo desempeño laboral de acuerdo al rasgo de personalidad del aspirante/empleado.
- Implementar un programa de salud mental dirigido al recurso humano que involucre los pensamientos, las emociones, los sentimientos y las actitudes, entre otros factores desarrollándose fundamentalmente a través de los siguientes campos: formulación de política pública, creación de ambientes favorables a la salud y desarrollo de actitudes personales saludables, con el fin de buscar que los empleados, desarrollen acciones y lleven a cabo comportamientos, prácticas y actitudes personales y colectivas duraderas, que mejoren su bienestar y su calidad de vida.

Al Programa de Psicología:

- Seguir contribuyendo en lo posible a la unificación de conceptos o sistematización de teorías psicológicas que permitan comprender y explicar mejor las motivaciones del empleado y los principios del comportamiento organizacional.
- Por otra parte, se sugiere que el estudio se tome como punto de referencia para su futura aplicación, teniendo en cuenta las necesidades y diversidad de la población con que se vaya a trabajar.
- De igual forma, este estudio brinda elementos para la comprensión y análisis del comportamiento de los empleados; por tanto contribuye al fortalecimiento de una línea de investigación en la Universidad Surcolombiana del programa de Psicología, donde el tema inicial sea *Comportamiento Organizacional*.

BIBLIOGRAFIA

ALLPORT, En: MORRIS, Charles. Psicología. Un nuevo enfoque. Séptima Edición. Editorial Prentice. México, 1984. Pág. 673.

ALVARADO, Sara Victoria. Proceso de construcción teórica, método y técnica en investigación social. CINDE, 1990, Pág. 73.

ÁLVAREZ, M. Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. Universidad de la rioja. España. 2003 Extraído el 5 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

BOLLES, R. C. Teoría de la Motivación. Nueva York, 1975

BOTELLA, Jorge. Tesis Papeles para el Progreso. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2006, Pág. 56.

BRODY, NATHAN y Otros. Psicología de la Personalidad. España: Prentice Hall. 1998

CARRILLO, J.. Las motivaciones psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos en la Use N° 01 de Cerro de Pasco. Universidad Mayor de San Francisco. Perú. 2002. Extraído el 13 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

CARVER, Charles. Teoría de la personalidad. Tercera Edición. Editorial Prentice Hall. México,

CASTILLO, M. Manifestaciones de personalidad de empresarios exitosos. Universidad de los Andes. Venezuela. 2006. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

CATELL, Raymond. Citado por CUELI, José. Teorías de la personalidad. Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1990. Pág. 66.

CHOZA, J. La realización del hombre en la cultura, Editorial Rialp, Madrid, 1990 pág. 338-339.

CONGRESO DE COLOMBIA, Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología. Ley 1090, Bogotá D.C. Colombia. 2.006

CUELI, José. Teorías de la personalidad. Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1990. Pág. 288.

DE CANALES, Francisca H. y otros, Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo del personal para la salud. Noriega editores. México. 1.997 pág.165

DICRAPIO, Nicolás. Teorías de la personalidad. Segunda Edición. Editorial Mc Graw-hill. México 1994. Pág.48.

DUBIN, R., CHAMPOUX, J. E. y PORTER L. W. Intereses y compromisos organizacionales de los directivos y trabajadores de oficina. Ciencias Administrativas Trimestral nº 32, 1975. Pág 121-123.

DURÁN, C; VARGAS, S y Bacón, H. Grado de motivación asociado al tipo de vinculación laboral de auxiliares de enfermería del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Universidad Cooperativa de Colombia. Neiva. 2003

ESCOBAR, O. Perfil de personalidad del investigador potencial en Colombia". Universidad Javeriana en convenio con SINERGA LTDA. Colombia. 2002. Extraído el 25 de octubre de 2008 desde [http:// www.psicologiacientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com)

ESPINOZA, R. Perfil Motivacional del Personal Directivo y Empleado en organizaciones de Santa Bárbara de Zulia. Universidad de los Andes. Venezuela. 2003. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

ESTRADA, S; RESTREPO, L; Roncancio, C. Cómo influyen los factores de motivación en la satisfacción de los empleados dentro de una organización. Pereira, Colombia. 2007. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

ETKIN, J. La doble moral de las organizaciones. McGraw-Hill. España. 1994

FERNÁNDEZ SEARA, J.L. Escala de motivaciones psicosociales (MPS). Madrid: TEA.1987

FERNÁNDEZ, F. Estudios sobre la encíclica ¿Qué significa trabajo?: Un análisis filosófico, BAC, España. 1987, pág. 185.

GARCIA, Amelia. Satisfacción laboral y diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo. Universidad Complutense de Madrid. España. 2002. Extraído el 5 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

GARCÍA, M. La Motivación Laboral de los jóvenes en su primer empleo. Universidad de Cádiz. España. 2003. Extraído el 3 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

GARMENDIA, J. A. y PARRA, LUNA, F. Sociología industrial y de los recursos humanos. Taurus Ediciones, Madrid 1993, pág. 117.

HERNÁNDEZ SAMPIERI Roberto, FERNÁNDEZ Collado Carlos, BAPTISTA Lucio Pilar . METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN, 3º edición McGraw Hill Pág. 63

HERNÁNDEZ SAMPIERI Roberto, FERNÁNDEZ Collado Carlos, BAPTISTA Lucio Pilar METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN, 4º edición McGraw Hill Págs. 453 - 454

HERNÁNDEZ, P, ARGIMÓN, I. y GONZÁLEZ PÁRAMO, J. M. ¿Afecta la titularidad pública la eficiencia empresarial? Imprenta del Banco de España. España. 2000

HERZBERG citado por TORO, F. & CABRERA H. Motivación para el trabajo. Ediciones Gráficas. Medellín. 1981

HERZBERG, F. citado por ADAIR, J. Cómo Motivar. Legis. Colombia. 1992

INFESTAS GIL, A. Sociología de la empresa. Amarú Ediciones, Salamanca. 2001. Pág. 190.

LABRADOR, Francisco Javier. Los Modelos factoriales Biológicos en el estudio de la personalidad desde de Broker. Bilbao.1984 Pág. 91

LATTMAN, CH. y GARCÍA, ECHEVARRÍA, S. Gestión de los Recursos Humanos en la empresa. Cómo dirigir hombres en una nueva cultura corporativa. Editorial Díaz de Santos, Madrid 1992. Pág. 87.

LOCKE, E. A. “Hacia una teoría de la tarea de motivación e incentivos”, Rendimiento organizacional del comportamiento humano, vol. 3, 1968 pág 157-189.

LOITEGUI, J. R. Determinantes de la Satisfacción Laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra, Universidad Complutense de Madrid. España, 1990

LUTHANS, F. Efectos diferenciales de los incentivos motivadores en el rendimiento laboral. Revista de la academia de gestión. 2001. Pág. 580-582.

Manual Diagnóstico y Estadístico de Los Trastornos Mentales. Asociación Psiquiátrica Americana. DSM IV. Cuarta Edición. España, 1996. Pág. 475.

MARTÍNEZ, C. Organización y gestión de empresas. Nomos S. A. Bogotá. 1995

MASLOW A. citado por MÉNDEZ, C. El lado humano de la empresa. Liderazgo y motivación. México McGraw-Hill. México. 1995

MASLOW citado por TORO, F. y CABRERA H. Motivación para el trabajo. Ediciones Gráficas. Medellín. 1981

MASLOW, A. Citado por MÉNDEZ, C. El lado humano de la empresa. Liderazgo y motivación. Metodología. México McGraw-Hill. México. 1995

McCLELLAND citado por SCHEIN, E. Psicología de la organización. Prentice-Hall. México 1991

McCLELLAND, David. Motivación Humana. Nueva York: Scout Foresman. 1985

McGREGOR citado por KOENES, A. Gestión y motivación del personal. Ediciones Díaz de Santos. España. 1996

MUCHISKY, P. Psicología aplicada al trabajo. Cengage Learning Editores. 2002

NUÑEZ, Rafael. Manual Practico del MMPI. Pruebas Psicometrías de la Personalidad. Editorial Trillas. México, 1991. Pág. 84

OTOYA, M. Influencia de factores demográficos, rasgos de personalidad y motivación hacia la administración en el desempeño de supervisores. Universidad Javeriana. Bogotá. 2002. Extraído el 25 de octubre de 2008 desde [http:// www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)

PARSONS, T. El sistema social, Madrid, Alianza Editorial. 1999. Pág 36

PHARES, En: MORRIS, Charles. Psicología. Un nuevo enfoque. Séptima Edición. Editorial Prentice. México, 1984. Pág. 673.

POLIT Dense y HUNGLER Bernadette. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. México. Mc Graw Hill 1997

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ministerio de Salud. Resolución No. 8430 del 04 de octubre de 1.993. Bogotá D.C. Colombia. 1.993

QUINTERO, M; ALAMRIO, F; Rivera, G. Rasgos de personalidad asociados al ejercicio de la prostitución en la ciudad de Neiva. Universidad Surcolombiana. Neiva. 2008

REEVE, Johnmarshall. Motivación y Emoción. España: McGraw Hill.1999
REYES, Y; GUTIERREZ, O. Factores que intervienen en la motivación y satisfacción laboral de la Universidad Cooperativa de Colombia. Neiva. 2004

SALANOVA, S. M y PEIRÓ HONTANGAS, J. M. Motivación de la conducta laboral y ámbitos de aplicación de la Psicología Motivacional, Bilbao, 1990. Pág. 456.

SOTO, M. Rasgos de personalidad de la mujer maltratada por su pareja que acude a la comisaría de familia de Neiva. Universidad Antonio Nariño. Neiva. 2002

TAMAYO, Mario. El proceso de la investigación científica. México: editorial. Limusa. 2003. Pág. 205

TAYLOR, citado por CROZIER, M. El Fenómeno Burocrático, Buenos Aires, 1974. Pág 19.

TAYLOR, citado por MOUZELIS, N. P. Organización y Burocracia: un análisis de las teorías modernas sobre las organizaciones sociales, Barcelona, Península, 1978. Pág 93

TAYLOR, F. W. Principios de la dirección científica, Norton, Nueva York.1967

TORO, F. Diferencias en el Perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas." Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá. 1993. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde <http://www.redalyc.com>

TORO, J. Ricardo; YEPES, Luis. Psiquiatría. Fundamentos de Medicina. Tercera edición. Editorial CIB. Medellín, 1990.

VEGA, D; ARÉVALO, a y otros. Panorama de los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994 -2005). Universidad Santo Tomás. Colombia. Extraído el 20 de octubre de 2008 desde <http://www.redalyc.com>

VÉLAZ, RIVAS, J. I. Motivos y motivaciones en la empresa, Editorial. Díaz de Santos, Madrid 1996. Pág. 8 -9

VROOM citado por LUTHANS, F. Efectos diferenciales de los incentivos motivadores en el rendimiento laboral. Revista de la academia de gestión. 2001. Pág. 580-582.

ANEXOS