

Universidad de Palermo



Facultad de Ciencias Sociales

Trabajo Final de Integración: Motivación en profesionales y estudiantes psicología

Alumno: Genzone, Leandro

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo y su respectiva defensa ante el Tribunal Evaluador forman parte de la última instancia de evaluación de la carrera de Psicología y por lo tanto son la última obligación académica con la que el alumno egresa. El mismo intenta dar cuenta de la articulación entre la teoría y la práctica de lo aprendido durante la carrera. El tema elegido está relacionado con lo experimentado en la Práctica y Habilitación Profesional.

La Práctica y Habilitación Profesional fue desarrollada en el Departamento de Desarrollo Profesional de la Universidad de Palermo que tiene como misión contribuir con el proceso de inserción laboral y desarrollo profesional de los alumnos y egresados de la universidad. El departamento tiene como objetivo capacitar a estudiantes y egresados en las herramientas claves para el proceso eficiente de la búsqueda de empleo y su desarrollo profesional, brindar la posibilidad de acceso a búsquedas laborales de empresas e instituciones y ofrecer la posibilidad a empresas de acceder a candidatos, cubriendo sus necesidades de búsquedas en el menor tiempo posible. De esta manera, el Departamento de Desarrollo Profesional funciona como nexo entre las instituciones y los alumnos y egresados.

La intención de este trabajo es indagar, a través de la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández Seara (1987), acerca de la motivación en el ámbito laboral en estudiantes y graduados en actividad de la Licenciatura en Psicología de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La elección de este tema tiene origen en el supuesto de que la motivación se modifica a lo largo de la vida del sujeto y, más puntualmente en el ámbito laboral, depende no sólo de los aspectos materiales, sino que también de las características del puesto, el ambiente físico y el significado que tiene para la persona la actividad que realiza. En este sentido, Herzberg (1959) señala que las características del puesto y determinadas prácticas institucionales influyen en el grado de satisfacción o insatisfacción laboral de los individuos más allá de las condiciones físicas y materiales del puesto de trabajo. Según Fernández Seara (1987) cada motivo se puede reflejar en una gran variedad de formas de expresión y además las motivaciones no son aspectos estáticos, sino que se presentan

cambiantes, fluctuantes y lábiles, lo que dificulta bastante su evaluación. No sólo existen diferencias individuales en la naturaleza de los motivos que impulsan a la acción, sino que cambiarán y se aprenderán nuevas formas de conducta a lo largo del ciclo vital.

En el caso de la psicología, donde para realizar determinadas actividades se requiere el aval del Ministerio de Salud de la Nación a través de una matrícula habilitante, se plantea una brecha entre los estudiantes y los profesionales ya graduados. Esta diferencia se traduce en la posibilidad de ejercer plenamente la actividad profesional o no. Esto se hace más notable en el ámbito clínico debido a que un profesional ya graduado puede ejercer libremente su actividad profesional en oposición a lo que ocurre con un estudiante.

El objetivo general de este trabajo es obtener información sobre la motivación en psicólogos y estudiantes de psicología en el ámbito laboral. Del objetivo general de la investigación se desprende el siguiente objetivo específico:

- Observar similitudes y diferencias entre estudiantes y graduados en actividad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cabe destacar que la intención de este trabajo no es comparar la muestra de los estudiantes con la de los psicólogos en actividad ya que los participantes desarrollan actividades profesionales dispares y, como ya será desarrollado en el marco teórico, muchas de las variables que intervienen en la motivación humana no son directamente observables y dependen de aspectos subjetivos intervinientes en cada ser humano.

2. MÉTODO

El proyecto se encuadra dentro de una investigación de tipo exploratoria ya que pretende analizar la temática de la motivación laboral en personas que desarrollan o desarrollaron su formación académica en el campo de la psicología.

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Fernández Seara (1987). Esta investigación se realizó sobre una muestra de 40 psicólogos en actividad graduados hace más de 5 años y otra de 40 estudiantes de la Licenciatura en Psicología de distintas universidades de la Ciudad de Buenos Aires. La escala se distribuyó con el consentimiento de cada participante de manera aleatoria en instituciones y universidades de la ciudad. A cada participante se le explicaron

los lineamientos generales de la investigación y se corroboró si cumplían con los requisitos excluyentes de la misma. Estos estaban referidos a verificar si los participantes eran psicólogos graduados hace más de 5 años en actividad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o si eran estudiantes de psicología en alguna de las universidades de la ciudad. Luego se hizo entrega del cuadernillo y la hoja de respuestas correspondientes y se fijó la fecha y el lugar para la entrega del material completo.

2.1 INSTRUMENTO

Para esta investigación se utilizó la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández Seara (1987). Esta escala ha sido diseñada para apreciar la estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional del sujeto y para predecir el futuro comportamiento del sujeto humano, sobre todo en el ámbito laboral. Entre los objetivos de la escala caben destacar el estudio de los procesos psicológicos involucrados en la estructura dinámica de las motivaciones (emocionales, cognoscitivas y situacionales), el conocimiento de la importancia relativa de los motivos psicosociales de cada uno de los sujetos, la delimitación del rango de incentivos y el nivel de satisfacción y la observación del nivel de rendimiento-ejecución en cada una de las motivaciones.

Fernández Seara (1987) prefiere hablar de motivaciones y no de motivación, conceptualizando las mismas como elementos de activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactoria de una serie de tareas. El autor señala que no se puede hablar de una sola motivación, sino de muchos factores motivacionales relevantes para explicar la conducta afectiva de los seres humanos en las distintas tareas.

El modelo teórico que propone Fernández Seara (1987) acerca del funcionamiento de las motivaciones es sobre todo de tipo psicosocial. Considera las motivaciones como un complejo proceso donde se incluyen distintos componentes subjetivos y objetivos que juegan un poderoso papel en la conducta humana. El autor toma como referente la teoría de Bolles (1969) que afirma que las motivaciones no son hechos de comportamiento claramente observables o aspectos de experiencia directa.

La escala es un cuestionario que consta de 173 enunciados divididos en tres partes. La primera parte tiene 126 enunciados donde se debe indicar si los mismos son verdaderos

o falsos para la persona. La segunda parte consta de 21 incentivos brevemente descritos de los cuales se debe precisar el grado de importancia que los mismos tienen para la persona atendiendo a la siguiente escala: 2 (normal), 3 (mucho) y 4 (muchísimo). Por último, la tercera parte contiene 26 aspectos de la vida cotidiana y el modo de proceder es similar al descrito en la parte anterior, la diferencia está en que el criterio de elección será el grado de satisfacción que producen los aspectos en la vida del sujeto. En esta parte se utiliza la siguiente escala: 1 (alguno), 2 (normal), 3 (mucho) y 4 (muchísimo).

2.1.1 Material de la prueba y procedimientos

Manual: con las normas de aplicación, corrección, valoración y fundamentos teórico-experimentales de la prueba.

Cuadernillo: con las instrucciones y elementos distribuidos atendiendo a los componentes de la escala.

Hoja de respuestas y perfil individual.

Plantillas de corrección: para la corrección de la escala se utilizan seis plantillas (una de cada factor) divididas en cinco secciones, correspondientes a los cinco componentes motivacionales.

Para una mejor conceptualización de la escala es necesario definir a priori el concepto psicológico de los motivos psicosociales del ser humano. No obstante, raramente los motivos existen aisladamente, sino que interactúan en distintas y diferentes conductas. En este sentido la escala incluye aspectos motivacionales tales como:

- Afiliación: hace referencia a la preocupación de las personas por el establecimiento y/o mantenimiento de relaciones positivas con las otras personas. Pero este motivo, definido como la anticipación de relaciones afectuosas y amistosas con otras personas, es en parte una respuesta a la ansiedad y no sólo un impulso positivo de goce.
- Pertenencia de grupo: refiere a la necesidad humana de pertenecer y ser considerado como miembro de un grupo.
- Estima: aprecio y respeto por parte de los demás.

- Reconocimiento social: aprobación por parte de los demás de su trabajo y esfuerzo.
- Autoestima: refiere a la valoración personal que tiene el sujeto acerca de sí mismo.
- Realización: representa la necesidad de desarrollar continuamente las capacidades propias y de sentirse creativo en el sentido más amplio.
- Iniciativa: posibilidad de que el sujeto proponga o haga algo. Necesidad de llevar a cabo sus proyectos personales.
- Logro: deseo general de alcanzar algún resultado por excelencia, superándose a sí mismo y a otros.
- Poder: hace referencia a personas que están emocionalmente preocupadas por conseguir o mantener medidas y/o normas que permitan influir sobre otras personas.
- Seguridad: búsqueda de la estabilidad en las relaciones afectivas y en la actividad profesional. El sujeto actúa para preservar su seguridad. No obstante, las necesidades de seguridad no son las mismas para todo el mundo.

2.1.2 Factores de la escala

A partir de los aspectos motivacionales anteriormente descritos, el análisis factorial ha permitido determinar el número y la naturaleza de motivos psicosociales básicos. Esos motivos sociales básicos aluden a los siguientes factores:

As: Aceptación e Integración Social. Mide la necesidad de relaciones efectivas (de diferente índole) con otras personas.

Al sujeto le gusta estar con amigos y personas en general. Acepta a la gente con facilidad, se esfuerza por hacer amigos y mantener asociaciones con otras personas. Este factor incluye los motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social.

Rs: Reconocimiento Social. La persona busca aprobación social y estima por parte de los demás (sobre todo los conocidos y allegados); trabaja y se esfuerza por obtener la

aprobación y el reconocimiento; le preocupa la reputación, la fama y lo que otros piensen de él.

Una búsqueda afanosa de estima ha de llevar, sin duda, a una cota elevada de logro.

Ac: Autoestima/autoconcepto. Está relacionado con la valoración personal y confianza en sí mismo. Obtener una puntuación elevada en nivel de activación indicaría que el sujeto posee un pobre concepto de sí mismo.

Obtener calificaciones altas en el nivel de ejecución indicaría que el sujeto busca afanosamente situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismo y acrecienten el autoconcepto.

Ad: Autodesarrollo. Se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida. Incluye motivos de logro, realización, expresión creativa y de desarrollo de la propia iniciativa.

Una puntuación alta (en el nivel de activación) indica que el sujeto aspira a realizar tareas difíciles, mantiene cotas altas y está dispuesto a trabajar para llegar a metas elevadas; responde positivamente a la competitividad y está dispuesto a esforzarse para sobresalir.

Una tendencia al logro correlacionará positivamente con la valoración personal.

Po: 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 y dirigir a otras personas. Está dispuesta a realizar esfuerzos y lograr cotas muy elevadas a través de diversos medios (trabajo, dinero, patrimonio, política, cargos, etc.) con un claro fin de obtener poder.

