

MOTIVACIONES OCUPACIONALES en ADULTOS

**Blancas Escalona, Paola
David González, Miriam C.
Moreno Arreola, Erica
Reyes Juárez, Jaquelin Brillit
Torres Cruz, Ma. Guadalupe
Alumnos de la UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO**

RESUMEN

Se intentó conocer las motivaciones ocupacionales en sujetos adultos de ambos sexos, cuyas edades fluctuaron entre los 20 y 50 años. Se trabajó con 150 sujetos; hombres y mujeres divididos equitativamente. Se aplicó el Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (Faletty & Moreno, 1999) evaluando de manera individual a los sujetos. Analizamos en este artículo solamente los ítemes de este cuestionario en que se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Introducción

La motivación es concebida, a menudo, como un impulso que parte del organismo, como una atracción que emana del objeto y actúa sobre el individuo. El psicólogo la considera como el aspecto dinámico de la relación de un sujeto con el mundo. La motivación concierne a la dirección activa de la conducta hacia ciertas categorías preferenciales de situaciones o de objetos. Young (1961) la considera como el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad (Cofer y Appley, 1990).

Las conductas intrínsecamente motivadas, lejos de ser triviales y carentes de importancia animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacer necesidades psicológicas importantes. La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar los retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y curiosidades del entorno (Reeve, 1994).

Existen dos maneras de disfrutar una actividad-extrínsecamente e intrínsecamente. Las personas extrínsecamente motivadas actúan para conseguir motivadores tales como el dinero, elogios, o reconocimiento social. Las personas intrínsecamente motivadas realizan actividades por el puro placer de realizarlas (Reeve, 1994).

El trabajo ocupa en la actualidad un lugar importante en la vida de las personas, con él están vinculadas su nivel de vida, su sentido de logro y bienestar, su seguridad y prestigio personal, éste es un factor de gran importancia en la existencia, motivación, aprendizaje, percepción y personalidad desempeñan un papel esencial en la selección de empleo, en el rendimiento y satisfacción con el trabajo. La Psicología organizacional procura mejorar la actividad y funciones de la organización y aumentar la satisfacción y productividad de los empleados (Smith, Sarason y Sarason, 1982).

La sociedad moderna está integrada por multitud de organizaciones (empresas): gubernamentales, de la salud, religiosas, políticas e industriales, influyen todas ellas de modo importante, y a menudo de la eficacia con que funcionan depende el bienestar y la salud de los trabajadores. El influjo que ejerce en la vida y en la de quienes laboran en ellas ha estimulado varias tentativas por aplicar las teorías psicológicas al funcionamiento organizacional. El primer enfoque la constituyen los intentos por mejorar la calidad de la vida de trabajo y el segundo se refiere al adiestramiento para el liderazgo (Arias, 1984).

Por lo tanto, el interés por este tema, se centra particularmente en el estudio del ser humano en el mundo del trabajo, una vez que se ha reconocido que el puesto del trabajador es una de las actividades más importantes de su vida. Solo ahí, se puede satisfacer una serie de necesidades, objetos y expectativas esenciales; sólo en él, pueden emplearse muchos talentos, capacidades y tendencias; solo ahí, puede llevarse a la práctica la formación, los conocimientos adquiridos en la escuela y los de carácter técnico y alcanzarse una cierta forma de satisfacción humana en la vida, así como hacer realidad la aspiración a aquello que, en general, se designa como autorrealización y como desarrollo psíquico-intelectual (Mcgregor, 1969). Con base en lo anteriormente mencionado el objetivo es determinar el nivel de motivación en el trabajo en hombres y mujeres.

MÉTODO

Sujetos

En el presente estudio se trabajó con una muestra de 150 hombres y mujeres adultos cuyas edades fluctuaron entre los 20 y 50 años. La muestra total se dividió en dos grupos, uno de 75 trabajadores del sexo masculino y otro de 75 trabajadores del sexo femenino.

Instrumento

Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (CUMO). Es un cuestionario construido por Faletty y Moreno (1999) que permite evaluar de manera eficaz los niveles de motivación en el trabajo de los sujetos. El instrumento consta de 45 reactivos con 5 opciones de respuesta. Su aplicación es individual y no tiene límite de tiempo.

Procedimiento

Para la obtención de los datos de esta investigación, como primer paso se aplicó el cuestionario de forma individual a los sujetos de investigación dándoles las instrucciones pertinentes de forma sencilla y solucionando dudas.

RESULTADOS

Los resultados muestran que los hombres presentan mayor nivel de motivación en los siguientes factores: satisfacción, prestigio y éxito social, y preocupación frente al futuro. Mientras que las mujeres en: dependencia infantil y en algunos ítemes de prestigio y éxito social. En la tabla N° 1 se observan los reactivos que conforman el

Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (Migone y Moreno, 1999) que dieron diferencias significativas.