Aspira a alcanzar un estatus (social, profesional y económico) elevado que le permita dominar y dirigir de alguna manera a los demás.

Se: Seguridad. Se trata de buscar estabilidad psíquica en base a las circunstancias que le rodean: familiares, laborales y sociales.

Una puntuación alta en el nivel de activación indica que esa persona no posee un sentimiento de seguridad en sí misma ante las situaciones actuales y futuras. Múltiples factores pueden ser la razón de ello: inestabilidad laboral, problemas familiares, baja autoestima.

Una persona que busca seguridad laboral por encima de todo limitará, sin duda, sus posibilidades de autorrealización.

2.1.3 Componentes de medida de la conducta motivante

Los factores anteriormente descritos son evaluados en relación con los siguientes aspectos:

Nivel de activación motivacional (Act): se considera como el factor motivante o acción activadora de la conducta. Se trata de elementos impulsivos hacia la acción, pero no direccionales. Alude al estado de alerta y/o activación general “arousal” que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas.

Nivel de expectativa (Exp): anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito (o fracaso) en una determinada tarea. Probabilidad percibida de que haciendo un determinado esfuerzo se alcanzará un determinado incentivo o recompensa.

Existe, pues, una relación entre estimación subjetiva e incentivo y expectativa, por una parte, y entre expectativa y nivel de satisfacción, por otra.

Nivel de ejecución (Eje): cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de unas metas. Desempeño de las tareas en una situación dada. Relación entre el nivel de activación, el valor de recompensa y la eficacia.

Valor de los incentivos (Inc): se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta o la importancia que el sujeto atribuye o

concede a ciertos factores externos (Por ejemplo: condiciones ambientales del trabajo, salario, participación, política de la empresa).

Los incentivos reforzadores poseen un valor funcional para el sujeto. A través de la escala se quiere conocer el rango de los mismos.

Nivel de satisfacción (Sat): se refiere al grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración y aquello que el individuo juzga justo o inadecuado.

Por tanto, el nivel de aspiraciones funciona como regulador del éxito o fracaso.

No obstante, hay que señalar que este instrumento no puede ser utilizado para establecer interpretaciones definitivas sobre las personas y que en el caso de querer indagar más sobre los resultados obtenidos en la escala se deben utilizar otros medios tales como la entrevista psicológica o la aplicación de tests psicológicos. La escala brinda información acerca de la motivación laboral de las personas en el momento de la toma en función de los factores de la escala y los componentes de medida de la conducta motivante que la misma establece. Hay que aclarar que estas variables son imposibles de medir cualitativamente y que la escala simplemente trata de brindar una aproximación numérica de la presencia o ausencia de éstos en función de un mejor entendimiento de esta compleja temática.

Esta investigación no pretende utilizar la escala para obtener resultados definitivos sobre la temática de la motivación laboral, sino que pretende utilizarla para analizar el funcionamiento de la misma y a través de los datos obtenidos conocer más sobre lo que ésta mide.

2.2 PARTICIPANTES

Los participantes de esta investigación son psicólogos y estudiantes universitarios de la Licenciatura en Psicología de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En el caso de los profesionales, los mismos desarrollan su actividad laboral en la ciudad y los estudiantes se encuentran realizando la licenciatura en universidades ubicadas dentro de la ciudad.

La edad promedio de la muestra de estudiantes (N: 40) es 24.55 años siendo el 57.5% mujeres y el 42.5% hombres. El 32.5% sólo estudia, un 7.5% desempeña su actividad laboral en el área de Recursos Humanos y el resto desempeña actividades laborales que van desde tareas administrativas, docencia, actividades comerciales y bibliotecología.

La edad promedio de la muestra de los profesionales (N: 40) es de 40.95 años siendo el 67.5% mujeres y el 32.5% hombres. Respecto a las actividades laborales un 87.5% se desempeña en el área clínica, un 17.5% en el área laboral y un 5% se dedica a la docencia. Cabe destacar que en este apartado no todos señalaron una única actividad laboral, combinando en varios casos dos de las mismas.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 La motivación humana

El estudio de la motivación humana intenta analizar qué causa la conducta y el por qué del comportamiento. Esto no resulta sencillo ya que las variables intervinientes en este proceso no son directamente observables.

Garrido Gutierrez (1996) sostiene que la psicología al abordar su objeto de estudio recurre a variables empíricas y a variables hipotéticas. Las primeras son directamente observables y manipulables, en cambio las segundas no son directamente observables ni manipulables, su existencia se infiere sobre la base de las conductas que el organismo manifiesta. Para este autor la motivación es una de las variables hipotéticas empleadas en psicología.

Según Fernández-Abascal (1997) la psicología de la motivación puede ser estudiada desde tres grandes perspectivas: la biológica, la conductual y la cognitiva.

Las orientaciones biológicas tradicionalmente se han centrado en el estudio de las bases orgánicas que permiten entender y explicar las distintas conductas motivadas. Los aportes de esta orientación se enmarcan en los planteamientos basados en la activación fisiológica y las aproximaciones centradas en los mecanismos fisiológicos de regulación.

El modelo conductual intenta explicar la conducta mediante argumentaciones características de las teorías del aprendizaje, esto hace difícil separar los conceptos de

aprendizaje y motivación. En este modelo son claves conceptos como impulso, aprendizaje, condicionamiento clásico, condicionamiento operante, aprendizaje observacional e incentivo.

Por último, los enfoques cognitivos se caracterizan por considerar fundamentales los procesos perceptivos e intelectuales que tienen lugar en el momento en el que el sujeto analiza e interpreta el medio ambiente en el que se desenvuelve, así como sus propios pensamientos y conductas.

Según este autor es necesaria la consideración de los componentes biológicos, conductuales y cognitivos para entender cualquier forma de motivación y considera a la homeostasis como un elemento clave en la psicología de la motivación. La homeostasis es el proceso mediante el cual el organismo se autorregula y tiende a mantenerse siempre en un nivel óptimo. Homeostasis es equilibrio dinámico, con continuas fluctuaciones y permanentes cambios. Según Fernández-Abascal (1997) es precisamente en esas fluctuaciones, en esa imposibilidad de mantenerse en un punto fijo, donde se encuentra el espíritu de la motivación, ya que el organismo siempre está motivado para seguir buscando ese punto óptimo que le garantice su máximo rendimiento y adaptación.

Huertas (1997) define la motivación como el componente energético del ser humano, lo que empuja y lo dirige, algo que no es tangible ni siempre evidente. Entiende la motivación como un proceso psicológico en el sentido de que no solamente es un proceso cognitivo sino que también tiene un alto componente afectivo y emocional.

Huertas (1997) incluye en el proceso motivacional a todos aquellos factores cognitivos y afectivos que influyen en la elección, iniciación, dirección, magnitud y calidad de una acción que persigue alcanzar un fin determinado. Postula que ese dinamismo motivacional dentro del sujeto está regulado por tres dimensiones:

- Aproximación-Evitación: La meta es algo querido o algo evitado.
- Acciones autorreguladas o reguladas externamente: Las acciones hacia una meta pueden surgir de intereses o necesidades propias de cada individuo o pueden estar menos reguladas por los dictados de la situación en la que se encuentra la persona.
- Motivos profundos (implícitos) o superficiales (autoatribuidos).

El autor sostiene que un motivo refiere a un conjunto de pautas para la acción, emocionalmente cargadas, que implican la anticipación de una meta u objetivo preferido. Estas metas no deben ser entendidas como puras o aisladas, sino que se debe hablar de metas como si fuesen estados entrelazados en perpetuo flujo.

Huertas (1997) enumera una serie de elementos cognitivos que participan del proceso motivacional. En primer lugar, las metas como un tipo de representaciones cognitivas de los sujetos sobre aquello que les gustaría que sucediera, lo que querrían conseguir o lo que les gustaría que no sucediera en el futuro. En segundo lugar los planes de una acción, que son las representaciones sobre las acciones que permiten reducir la distancia entre el estado actual del sujeto y el estado ideal que se desea conseguir. Por otra parte las expectativas que representan la probabilidad de alcanzar la meta propuesta. Y por último, las explicaciones o atribuciones causales de los resultados una vez finalizada una acción.

En cuanto a la influencia del entorno y la cultura respecto de la motivación el autor define a los motivos sociales como grandes tendencias a la acción, como guiones motivacionales profundos que hacen referencia a modos de comportarse y de desear. Éstos se activan en contextos sociales determinados, relacionados con la eficacia personal, el afecto interpersonal y la influencia social.

Se pueden enumerar tres principales motivos sociales:

- La motivación por el logro. El motivo de logro es la propensión a ser eficaz y a conseguir un resultado con cierto nivel de excelencia.
- Los motivos de afiliación. La afiliación constituye una serie de patrones de acción caracterizados por el interés en establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con una o varias personas.
- Los motivos de poder. El motivo de poder es el interés por ejercer impacto, control o influencia sobre otra persona, un grupo o el mundo en general.

Maslow (1991) propone un enfoque holístico para su teoría de la motivación. Afirma que el individuo es un todo integrado y organizado, que todo el individuo está motivado y no sólo una parte de él.

Sostiene que normalmente cuando un deseo consciente se analiza, tras él se puede llegar a otros fines más fundamentales del individuo. En otras palabras, se puede hacer una

analogía con el papel que tienen los síntomas en psicopatología. Los síntomas son importantes, no tanto en sí mismos, como por su significado final, es decir, por lo que puedan ser sus fines o efectos múltiples.

Maslow (1991) define el estudio de la motivación como el estudio de los fines, los deseos o de las necesidades últimas del ser humano. En apariencia, los medios en sí mismos son más universales que las vías por las que se consiguen esos fines, porque dichas vías están determinadas localmente por su cultura específica. Según el autor los seres humanos son más parecidos de lo que se podría pensar en principio.

Maslow (1991) propone el Modelo de Jerarquía de las necesidades y sostiene que los individuos poseen una compleja serie de cinco categorías de necesidades:

- Fisiológicas: son necesidades fisiológicas necesarias para mantener la homeostasis dentro del organismo humano (comer, dormir, respirar).
- De seguridad: surgidas de la necesidad de la persona de sentirse segura y protegida.
- De afiliación: relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, su relación con los otros y la pertenencia a un grupo.
- De estimación: relacionadas con la autoestima del sujeto.
- De autorrealización: en la cima de las jerarquías, están relacionadas con la satisfacción personal y con el reconocimiento del sentido de la vida en los sujetos a través del desarrollo de sus actividades.

El autor señala que a medida que una persona va satisfaciendo cada uno de estos niveles de necesidades, la motivación se desplaza al nivel de necesidades inmediatamente superior con el propósito de satisfacerlas.

Pervin (1996) analiza el tema de los motivos como una unidad fundamental de la personalidad. En este sentido los motivos están relacionados con el por qué y el cómo del comportamiento. Afirma que el concepto de motivación ha sido utilizado para responder tres preguntas: ¿Qué activa al organismo? ¿Por qué el organismo selecciona o elige una respuesta en lugar de otra o un tipo de actividad en lugar de otro? Y dado el mismo estímulo, ¿por qué el organismo a veces responde de una manera y otras veces de otra?

El autor afirma que los aspectos de la motivación son la activación, la selección de la dirección y la preparación de respuesta. El concepto de la motivación indica que hay

características internas que influyen en la activación y regulación de la conducta. Desde la visión de la psicología de la personalidad, el concepto de la motivación indica que estas características internas tienen influencia en otros aspectos del funcionamiento de la persona. Así pues los motivos influyen en la cognición y en la acción, en el pensamiento y en la conducta. Sintetizando, los motivos son una parte importante de nuestra personalidad, tanto en ellos mismos como por ellos mismos, así como en relación con su influencia con otros elementos de la personalidad.

3.2 Motivación en el ámbito laboral

Respecto de la motivación en el ámbito laboral se debe analizar por qué una persona desarrolla determinada actividad y qué motiva su desempeño. Bajo esta línea de análisis Hellriegel y Slocum (1998) sostienen que la motivación es toda influencia que suscita, dirige o mantiene en las personas un comportamiento orientado al cumplimiento de metas. Para los autores existen tres factores que influyen directamente en la motivación:

- Las diferencias individuales: necesidades, valores, actitudes, intereses y capacidades que los individuos portan consigo en su trabajo.
- Las prácticas organizacionales: reglas, políticas de Recursos Humanos, prácticas administrativas y sistemas de retribuciones propios de una organización.
- Las características del puesto: aspectos de un puesto de trabajo que determinan sus limitaciones y retos (variedad de las habilidades, identidad de tareas, significación de tareas, autonomía y retroalimentación).

Para un panorama más amplio de la temática, los autores describen distintos enfoques que abordan el tema de la motivación del desempeño. Los enfoques de contenido, que se basan en el supuesto de que a los individuos los impulsa el deseo de satisfacer sus necesidades internas y se pregunta qué es lo que motiva el comportamiento, y los enfoques de procesos que incluyen modelos de motivación que enfatizan la manera y razones por la que los individuos eligen ciertas conductas para cumplir sus metas personales.

Dentro de los enfoques de contenido se encuentra el anteriormente descrito Modelo de Jerarquía de las necesidades de Maslow y siguiendo esta misma línea de pensamiento

Alderfer (1972) propone el modelo ERC y considera la motivación desde la perspectiva de una jerarquía de necesidades, pero en lugar de cinco categorías el modelo ERC consta de tres categorías de necesidades:

- Las necesidades de existencia: son los deseos de bienestar material y físico
- Las necesidades de relación: son los deseos de establecer y mantener relaciones interpersonales con otros individuos.
- Las necesidades de crecimiento: son los deseos de ser creativo, de hacer contribuciones útiles y productivas y disponer de oportunidades de desarrollo personal.

El modelo ERC adopta la hipótesis progresiva de la satisfacción del modelo de Maslow, la misma tiene sus bases en que para que una necesidad aparezca como factor de motivación de la conducta, antes es necesario que la necesidad inmediatamente inferior sea razonablemente satisfecha. Alderfer (1972) agrega la hipótesis de regresión de la frustración que sostiene que cuando los individuos ven frustrada la satisfacción de necesidades de nivel superior vuelven a imponerse sobre ellos las necesidades del nivel inmediatamente inferior.

Siguiendo dentro de los enfoques de contenido se encuentra el modelo de necesidades adquiridas de McClelland (1971). Este afirma que las personas adquieren tres importantes necesidades o motivos:

- La motivación de logro: Son los deseos de éxito según normas de excelencia o durante situaciones competitivas.
- La motivación de afiliación: Son los deseos de desarrollar y mantener con los demás estrechas relaciones interpersonales mutuamente satisfactorias.
- La motivación de poder: Son los deseos de influir o controlar a los demás y el entorno social.

Los enfoques de contenido descritos hasta ahora se basan en las diferencias individuales, por el contrario el modelo de dos factores de Herzberg (1959) subraya la importancia de las características de los puestos y de las prácticas organizacionales para dar respuesta al interrogante de qué motiva el comportamiento. El autor sostiene que distintos tipos de experiencias producen satisfacción e insatisfacción laboral. El modelo de los dos

factores postula que los factores asociados con las sensaciones agradables respecto del trabajo se llaman factores de motivación y los asociados con sensaciones de insatisfacción se denominan factores de higiene.

Bajo esta línea de análisis los factores de motivación son las características de un puesto (retos, responsabilidades, reconocimiento, logros, avance y crecimiento) que al estar presentes deben generar altos niveles de motivación. Los factores de higiene son las características del entorno de trabajo ajenas a un puesto específico (condiciones de trabajo, políticas de la compañía, supervisión, compañeros de trabajo, salario, prestigio formal y seguridad en el empleo) que, en caso de estar presentes, mantienen un nivel razonable de motivación laboral, aunque no necesariamente lo incrementan.

Por último, dentro de los enfoques de contenido se encuentran los modelos de enriquecimiento del puesto que se ocupan de la modificación de las características de puestos específicos para motivar a los empleados y promover la satisfacción laboral a fin de satisfacer las necesidades de alto nivel de los empleados. El modelo más conocido es el creado por Hackman y Oldham (1980), que señala que existen tres estados psicológicos cruciales (significación experimentada, responsabilidad experimentada y conocimiento de resultados) que influyen en la motivación.

Dentro de los enfoques de procesos se encuentra el modelo de expectativa de Vroom (1964) que sostiene que las personas eligen entre conductas alternativas porque prevén que ciertas conductas en particular darán uno o más de los resultados que desean, mientras que otras darán resultados indeseables. También señala que los empleados se sentirán motivados a elevar su desempeño si son conscientes de que ciertas conductas derivarán en un resultado deseado. El modelo de expectativa de Vroom (1964) sostiene tres supuestos básicos:

- Las fuerzas existentes dentro de los individuos y aquellas otras presentes en su situación de trabajo se combinan para motivar y determinar el comportamiento.
- Los individuos toman decisiones consientes acerca de su conducta.
- La selección de un curso de acción determinado depende de la expectativa de que cierta conducta dé uno o más resultados deseados en lugar de resultados indeseables.

Porter y Lawler (1968) ampliaron el modelo de la expectativa y postularon que la satisfacción es el resultado y no una de las causas del desempeño. Diferentes niveles de desempeño desembocan en diferentes retribuciones, éstas a su vez producen diferentes niveles de satisfacción laboral. El modelo de Porter-Lawler se basa en las características personales, las del puesto y las organizacionales para explicar la motivación. Este modelo reconoce que el desempeño entraña más que esfuerzo o motivación, en él también intervienen las aptitudes y las percepciones de roles. Afirma que para desempeñarse a un nivel aceptable es necesario que los individuos sepan qué deben hacer, sean capaces de hacerlo y quieran hacerlo. Deficiencias en cualquiera de estos factores pueden derivar en un desempeño insatisfactorio.

Siguiendo con los enfoques de procesos se encuentra el modelo de la equidad que se ocupa de las suposiciones de los individuos en cuanto a la justicia con que son tratados en comparación con sus compañeros. Adams (1963) investigó sobre este tema y argumenta que los individuos deducen mentalmente ciertas proposiciones para comparar sus resultados y aportaciones con las de personas en condiciones similares a las suyas con el fin de determinar si fueron tratados con justicia.

Finalizando con los enfoques de procesos se encuentra el modelo de reforzamiento cuyas raíces se fundamentan en la obra de Skinner (1974). Este modelo sostiene que el comportamiento se realiza en función de sus consecuencias (premios o castigos), el comportamiento con consecuencias agradables tiende a repetirse y el comportamiento con consecuencias desagradables tiende a no repetirse.

En consecuencia con lo anteriormente expuesto, este trabajo pretende describir a continuación el análisis de los resultados obtenidos mediante la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández Seara (1987).

4. RESULTADOS

Al finalizar la recolección de los datos se procedió a calcular la puntuación directa con las plantillas de corrección y finalmente con la tabla correspondiente se transformó la puntuación directa en las puntuaciones centiles correspondientes (entre 1 y 99).

Los datos obtenidos de la muestra fueron procesados en el SPSS y con este programa se calculó la media, el desvío standar y se aplicó la prueba “t” de student para certificar si las diferencias entre la muestra de estudiantes y la de graduados eran significativas en cada factor de los 5 niveles motivacionales de la escala.

Tabla 1. Nivel de Activación.

	Población	N	Media	Desvío	t
As	Estudiantes	40	88.25	15.58	3.12
	Profesionales	40	73.92	24.43	
Rs	Estudiantes	40	73.82	28.07	2.25
	Profesionales	40	58.62	32.08	
Ac	Estudiantes	40	69.80	24.04	3.05
	Profesionales	40	51.75	28.54	
Ad	Estudiantes	40	74.97	13.82	4.61
	Profesionales	40	52.25	27.94	
Po	Estudiantes	40	51.82	27.84	-1.12
	Profesionales	40	58.85	27.91	
Se	Estudiantes	40	15.52	12.44	0.22
	Profesionales	40	14.82	15.39	

En el Nivel de Activación hubo diferencias significativas al 1% en los factores de Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social y Autoestima/Autoconcepto. En el resto de los factores no se encontraron diferencias significativas entre las dos muestras.

Este nivel representa al estado de activación general de los individuos que determina el comportamiento en orden a la consecución de determinadas metas, las diferencias en los factores de Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social y Autoestima/Autoconcepto indican divergencias entre las muestras en cuanto a la relación con el medio social, afectivo y la imagen de sí mismos. Cabe destacar que si bien la media en el factor de Autoestima/Autoconcepto en los estudiantes no es muy elevada, difiere significativamente de la de los profesionales y que una puntuación elevada en este nivel indica un pobre concepto de sí mismo a nivel individual.

Tabla 2. Nivel de Expectativa.

	Población	N	Media	Desvío	t
As	Estudiantes	40	86.82	12.78	3.38
	Profesionales	40	68.87	31.01	

Rs	Estudiantes	40	75.22	23.89	1.14
	Profesionales	40	67.70	33.88	
Ac	Estudiantes	40	79.42	22.06	0.16
	Profesionales	40	78.50	26.67	
Ad	Estudiantes	40	82.67	18.81	1.14
	Profesionales	40	76.75	26.80	
Po	Estudiantes	40	65.65	21.66	-0.02
	Profesionales	40	65.77	24.30	
Se	Estudiantes	40	52.97	20.96	-1.76
	Profesionales	40	62.82	28.37	

En el Nivel de Expectativas se encontraron diferencias significativas al 1% en el factor de Aceptación e Integración Social. En el resto de los factores no se encontraron diferencias significativas aunque las medias de los factores son similares en las dos muestras.

Este nivel esta relacionado con la anticipación cognitiva del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar el éxito o el fracaso en determinada tarea. A excepción del factor de Aceptación e Integración social, donde además se establece una diferencia significativa entre las medias de las muestras siendo la de los estudiantes superior a la de los profesionales, no se encontraron diferencias significativas en los otros factores.

Tabla 3. Nivel de Ejecución.

	Población	N	Media	Desvío	t
As	Estudiantes	40	91.45	16.15	2.54
	Profesionales	40	76.75	32.75	
Rs	Estudiantes	40	71.55	28.80	-0.42
	Profesionales	40	74.65	35.65	
Ac	Estudiantes	40	72.15	33.30	1.67
	Profesionales	40	58.87	37.60	
Ad	Estudiantes	40	82.67	25.48	0.30
	Profesionales	40	80.57	35.80	
Po	Estudiantes	40	37.58	34.68	-1.51
	Profesionales	40	49.55	34.53	
Se	Estudiantes	40	23.30	29.27	-4.22
	Profesionales	40	54.27	35.96	

En el Nivel de Ejecución se encontraron nuevamente diferencias significativas al 1% en el factor de Aceptación e Integración Social. En el resto de los factores no hubo diferencias significativas.

Este nivel está relacionado con el grado de esfuerzo que el individuo pone en la consecución de determinadas metas. En este sentido se observan diferencias significativas en el factor de Aceptación e Integración Social habiendo también diferencias entre las medias de las dos muestras siendo la de los estudiantes significativamente más alta que la de los profesionales.

Cabe señalar que calificaciones altas de este nivel en el factor de Autoestima/autoconcepto indican una búsqueda afanosa del individuo hacia situaciones que favorezcan la confianza en sí mismo y acrecienten el autoconcepto. En este sentido la media de los estudiantes es elevada y superior a la de los profesionales.

Tabla 4. Nivel de Incentivos.

	Población	N	Media	Desvío	t
As	Estudiantes	40	69.87	33.38	0.17
	Profesionales	40	68.75	24.34	
Rs	Estudiantes	40	71.57	34.90	-2.20
	Profesionales	40	86.35	24.05	
Ac	Estudiantes	40	70.70	35.80	-1.72
	Profesionales	40	83.55	30.65	
Ad	Estudiantes	40	73.45	35.76	-1.66
	Profesionales	40	84.95	25.05	
Po	Estudiantes	40	52.47	42.56	-2.95
	Profesionales	40	78.30	35.20	
Se	Estudiantes	40	70.87	28.82	-2.32
	Profesionales	40	84.27	22.37	

En el Nivel de Incentivos no se encontraron diferencias significativas en ninguno de los factores de la escala.

Este nivel está relacionado con la valoración del individuo atribuida a hechos, acciones, situaciones y factores externos que puedan motivar la conducta. De acuerdo a los resultados en este nivel no se observan diferencias significativas entre las dos muestras respecto al valor funcional de los incentivos reforzadores.

Tabla 5. Nivel de Satisfacción.

	Población	N	Media	Desvío	t
As	Estudiantes	40	46.25	17.08	-2.19
	Profesionales	40	58.40	30.57	

Rs	Estudiantes	40	51.75	35.67	-2.92
	Profesionales	40	74.47	33.87	
Ac	Estudiantes	40	67.15	28.75	-2.16
	Profesionales	40	81.07	28.74	
Ad	Estudiantes	40	58.05	35.57	-3.51
	Profesionales	40	82.72	26.64	
Po	Estudiantes	40	35.15	40.90	-3.60
	Profesionales	40	65.90	35.18	
Se	Estudiantes	40	30.55	32.34	-2.92
	Profesionales	40	50.57	28.88	

En el nivel de Satisfacción no se encontraron diferencias significativas en ninguno de los factores de la escala aunque la media de los estudiantes en todos los factores es inferior a la de los graduados.

Este nivel está relacionado con el grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración del individuo y si este los considera justos o inadecuados. Si bien no se establecieron diferencias significativas entre las dos muestras, las medias de la muestra de estudiantes son en todos los factores inferiores a la de los profesionales. Esto indica un nivel de satisfacción menor en los estudiantes.

5. DISCUSIÓN

Luego de analizar los datos recolectados se encontraron diferencias significativas en el factor de Aceptación e Integración Social en los Niveles de Activación, Expectativa y Ejecución. Asimismo en el Nivel de Activación se encontraron también diferencias significativas en los factores de Reconocimiento Social y Autoestima/Autoconcepto. Por el contrario en el resto de los factores y en los demás niveles no se observaron diferencias significativas entre las dos muestras y de acuerdo con esto, considerando que la escala tiene 5 niveles motivacionales y cada uno contiene los mismos 6 factores se puede afirmar que no hubieron grandes diferencias entre los estudiantes y los profesionales respecto de lo que esta escala mide, es decir la motivación en el ámbito laboral. No obstante, se encontraron diferencias entre los dos grupos en lo que refiere a los motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social reflejada en las divergencias en cuanto al factor de Aceptación e Integración social.

Retomado lo descrito en el marco teórico y en relación con las diferencias entre las dos muestras en cuanto al factor de Aceptación e Integración Social, Maslow (1991) sostiene que los individuos poseen una serie de cinco categorías de necesidades ordenadas jerárquicamente. Lo que aquí interesa remarcar es que una de esas categorías hace referencia a las necesidades de afiliación y está relacionada con las relaciones afectivas del individuo con los otros y a la pertenencia del mismo a un determinado grupo. El autor señala que a medida que el individuo va satisfaciendo cada uno de estos niveles de necesidades, la motivación se desplaza al nivel de necesidades inmediatamente superior. En este sentido la posibilidad de establecerse en un ámbito laboral estable y bien determinado puede estar relacionado con las diferencias en el factor de Aceptación e Integración Social entre estudiantes y profesionales ya recibidos de la carrera de psicología.

Por su parte, Alderfer (1972) plantea que existen tres categorías de necesidades, una de ellas representa las necesidades de relación que refieren a los deseos de establecer y mantener relaciones interpersonales con otros individuos. McClelland (1971), otro autor citado en el marco teórico de este trabajo, también hace referencia a la motivación de afiliación como uno de los motivos más importantes para el ser humano.

Otro dato destacable, si bien no se encontraron diferencias significativas entre las dos muestras, es que en el Nivel de Satisfacción las medias de los estudiantes en los seis factores eran inferiores a la de los profesionales. Esto puede estar relacionado con el tipo de actividad laboral desarrollada por cada grupo ya que mientras la mayoría de los profesionales desarrolla actividades relacionadas con la clínica o la psicología laboral, los estudiantes desarrollan actividades profesionales en su mayoría no relacionadas con el ámbito psicológico.

Resulta importante resaltar que, en concordancia con lo expuesto en la introducción, las limitaciones de este trabajo están relacionadas con el hecho de que la motivación es un aspecto individual, varía según la persona y además, en el ámbito laboral está determinada por el tipo actividad y las condiciones en la que ésta se desarrolla. En consecuencia, para obtener una mejor descripción de los aspectos motivacionales en el ámbito laboral habría que indagar cada caso individualmente ya que de ese modo se recolectaría una información más detallada.

Por otra parte, es imposible comparar muestras tan dispares debido a que existen muchas diferencias entre las actividades laborales desarrolladas por los participantes de las mismas. También hay que destacar que, si bien se indicó contestar el inventario de acuerdo a sus percepciones en el ámbito académico, algunos de los participantes no estaban desarrollando actividades laborales en el momento de la toma.

6. COMENTARIOS FINALES

Esta disertación escrita, además del proceso de aprendizaje y la experiencia que su elaboración significó en sí misma, ha intentado integrar muchos de los contenidos teóricos vistos durante la carrera con los contenidos prácticos desarrollados en las diferentes prácticas y en la residencia.

Este trabajo fue desarrollado en relación con la práctica profesional realizada en el Departamento de Desarrollo Profesional de la Universidad de Palermo y el tema elegido fue pensado a raíz de la problemática presentada por un gran número de alumnos de las diversas carreras dictadas en la universidad. Estos planteaban la necesidad de no sólo encontrar un trabajo, sino también encontrar un trabajo relacionado con su carrera. Este planteo hace referencia a una necesidad de los individuos de realizar actividades que les produzcan satisfacción no sólo por la recompensa material sino también por el hecho de disfrutar de la actividad en sí misma.

Es importante tener en cuenta que las percepciones respecto de la actividad profesional se modifican a lo largo de la vida de las personas y más puntualmente luego de finalizar los estudios, momento en que cada individuo debe tomar decisiones y acciones con respecto a una actividad en la que, como ocurre en el ámbito de la psicología según lo expuesto al comienzo de este trabajo, hasta ese momento no ha tenido plena capacidad de acción.

En concordancia con lo anteriormente dicho, resulta interesante pensar de qué manera este condicionamiento influye en la motivación de las personas que elijen estudiar psicología y si realmente existe una diferencia luego de que estas finalizan sus estudios.

Para concluir, y a modo de reflexión, resulta inevitable exponer que intentar medir o establecer conclusiones sobre la motivación humana no es tarea posible ya que sus determinantes no son directamente observables y varían según la persona, sus experiencias y expectativas, las circunstancias que la atraviesan y el contexto en el que se encuentra. Además, es ineludible destacar que lo que impulsa a las personas a realizar acciones no siempre es algo consciente para ellas o algo de lo que pueda reflexionarse de manera lógica.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of equity. *Journal of abnormal and social psychology*, 67, 422-436.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth: human needs in organizational settings*. Nueva York: Free Press.
- Fernández Abascal, E. G. (1997). *Motivación y emoción*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Fernández Seara, J. L. (1987). *Escala de Motivaciones Psicosociales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Garrido Gutierrez, I. (1996). *Psicología de la motivación*. Madrid: Síntesis.
- Hackman J. R. y Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (1998). *Administración*. México D.F.: Thomson Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C, & Baptista Lucio P. (1991). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mac Graw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: Wiley & Sons.
- Huertas, J. A. (1997). *Motivación: querer aprender*. Buenos Aires: Aique.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

McClelland, D. C. (1971). *Motivational trends in society*. Morristown, New Jersey: General Learning Press.

Pervin, L. A. (1996). *La ciencia de la Personalidad*. Madrid: Mac Graw Hill.

Porter, L. W. y Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood: Dorsey-Irwin.

Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. Nueva York: Alfred A. Knopf.