TABLA N° 1

MOTIVACIONES OCUPACIONALES según SEXO

Diferencias por ítemes

CUMO			HOMBRES		MUJERES	
# REACTIVO/VARIABLES	NIVEL SIG.	t	MEDIA	DESV.	MEDIA	DESV. 2
4. Estar satisfecho con mi trabajo	0.021	1.632	4.09	1.09	3.73	1.3005
8. Sentirme plenamente realizado con mis tareas	0.031	1.556	3.84	1.23	3.5067	1.3889
12. Que mi profesión sea mi pasatiempo favorito	0.001	2.737	3.9867	0.9078	3.44	1.4726
13. Ser reconocido por mis triunfos laborales	0.012	1.601	3.6667	1.2339	3.3067	1.5065
14. Ser más comprendido por mi familia	0.019	-0.276	3.08	1.3632	3.1467	1.5913
16. Que mi ocupación me ayude a sentirme pleno y realizado	0.001	1.935	4.1467	1.0093	3.7733	1.3313
17. Ganar un sueldo lo más alto posible	0.001	3.264	4.12	0.995	3.4133	1.5862
20. Que ejercerla me produzca un gran placer	0.001	1.929	4.1333	0.8595	3.7867	1.2975
21. Tener en la vida un camino seguro	0.006	10714	3.84	1.1513	3.48	1.4081
22. Obtener dinero y prestigio	0.001	1.928	3.72	1.0974	3.3067	1.4975
23. Sentir que mi trabajo me permite desarrollar mi personalidad	0.027	1.517	3.72	1.1805	3.4	1.395
27. Tener una ocupación nada aburrida	0.001	3.256	3.8533	1.0487	3.1733	1.4739
28. Alcanzar un alto nivel social y ser influyente	0.004	-0.11	2.9467	1.3345	2.9733	1.6272
32. Lograr un alto nivel económico	0.001	1.736	3.6267	1.1598	3.24	1.5408
36. Que me proporcione muchas satisfacciones	0.048	1.3431	3.84	1.2632	3.5467	1.4074
40. Darme cuenta que mi trabajo me satisface	0.003	1.811	4.0533	1.0513	3.7067	1.2816

41. Tener un camino seguro el día de mañana	0.009	1.136	3.7067	1.3129	3.44	1.553
---	-------	-------	--------	--------	------	-------

DISCUSIÓN

La motivación es concebida como un impulso que parte del organismo o como una atracción que emana del objeto y actúa sobre el individuo. Young (1961) la considera como el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad (Cofer y Appley, 1990) de esto se concluye que, la motivación es un impulso que inicia, guía y mantiene una conducta que va dirigida a una meta.

El trabajo ocupa en la actualidad un lugar importante en la vida de las personas, con él están vinculadas su nivel de vida, su sentido de logro y bienestar, su seguridad y prestigio personal, este es un factor de gran importancia en la existencia, motivación, aprendizaje, percepción y personalidad desempeñan un papel esencial en la selección de empleo (Smith, Sarason y Sarason, 1982).

Por lo tanto, se ha reconocido que el puesto del trabajador es una de las actividades más importantes de su vida. Solo ahí, se puede satisfacer una serie de necesidades, objetos y expectativas esenciales; solo ahí puede alcanzarse una cierta forma de satisfacción humana en la vida, así como hacer realidad la aspiración a aquello que se designa como autorrealización (McGregor, 1969).

De manera general se observó que existen diferencias significativas entre los trabajadores del sexo masculino y los trabajadores del sexo femenino.

Los trabajadores de ambos sexos, se encuentran motivados a trabajar por Satisfacción en donde los sujetos buscan enriquecimiento individual en la tarea profesional a realizar, ya que enfatizan el desarrollo personal y el logro de experiencias enriquecedoras en el desempeño ocupacional; Prestigio y éxito social los motivos ocupacionales de estos sujetos apuntan hacia logros materiales (altos ingresos) como también por el poder desempeñar tareas que les brinden valoración social, tener autoridad y tener reconocimiento; Preocupación ante el futuro son personas que presentan temor a sufrir carencias de tipo económico y buscan asegurar su patrimonio; y Dependencia infantil son sujetos que en su decisión vocacional involucran a los padres u otras personas significativas. Subordinan sus necesidades y deseos a los de personas de quienes dependen o poseen autoridad. Intentan la aprobación y el efecto de figuras representativas por medio de conductas de sumisión, subordinación o sometimiento (Migone y Moreno, 1999).

Concluyendo, los trabajadores mexicanos estudiados de sexo masculino presentan diferencias significativas, es decir están más motivados a trabajar por la satisfacción obtenida en la tarea, el prestigio y éxito social y la preocupación ante el futuro; en comparación con los trabajadores de sexo femenino que se encuentran más motivados por la dependencia infantil.

REFERENCIAS

Arias, G. F. (1998) *La Motivación*. México. Trillas.

Arnau, J. (1979) *Motivación y Conducta*. Barcelona. Fontanela.

Bolles, C. R. (1995) *Teorías de la Motivación*. México. Trillas.

Cofer, C. N. y Appley M. H. (1990) *Psicología de la Motivación*. México. Trillas.

Mc Gregor D. (1986) *Mando y Motivación*. México. Diana.

Faletty, R. C. & Moreno, J. E. (1997). *Occupational Motivation Questionnaire. Motivational Development and Vocational Guidance*. *Revista de Pedagogie*. Instituto de Ciencias de la Educación, Bucarest, Rumania. Año XLVI, 1-12, 1997. pp.42-49. Número especial, selección de trabajos presentados en la Conferencia de la International Association for Educational and Vocational Guidance. Brasov, 22-24 de septiembre de 1997, Rumania.

Faletty, R. C. & Moreno, J. E. (1999). *Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales*. Manual. Instituto de Investigaciones Psicoantropológicas. Universidad del Salvador, Bs As, Argentina.

Reeve, M. J. (1994) *Motivación y Emoción*. Madrid. Mc Graw Hill.

Sang, H. K. (2000) *1001 maneras de motivarse y motivar a otros*. México. Panorama.

Smith, Sarason y Sarason (1982) *Psicología: Fronteras de la Conducta*. Nueva York. Harla.

Told, E. (1991) *La Motivación*. Barcelona. Herder.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR