

Factores motivacionales en personas con discapacidad que se encuentran laborando en la ciudad de Medellín

Trabajo de grado para optar por el título de psicóloga

Samanta Andrea Cardona Santiago

Asesora

Milena Villamizar

Psicóloga

**Corporación Universitaria Lasallista
Facultad Ciencias Sociales y Educación
Programa de Psicología
Caldas – Antioquia
2019**

Contenido

Lista de tablas	4
Lista de Ilustraciones	5
Lista de graficas	6
Resumen.....	7
Introducción.....	8
Planteamiento de Problema	9
Formulación del problema de investigación	15
Justificación.....	16
Objetivos	19
Objetivo general	19
Objetivos Específicos	19
Marco Teórico	20
Estado del arte	20
La Motivación en un Ambiente Laboral	27
La Motivación Laboral e Impacto Sobre las personas con discapacidad ...	32
Modelos Teóricos para Incrementar la Motivación Laboral	36
Corriente reactiva.....	36
Corriente de la Activación	38
Modelo de motivación intrínseca.....	39
Los factores de la motivación laboral	41
Variables Sociodemográficas	46
Metodología de Investigación.....	48
Enfoque y alcances de la Investigación.....	48
Proceso investigativo y diseño de la investigación	48
Selección de la población.	50
Resultados	51
Sujeto 1	51
Sujeto 2	52
Sujeto 3	53
Sujeto 4	54
Sujeto 5	55
Sujeto 6	56
Sujeto 7	57

Sujeto 8	58
Sujeto 9	59
Sujeto 10	60
Sujeto 11	61
Resultados Generales.....	62
Discusión	64
Referencias	69

Lista de tablas

Tabla1 <i>Proceso Investigativo</i>	49
---	----

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Factores motivacionales sujeto 1	51
Ilustración 2 Factores motivacionales sujeto 2	52
Ilustración 3 Factores motivacionales sujeto 3	53
Ilustración 4 Factores motivacionales sujeto 4	54
Ilustración 5 Factores motivacionales sujeto 5	55
Ilustración 6 Factores motivacionales sujeto 6	56
Ilustración 7 Factores motivacionales sujeto 7	57
Ilustración 8 Factores motivacionales sujeto 8	58
Ilustración 9 Factores motivacionales sujeto 9	59
Ilustración 10 Factores motivacionales sujeto 10	60
Ilustración 11 Factores motivacionales sujeto 11	61
Ilustración 12 Factores motivacionales generales	62

Lista de graficas

Gráfica 1. Variables de desmotivación laboral en población discapacitada.	11
Gráfica 2. Muestreo PCD 2014-2015	14
Gráfica 3. Interrelación de variables entorno de la industria	21
Gráfica 4. Interrelación de variables entorno de la industria	24
Gráfica 5. Estrategia de P.O. para la motivación para PCD en entornos laborales .	26
Gráfica 6 Estrategia de P.O. propuesta por Likert (1972)	29
Gráfica 7 Esquema MCP	32
Gráfica 8 Estructura de Análisis Aplicable a PCD	35
Gráfica 9 Concepto Empresarial de Integración y Motivación.....	36
Gráfica 10 Modelo basado en expectativas	38
Gráfica 11 Estructura motivacional laboral para una PCD	40
Gráfica 12 Base del cuestionario de motivación del trabajo CMT	42
Gráfica 13 Motivación laboral.....	46
Gráfica 14 Número de personas según sexo	46
Gráfica 15 Número de personas según edad.....	47
Gráfica 16 Número de personas según escolaridad	47

Resumen

Esta investigación pretende evidenciar los factores motivacionales internos y externos que influyen en personas con discapacidad que se encuentran laborando, ya que estos son de suma importancia en el entorno laboral u organizacional debido a que, impulsan al individuo a realizar las acciones de determinadas maneras, así mismo cumplir las metas y los objetivos propuestos, todo esto con el fin de tener un buen ambiente laboral y lograr que estas personas sin importar su discapacidad se relacionen y trabajen de una manera adecuada con todo el personal de la empresa u organización donde laboran. Para ello se toma como herramienta el cuestionario para la motivación en el trabajo (CMT) del autor Fernando Toro, dicha prueba se le realizó a 11 sujetos en condición de discapacidad que se encuentran trabajando en la ciudad de Medellín.

Palabras clave: Organización, motivación, motivación laboral, discapacidad, necesidades.

Introducción

Durante los últimos años se ha establecido la necesidad de reconocer a la población en condición de discapacidad como actores sociales que repercuten en procesos de ciudadanía como lo laboral y lo educativo; por ello y de acuerdo con la ley se establece que las personas en condición de discapacidad cuentan con unos derechos que les permite la vinculación laboral, bajo un criterio de inclusión social, pues no son diferentes de los demás simplemente presentan una condición diferente.

En la presente investigación se pretende abordar la temática frente a la discapacidad en relación con el contexto laboral y más propiamente la motivación con la que cuentan estos individuos a la hora de enfrentarse con el escenario laboral. Se sirve de una metodología cuantitativa mediante la cual se aplican algunos instrumentos que permiten situar la condición de motivación de algunos individuos de la ciudad de Medellín a la luz de responder por los factores motivacionales a los que responden las personas con discapacidad en el marco de lo laboral.

Se abordan algunos preceptos teóricos que afinan su argumentación desde la psicología organizacional e industrial y permiten reconocer cómo se articula el proceso de motivación en lo que confiere con la población discapacitada, así como dilucidar cuáles son los principales elementos ideológicos de las empresas y el argumento para contratar o no personas en condición de discapacidad.

Finalmente se presentan los resultados de las personas objeto de estudio y con base a ello se establecen tanto las conclusiones como las recomendaciones pues existe una suerte de desmotivación por cuenta de los contratantes para proveerles garantías suficientes a las personas con otro tipo de condición, algo que no se les pasa por alto a los mismos y que se convierte en motivo de renuncias a un nivel estadístico representativo.

Planteamiento de Problema

La motivación en el trabajo, según Ramírez & Gonzales (1998), es un dinamizador que mejora el estándar productivo de los integrantes de una organización desde el precepto laboral. Para la generación de esta variable -la motivación- es fundamental que las empresas, como entes encargadas del contexto laboral, preestablezcan estrategias, programas o elementos configurables que puedan producir en la naturalidad del ser; gusto, pasión y comodidad hacia la actividad laboral en cuestión.

Ahora bien, acerca del concepto de motivación, Jhonson & Cobannalt (2006) aportan un precepto hacia la completitud de la naturaleza motivacional. Para los investigadores, la motivación en el trabajo debe ser íntegra; es decir, esta constante no puede estar direccionada únicamente hacia al trabajador común, sino también a todos aquellos que hagan parte de una comunidad diferencial. De esta manera, ambos autores plantean el concepto de motivación integral, el cual demanda a los gerentes o líderes de proceso a entablar metas laborales con igual similitud, pero con remuneración o recompensa diferente. Solo a través de un concepto diferenciador ambas poblaciones, los que están en capacidad total y los que tienen cualquier tipo de inhabilidad física o mental, podrán encajar en el marco constituido para la motivación laboral.

Sin embargo, en Colombia, el respeto por los derechos constitucionales o en su defecto los provenientes del sistema normativo jurídico hacia grupos o comunidades sensibles cuyas características ideológicas, fisiológicas o culturales son propensas a la vulneración es indeterminado e indefinido. Uno de los derechos más impactados, debido al desagravio legal por parte de instituciones públicas y privadas, corresponde al marco normativo de las facultades y deberes del trabajo, y por

consiguiente del trabajador. En este sentido, las comunidades sensibles enfrentan una gran vulneración de derechos, ya que el propósito existencial de su naturaleza corresponde a un orden focal en el que la mayoría numérica no es lo suficientemente extensa para convertirse a sí misma en una fuerza potestativa (Lederach, 1998).

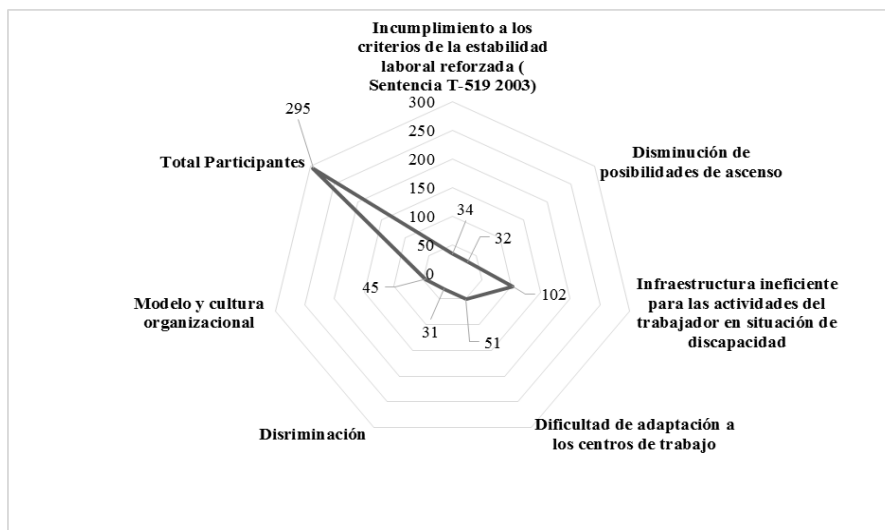
Según los resultados de una investigación de carácter cuantitativo realizada por Cardona, Agudelo, Restrepo, & Segura (2012) "(...) la población con mayor índice de vulnerabilidad de derechos corresponde a la comunidad de ciudadanos en situación de discapacidad en cualquiera de sus escalas" (p. 114). En este sentido y acorde a los resultados investigativos, el 65.3% de los ciudadanos en situación de discapacidad argumentó que sus derechos no solo son sensibles al incumplimiento de las ordenanzas jurídicas, sino que también están expuestos a la indiferencia social por parte del Estado y por parte de la ciudadanía. En otra investigación realizada por Hernández & Umaña (2013) se identificó, según los académicos, que los derechos más vulnerados hacia la población en situación de discapacidad corresponden a los relativos con el sistema de normas laborales. Lo que quiere decir, que los dictámenes jurídicos para la igualdad laboral (en los que se incluyen equidad, motivación y exhortación por parte del empleador) son altamente quebrantales e irrespetados a la hora de llevar a cabo los objetos sustanciales que involucran la actividad laboral, la condición de discapacidad y la motivación que el sujeto encuentra al estar en un ambiente laboral caracterizado por variables como; entendimiento e igualdad.

De esa última parte en la premisa anterior, la motivación emocional en el ambiente de trabajo se desprenden los visos investigativos del presente proyecto, pues es necesario analizar los factores de impacto que producen motivación y emoción en un ambiente laboral no diseñado, pero si configurado para personas que se encuentran en condición de discapacidad. Teniendo en cuenta que la motivación

laboral por parte del empleador hace parte del sistema normativo legal vigente (Ley estatutaria 1618 de 2013, C-824/11 y resolución 0775 de 2016) que involucra las responsabilidades del empleador público o privado, sus deberes y las directrices a seguir con comunidades sensibles.

Ahora bien, el problema se plantea desde tres espectros diferentes, estos tres poseen como común denominador el tema de la motivación laboral, pues según el análisis realizado por Hernández & Umaña (2013) “(...) la desmotivación laboral subsiste junto a las variables de inequidad e inestabilidad” (p. 19). En otras palabras, la carencia motivacional en el ambiente laboral puede ser percibida por una persona en situación de discapacidad como un rasgo de inequidad social o en su defecto laboral. La Gráfica 1 resume los aportes de ambos académicos, haciendo énfasis en las constantes configurativas de la desmotivación en el ambiente laboral según personas en situación de discapacidad.

Gráfica 1. Variables de desmotivación laboral en población discapacitada.



Fuente: Elaboración de la investigadora con información recuperada de Alcover, C., & Pérez, C. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 98-103 y de Hernández, J., & Umaña, I. (2013). An approach to indirect costs of disability in Colombia. *Scielo Digital*, 97-45.

Como se describe en el párrafo anterior, existen tres formas para identificar y explicar la problemática a plantear: la primera surge de la importancia que surge entre la correlación de los actores y factores sociales, la influencia de la psicología social y la actividad laboral direccionada a la población compuesta de personas en situación de discapacidad. En virtud de esto, Cuervo, Escobar, & Trujillo (1999) argumentan que: “(...) la motivación de los trabajadores en PCD (Personas en Condición de Discapacidad) es dependiente de variables disciplinares como la psicología social y las condiciones laborales ofrecidas al individuo” (p. 127). Esto quiere decir, que la motivación laboral para un PCD proviene de los matices psicosociales a los que está sometido y a las condiciones del entorno laboral. Bajo esta premisa es importante recalcar que en la gráfica 1, 76 encuestados afirmaron que la discriminación y el modelo organizacional son las constantes de desmotivación en el nicho de trabajo.

De esta forma, el debate para el análisis de los factores de desmotivación laboral, según Cuervo, Escobar, & Trujillo (1999), termina arrojando como resultado la ausencia de lineamientos culturales que neutralicen y estabilicen el factor emocional y la percepción psicosocial de los afectados, pero, ante todo de los afectantes.

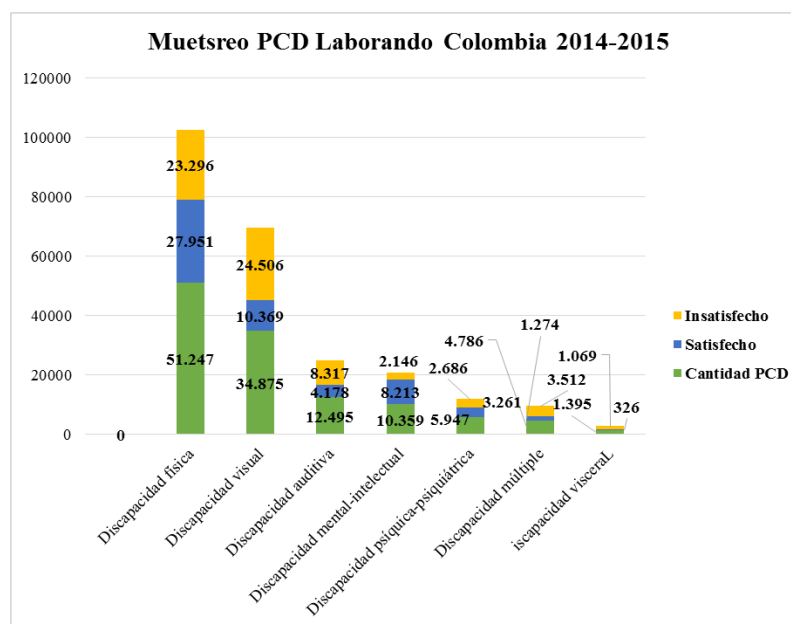
El segundo espectro para identificar la problemática cobra vida a través de los modelos organizacionales de trabajo. A partir de esa perspectiva, se identifica entonces que en Colombia el modelo adaptado a la estrategia gerencial es concerniente a las contribuciones teóricas del modelo Stone & Colella (1996). A partir de un marco competitivo, los autores afirman que:

Factores como la legislación, las características de la organización, de los compañeros y supervisores, los atributos de los trabajadores y la

naturaleza del trabajo tienen influencia sobre el trato recibido, las oportunidades de formación y desarrollo. (Stone & Colella, 1996, p. 355).

Analizando la elementalidad de los conceptos de ambos autores, Alcover & Pérez (2011) contrarrestan la especulación teórica propuesta por el modelo empresarial descrito, pues según ellos “Las variables consideradas en este modelo (Stone & Colella) generan mayor impacto en las personas con discapacidad, pues incluyen las normas y valores organizacionales, las políticas de recursos humanos y la naturaleza del sistema de recompensas” (p. 19). Ante la problemática del modelo organizacional (estructurado en un aparato competitivo) las personas en condición de discapacidad encuentran amplia gama de desventajas antropológicas, sociales, psicológicas y actitudinales. En otras palabras, el modelo empresarial predominante en el Estado colombiano se convierte en un factor de impacto y desmotivación para trabajadores en situaciones de discapacidad.

El tercer punto para evaluar el planteamiento del problema debe describirse a partir de las deducciones de la gráfica 2.

Gráfica 2. Muestreo PCD 2014-2015

Fuente: Elaboración de la investigadora con información extraída de Organización Internacional del Trabajo. (2015). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Bogotá D.C.: OIT ed.

Como se puede observar, en un muestreo realizado a 154 empresas colombianas, por parte de la OIT (2015), se pudo determinar que el 47.4% de los encuestados – 121.104 PCD- se encuentran en condición de insatisfacción laboral. Dicha insatisfacción radica, según la Organización del Trabajo (2015), en la condición laboral física y emocional que deben afrontar las personas con discapacidad. No obstante, el factor principal, mucho mayor al de la infraestructura física inadecuada, recae sobre la baja motivación ofrecida por las entidades. Para soportar los resultados de la anterior investigación se traen a colación los aportes teóricos de Graffam, Shinkfield, Smith, & Polzina (2002) quienes desde un espectro gerencial, psicológico y cultural afirman que: “(...) la motivación es el eje de acción con mayor posibilidad de triunfo sobre la vida laboral de una persona que carece de capacidades físicas o mentales” (p. 177). En este orden de ideas, parafraseando a los autores, la responsabilidad motivacional de las personas con discapacidad se justificaría sobre

el planeamiento gerencial y el trato mancomunado generado por una cultura corporativa idónea y tolerante; sin embargo, y como se puede observar en la gráfica anterior, la insatisfacción de las personas en condición de discapacidad es notable e inexplorada. Por tal motivo, este factor se considera como centro de gravedad fundamental en el proceso investigativo del presente proyecto.

Para llevar a cabo el ciclo investigativo, se analizarán los factores de desmotivación y posteriormente se determinará, de manera científico-social, cuáles son los elementos de interés motivacional, intrínsecos y extrínsecos, que pueden llegar a generar satisfacción laboral en la comunidad de personas en condicione de discapacidad.

Formulación del problema de investigación

¿Cuáles son los factores motivacionales que presentan las personas con discapacidad dentro de una organización?

Justificación

El propósito de esta investigación es identificar factores motivacionales de las personas con discapacidad que laboran en el grupo ÉXITO, dado que la actividad laboral influye en la calidad de vida de las personas, siendo este un factor importante en el buen desarrollo y desempeño de este.

La justificación del proyecto está basada en un primer elemento de exposición que surge de la relación entre psicología y comportamiento social. En este factor, afirman Moya & Restrepo (2012), "(...) los riesgos de una patología psicosocial son ocasionados por la discriminación o rechazo sustancial en torno a situaciones de interés cotidiano, por ejemplo, la familia, el trabajo, la economía personal, etc." (p. 17). Desde ese punto de vista, el comportamiento emocional de las personas con discapacidad (en un ambiente laboral) puede variar debido a las señales lógicas que la percepción del sujeto entiende e interpreta. Esto deduciría entonces, que un ambiente laboral hostil una persona en condición de discapacidad puede dilucidar o mal entender las actuaciones de los integrantes de un nicho social específico. En otras palabras, al recibir un trato especial las personas con discapacidad pueden percibir inequidad, desigualdad o, todo lo contrario, agradecimiento y comprensión. Esa inestabilidad emocional puede ser explicada a partir de los lineamientos teóricos de Extremera, Duran, & Rey (2005), pues los autores exponen que la inteligencia emocional de una persona en condición de discapacidad es regulada por tres lineamientos: la secuencia de los hechos de discapacidad, la escala de positivismo y la costumbre conductual.

De esta forma, la primera justificación encontraría su origen en la desvinculación y conflicto de las constantes psicológicas (en los elementos sociolaborales) de la explotación motivacional como potenciador del positivismo, y de

la adaptabilidad de las personas con discapacidad en ambientes laborales inexpertos en el trato, no especial, pero si comprensible ante la situación fisiológica y psicológica del afectado.

El segundo factor relevante surge de la interacción entre la perspectiva del ambiente laboral y los devenires del sistema cultural colombiano. A pesar de la existencia de un amplio sistema jurisprudencial – en pro de los derechos laborales para las personas con discapacidad la cultura del respeto y tolerancia hacia una persona en condición de discapacidad es altamente preocupante. Un ejemplo de lo anterior se puede ver reflejado en un estudio prospectivo acerca de la tolerancia en ambientes laborales, llevado a cabo por el Ministerio del Trabajo (2016).

En el informe final se pudo determinar que respecto a las personas con discapacidad:

El empleador no posee una preparación gerencial que sirva para desarrollar estrategias que incrementen el estado satisfactorio del individuo. En el marco de la investigación, el estado de satisfacción puede ser interpretado, proporcionalmente, como una variable del diseño motivacional.

En un 38.5 % de los participantes encuestados se concluyó que el motivo principal en el cese de actividades laborales (renuncia) era iniciativa del trabajador, ya que no encontraba calidad de vida en las asignaciones y responsabilidades propuestas por la empresa.

La motivación empresarial para una comunidad sensible como las personas en condición de discapacidad es prácticamente nula.

El 57.6% de los encuestados argumentan que laboran en un ambiente hostil, en el que la intolerancia reciproca es común. Esta observación pone en tela de juicio el papel gerencial y estratégico de los empleadores.

Las personas con discapacidad encuentran insostenible un entorno laboral en el que la edificación básica no esté adaptada a sus necesidades, hecho que se refleja en un dato porcentual estipulado por el informe en el que se argumenta que el 62% de las empresas encuestadas no poseen la infraestructura básica requerida para la contratación de personas en condición de discapacidad.

La cultura percibida por las personas con discapacidad en un ambiente laboral es aún subdesarrollada si se tiene en cuenta que el 78.3% de los encuestados opinan que sus conciudadanos tienden a confundir tolerancia y accesibilidad con discriminación fisiológica y lastima emocional.

Estas deducciones definen entonces que las relaciones laborales entre las personas con discapacidad y los integrantes de la empresa son deficientes debido a la carencia de una cultura corporativa acoplable a las necesidades psico-emocionales del individuo.

Objetivos

Objetivo general

- Identificar factores motivacionales en personas con discapacidad que encuentran laborando en la ciudad de Medellín.

Objetivos Específicos

- Caracterizar los factores motivacionales internos en personas con discapacidad que encuentran laborando en la ciudad de Medellín.
- Determinar factores motivacionales externos motivacionales en personas con discapacidad que encuentran laborando en la ciudad de Medellín.
- Describir los medios preferidos de las personas con discapacidad para obtener las retribuciones deseadas en sus empleos.

Marco Teórico

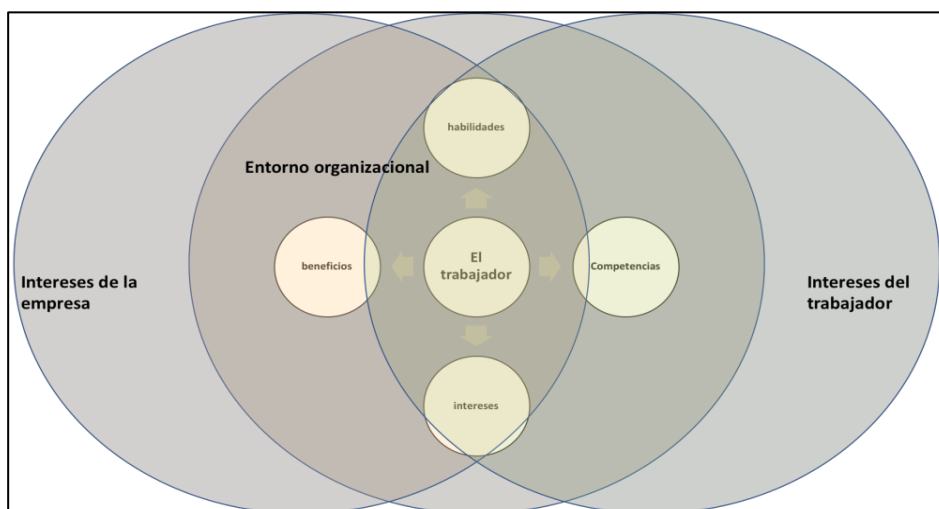
Estado del arte

La psicología organizacional como herramienta de optimización, motivación y desarrollo pragmático para cada uno de los integrantes de un equipo de trabajo encuentra sus orígenes, según Kolb, Rubin & McIntyre (1971), en los libros de Psicología y Eficiencia Industrial de Münsterberg (1913). En sus comienzos, la psicología empresarial, también conocida como industrial, buscaba mejorar el estado anímico (motivación) de todos aquellos que comparten un mismo entorno laboral; sin embargo, afirman Bass & Ryterband (1979), a través del tiempo su naturaleza funcional ha transmutado, llegando al punto de estructurar una disciplina que, desde preceptos epistemológicos, genera en los trabajadores una estrategia para mejorar ambos factores de interés: actitudes y aptitudes. Por otro lado, Gilbreth (1921), primera mujer en recibir un doctorado en psicología de I/O (industrial y organizacional), establece que la psicología industrial es una rama subdisciplinar que juega con tres variables de interés: el objetivo organizacional, los medios laborales y los intereses de la empresa. Esto quiere decir que, de una forma u otra, en sus inicios la psicología empresarial, distinguida como psicología industrial, dejó de lado los intereses del trabajador per se, para dar prioridad a las intenciones prospectivas de la empresa u organización. No obstante, y en referencia a lo planteado por Gilbreth (1921), Hawthorne (1924) argumenta que: “ (...) el cúmulo de situaciones externas que un trabajador enfrenta diariamente es inherente al desempeño, positivo o negativo, que el mismo demuestra en su ambiente organizacional” (p. 74). De esta manera, el autor expone un nuevo concepto hacia la temática que interrelaciona a psicología y objetivo empresarial. El trabajador pasaría a ser entonces el activo estratégico de mayor impacto para la organización. Ahora bien, hay que tener en

cuenta que para 1924 la revolución industrial estaba alcanzando su punto máximo, significando de tal manera que la mano de obra, representada por el obrero común, era indispensable en el cumplimiento de los objetivos misionales planteados por la organización.

Para 1949, periodo de posguerra, la Asociación Americana de Psicología da vía y vida a la División Aplicativa de Psicología Industrial y Organizacional. Esta última organización, según Locke & Dunnette (1981), plantea como matriz funcional la consideración y análisis de diversas constantes que afectan de manera directa el rendimiento y la productividad del desempeño laboral en trabajadores de planta y en laborantes del cuerpo gerencial. La gráfica 3 permite al lector entrever cuáles fueron las variables planteadas por la DAPIO.

Gráfica 3. Interrelación de variables entorno de la industria



Fuente: elaboración propia de la investigadora con información interpretada y extraída de Locke, E. A., & Dunnette, M. D. (1976). *Handbook of industrial and organizational psychology. Handbook of industrial and organizational psychology.*

Es observable en la gráfica anterior que existían, según los conceptos planteados por la DAPIO, dos clases de intereses a alcanzar. Los de la empresa, cuyo núcleo de acción iba enfatizado al cumplimiento de los objetivos misionales y a los

del trabajador, estos últimos direccionados hacia la satisfacción personal y sobre el reconocimiento del cuerpo directivo ante el resto de la comunidad laborante.

Alineado con los conceptos expuestos, Dunnette (1990), trae a colación un nuevo precepto de entendimiento que permite a las organizaciones contextualizar la necesidad del trabajador, el elemento motivante y la dirección misional de la empresa. El modelo de optimización de las habilidades del trabajador expuesto por Dunnette (1990) tiene como núcleo funcional la inclusión de una matriz de análisis que ayuda a determinar cuáles son las capacidades comunes, diferenciales y especiales en el individuo. Tal análisis tiene como fin objetivizar cada una de las actitudes y aptitudes del trabajador, potenciando de esta manera el patrón generador de integridad: la motivación.

Acorde con lo planteado por Dunnette (1990), Kanfer (1994), expone que a la luz de una posible “psicología en las organizaciones” los patrones de análisis deben estar delimitados, al punto de obtener como matriz o herramienta de observación un sistema conformado por las siguientes constantes:

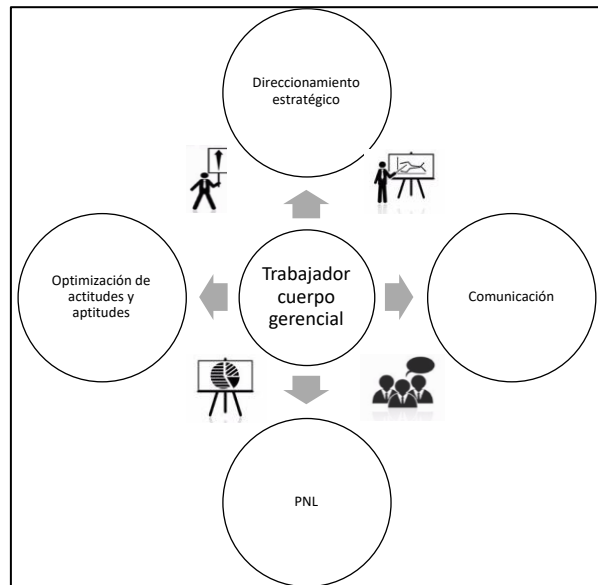
- Ideología monetarista de la empresa (identificación del interés de la empresa: trabajador o dinero)
- Categorización lineal en el trabajo
- Interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que permitan al analista identificar falencias o fallas desde el concepto estadístico y humanístico.
- Caracterización de la población muestral. En este caso, del equipo de trabajo, área funcional o población laborante.

De acuerdo con la ponencia de Kanfer (1994), la psicología organizacional base fundamental para el sostenimiento de la psicología empresarial, pretende instaurar en el sistema de trabajo un proceso de potenciación que juega con el capital humano, considerando de esta manera que es el trabajador de planta o el funcionario administrativo el recurso de mayor impacto y fluctuación comercial en las organizaciones. Acerca de esta idea, Miner (1998) trae a colación a un concepto diferencial. Para el autor, la psicología organizacional es:

(...) una rama de la psicología moderna que tiene como objetivo base la potenciación de las variables actitudinales en el trabajador regular. A través de sus elementos: análisis, reflexión, direccionamiento, guía, escucha asertiva y, en algunos casos, PNL la psicología organizacional centra como un intangible de valor a la naturalidad del ser o del individuo antes que al objeto misional de la organización.

Conforme a lo descrito por el autor, sería correcto plantear entonces que para el año 1998 ya existía un compuesto psicológico regular que coadyuvara a las organizaciones a entender los por qué de los comportamientos del operador de planta o del ejecutante administrativo. En el caso de Miner (1998), la ponencia expuesta deduciría de manera disciplinar que la psicología organizacional cuenta con dos actores: el trabajador y el cuerpo gerencial. Alineados por el contexto, el análisis del entorno y los objetivos impuestos, los trabajadores y los entes gerenciales representarían el núcleo de importancia en la organización moderna. Ver gráfica 4.

Gráfica 4. Interrelación de variables entorno de la industria



Fuente: elaboración propia de la investigadora con información interpretada y recuperada de Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.

Ahora bien, delimitando este estado del arte hacia el objeto investigativo del proyecto en desarrollo es acertado determinar el grado de interés que la psicología organizacional (empresarial) posee hacia las poblaciones de personas en situación de discapacidad que actualmente se desempeñan como trabajadores activos en una organización. En cuanto a esto, Berry & Houston (1996) afirman que:

(...) los individuos en situación de discapacidad hacen parte de la población laborante. Muchas de sus capacidades físicas se ven obstaculizadas por la tipología o naturaleza del problema médico que presentan. Sin embargo, su capacidad intelectual, su inteligencia emocional y su perfil estratégico les facilita el entendimiento de las funciones asignadas y la manera en las que han de cumplir con las metas a consolidar. (p. 83)

Conforme a los argumentos de Berry & Houston (1996), sería plausible afirmar que la población en situación de discapacidad no debe ser estigmatizada debido a la incondicionalidad física que posee, ya que el desempeño de las labores administrativas no demanda el uso excesivo de la fuerza. Así pues, la esfera administrativa sería entonces la más indicada para la ejecución de tareas laborales por parte de personas en situación de discapacidad; sin embargo, y contrario a la ponencia de estos autores investigadores como Cascion (2003) expresan que la discapacidad de los trabajadores es mental, no física. Por lo tanto, sería erróneo rechazar el talento disciplinar de un ser humano por las deficiencias físicas, no intelectuales que este posee. Aunado a esto, la ponencia de Cascion (2003), permite a los psicólogos utilizar herramientas PNL que ayuden a identificar las constantes de motivación en esta clase de población laborante. Frente a esto el investigador es claro al afirmar que:

(...) a diferencia del trabajador sin traumas físicos, el trabajador en condición de discapacidad obedece a un sistema de estímulos diferentes, tal diferenciación nace del esfuerzo extra que este último debe realiza a fin de conseguir metas y objetivos interpuestos por la empresa. (Cascion, 2003, p. 133)

Bajo el anterior concepto, se hace notable una diferencia clara entre la objetividad de la psicología organizacional sobre el trabajador regular y el trabajador en condición de discapacidad. Para este último la situación contextual reconfigura la matriz de acción de la P.O., determinando así un cambio estructural en la estrategia. Ver gráfica 5.

Gráfica 5. Estrategia de P.O. para la motivación para PCD en entornos laborales



Fuente: elaboración propia de la investigadora con información interpretada y recuperada de Cascio, W. F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work? *American psychologist*, 50(11), 928.

De manera semejante, Aspinwall & Staudinger (2003), explica que la psicología organizacional aplicada a las personas con discapacidad debe obedecer una línea de parámetros estructurada para ejercer el control de las emociones desfavorables en el afectado. De esta manera, afirma el autor, la motivación, como dinámica de interacción, debe ser constante para esta población. Es el reconocimiento a un esfuerzo superior el que genera en las personas con discapacidad: desarrollo, optimización y transmutación de los problemas en posibles oportunidades de mejoramiento.

Para terminar la presente recopilación de antecedentes históricos referentes a la evolución de la psicología organizacional (empresarial) y a los parámetros teóricos inherentes a la aplicación de estrategias de motivación en las personas con discapacidad, es fundamental traer a colación las afirmaciones de Haslam (2005)

quien en pro de estructurar un concepto claro de la psicología organizacional interrelacionada a la optimización del trabajo en la población de personas con discapacidad estipula que:

(...) un hecho ya comprobado, es la optimización de los estándares de productividad en el personal de laborantes personas con discapacidad. Su productividad y rendimiento es superior una vez que son aplicadas estrategias conductivas, cuyo objeto no sólo es mejorar el nivel de rendimiento, sino la cantidad de capacidades y habilidades diferenciales que posea la personas con discapacidad. De esta manera, se consolidará una propuesta estratégica que demuestre a la persona con discapacidad que la situación física o que el impedimento corporal no es significativo en comparación con la capacidad estratégica que se genera en el precepto metacognitivo. (Haslam, 2005, p. 221)

La Motivación en un Ambiente Laboral

Para hablar de motivación laboral, en especial aquella direccionada a las personas con discapacidad, es fundamental traer a colación la ponencia teórica de Mc Gregor (1960). En pro de exponer un concepto disciplinar acerca de la realidad que un laborante enfrenta cotidianamente en su entorno laboral el autor propone como puntos de análisis dos teorías: X y Y. Acerca de la primera, la teoría X, el investigador expresa que la actividad laboral no es un ejercicio agradable para el ser ad hoc. Según Mc Gregor (1960) el entorno laboral, desde el espectro de la teoría X, representa una actividad constante y rutinaria para el individuo, este hecho lleva a que el trabajador no sea capaz de adaptarse al entorno laboral, convirtiéndolo en un elemento de desavenencias para el objetivo misional propuesto por la organización. Por otro lado, la teoría Y es contraria a X. Bajo este precepto, para Mc

Gregor (1960) la otra perspectiva del mundo laboral yace en la transformación de las posibles debilidades en variables de motivación. La motivación es la gestión de los retos, por lo tanto, una meta interpuesta debería ser considerada por el laborante como un estímulo propósito que lo lleva a mejorar desde las tres perspectivas que conforma sus estructuras de autoestima: satisfacción, superación y confrontación de obstáculos. Entonces, por un lado, el ambiente laboral es la constante de impacto negativo y generador de bajos estándares en el rendimiento, pero por otro, representa un reto interpuesto caracterizado por la posibilidad de ofrecer al laborante una oportunidad de mejora y autoconstrucción profesional constante.

Otras de las teorías clásicas para caracterizar el núcleo funcional de la motivación laboral yacen en los aportes investigativos y praxeológicos de Likert (1972). El modelo de motivación laboral propuesto por el psicólogo norteamericano basa su matriz de acción en la interacción constante que existe entre: supervisor y trabajador regular. Para Likert (1972):

(...) solo es posible crear un vínculo motivacional cuando el supervisor, jefe directo del trabajador, formaliza un vínculo emocional que no sólo demanda el cumplimiento de las labores asignadas, sino que también es visto como el facilitador de medios y gestiones que coadyuven al trabajador a sobreponerse a los obstáculos del ambiente laboral y del entorno familiar. Este último afectado por las variables de impacto producto de la actividad laboral. (p. 84)

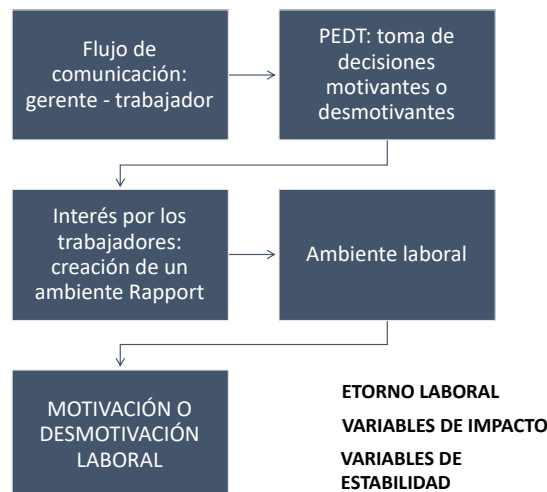
Es observable entonces, que la propuesta de Likert (1972) está micro focalizada a reconocer al individuo como un centro de gravedad para la organización. La

antropología de este carácter conllevó a que el autor diseñara un modelo de intervención conformado por las siguientes variables:

- Comunicación asertiva
- Proceso empresarial para la toma de decisiones
- Interés por las personas
- Ambiente en el entorno laboral

Para tener un mejor entendimiento de los conceptos planteados es recomendable ver la gráfica que se relaciona a continuación.

Gráfica 6 Estrategia de P.O. propuesta por Likert (1972)



Fuente: elaboración propia de la investigadora con información interpretada y recuperada de Likert, H. (1972), *Organizational Psychology*, ed. Van publications.

Ahora bien, desde un concepto moderno y en palabras de Boada (2001), la motivación laboral “(...) puede definirse como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo” (p. 126). Acerca de esta afirmación, hay que

recalcar que el autor define el concepto dicotómico de manera general, pues para el académico, la equidad en un entorno de trabajo es el factor base para la generación de variables motivacionales. Complementando la idea de Boada (2001), Ester, Vigil. & Tous (2003) proponen como modelo alternativo para la potenciación de la motivación laboral un esquema basado en el lineamiento estimulante de las emociones, en el que se busca adaptar las asignaciones laborales al nivel emocional del trabajador, y posteriormente, mediante estrategias generadas por el pensamiento lógico gerencial y las contribuciones organizacionales de la psicología laboral, evaluar las cuatro formas de reacción y pensamiento laboral propuestos por Hermann (1972); analítico, secuencial, interpersonal o pensamiento imaginativo.

Por otro lado, veinte años atrás, Hackman & Oldham (1979) ya habían expuesto la importancia motivacional del trabajador a través de la identificación de sus cualidades y características emocionales, fisiológicas e ideológicas. Ésta última – la ideológica- teniendo en cuenta que para la fecha de los hechos la división bipolar del mundo – a raíz de la guerra fría- obligaba a los empleadores a distinguir la corriente cultural, política y económica de sus trabajadores. Bajo ese precepto, ambos autores exponen que:

En un ambiente laboral, existen tres factores dominantes para incrementar el desempeño efectivo de un trabajador. (...) el segundo factor es inherente a las voluntades motivacionales del empleador. Si no existen recompensas o retribuciones a conseguir no existirían entonces metas para alcanzar. Otrora, la motivación debe estar segmentada y categorizada por públicos objetivos. De otra forma, el factor motivacional no será más que un esfuerzo banal en el que unos sentirán satisfacción

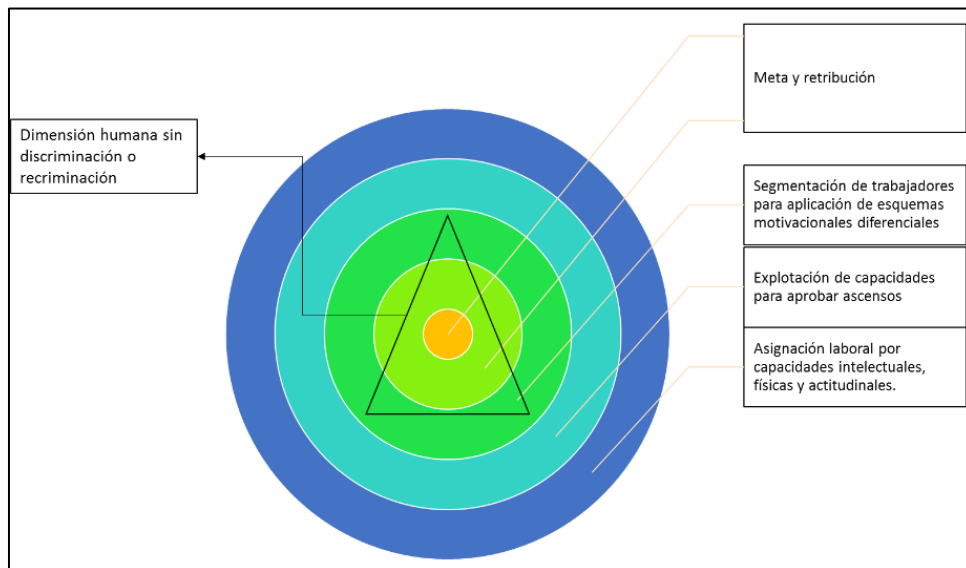
y otros se identificarán como excluidos. (Hackman & Oldham, 1979, p. 161)

Como se puede observar, a pesar de la distancia temporal entre la modernidad laboral y la contemporaneidad de las afirmaciones de ambos autores, estos ya identificaban como constante indispensable para el funcionamiento de la motivación laboral la segmentación emocional, actitudinal y fisiológica de los trabajadores.

A partir de la anterior premisa, se podría introducir en el constructo teórico del presente proyecto el aporte teórico de Vallejo & Agulló (2004), quienes proponen como modelo de motivación laboral para los PSD el planteado por la escuela funcionalista, es decir, el MCP (Modelo de características del Puesto). Este modelo, como resumen los autores, evalúa las capacidades emocionales, intelectuales, físicas y psicológicas del trabajador, con el único fin de ofrecerle – inicialmente- una actividad laboral acorde a sus capacidades, para posteriormente, explotar sus posibilidades de ascenso, utilizando elementos motivacionales, metas y competencia sanas que impliquen la utilización de aptitudes y actitudes por parte de los involucrados al proceso.

Para clarificar la idea motivacional del MCP se debe observar la gráfica 7.

Gráfica 7 Esquema MCP



Fuente: Elaboración de la investigadora con información extraída de Tous, J., Ester, S. y Vigil, A. (1998). Estudio predictivo sobre la motivación interna en profesionales de Servicios Sociales y en Profesores no Universitarios. En R. de Diego y J.D. Valdivieso (Coord.). *Psicología del Trabajo* (pp. 141-158). Madrid: Pirámide.

Para concluir, se deduce entonces que la motivación laboral no posee el mismo sentido e impacto de forma proporcional, sobre todos los trabajadores, ya que, como lo afirman Vallejo & Argulló (2004) “(...) la igualdad laboral es el factor motivacional estratégico y primordial para un empleador. No obstante, la igualdad no es equivalente a la equidad en su propósito, sino más bien a la asignación de metas en concordancia con el MCP” (p. 126).

La Motivación Laboral e Impacto Sobre las personas con discapacidad

Entendido el concepto de motivación laboral es indispensable para el proceso investigativo del presente proyecto entender el concepto de motivación y su funcionamiento en las personas con discapacidad.

Parfraseando a Rodríguez, Fernández, & Mejía (2007), la motivación laboral de las personas con discapacidad reposa sobre tres elementos esenciales en la condición antropológica y existencialista del ser, éstos son; el clima organizacional, la

imposición de logros subsecuentes y el entendimiento perceptivo emocional por parte de los integrantes de un nicho laboral. Aunado a esto, los autores entrelazan las tres variables para generar un contexto actitudinal claro que guíe al pensamiento gerencial en temas como el trato, no especial, pero si comprensivo, el liderazgo transicional por segmentos y la explotación de los talentos intelectuales, físicos o interpersonales de las personas con discapacidad.

Por otro lado, para Rodríguez, Fernández & Mejía (2007) el impacto motivacional de los PCD es un elemento de diferente categorización, ya que la vida laboral es muy distinta de la personal o familiar; en este sentido, los autores refieren que la motivación de Personas en Condición de Discapacidad es un conjunto de directrices psicoemocionales que traspasan los límites inestables conformados por la emoción, el desánimo, el positivismo, la voluntad y la tipología de la autosuperación en cada una de sus fases.

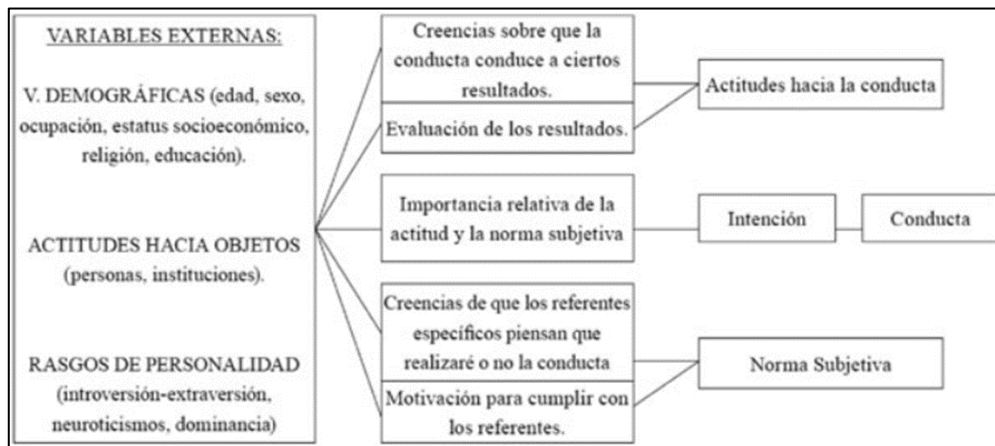
Otrora, autores como Garrido (2000), estudian la perspectiva motivadora – en un ambiente laboral- a partir de la interconexión, comparación y contraste de la tendencia de polarización de situaciones y emociones. En ese caso, el autor expone como unidades de análisis para la deducción de los factores de motivación laboral en personas con discapacidad las contradicciones que arroja la simbiosis entre libertad y determinismo, planeamiento de los logros laborales y automatización del comportamiento y el paradigma complejo del individuo como ente autocompositivo y la naturalidad de las emociones diferenciales.

Como se puede observar, la disciplina impuesta por Garrido (2000) para analizar los componentes que realmente generan motivación laboral entre las personas con discapacidad parte de la visión general otorgada por la función dualista.

No obstante, refutando las propuestas teóricas de Garrido (2000), Fisbein & Azjen (1980) citados por Hernández & Audije (2012), reiteran que los impactos de la motivación laboral, sobre las personas con discapacidad, corresponden al orden intrapersonal. Es decir, sus efectos pueden alterar, en un 57.8% más los problemas, relaciones o aspectos cotidianos de una Persona en Condición de Discapacidad. En otras palabras, convertiría los logros alcanzados – a través de un proceso de recuperación psicológica y fisiológica- en nuevas limitantes para los factores básicos de la autosuperación.

De esta forma, Hernández & Audije (2012) configuran una estructura dinámica muy útil para que los psicólogos laborales y organizacionales, basados en el análisis del comportamiento emocional, variables externas y rasgos de personalidad y a través de la corriente disciplinar dualista, entiendan e interpreten de una mejor manera los impactos introspectivos, interpersonales, intrafamiliares, emocionales y hasta fisiológicos de la motivación o desmotivación de los personas con discapacidad en un entorno laboral armónico u hostil. Para analizar la estructura de los autores se puede observar la Gráfica 8.

Gráfica 8 Estructura de Análisis Aplicable a PCD

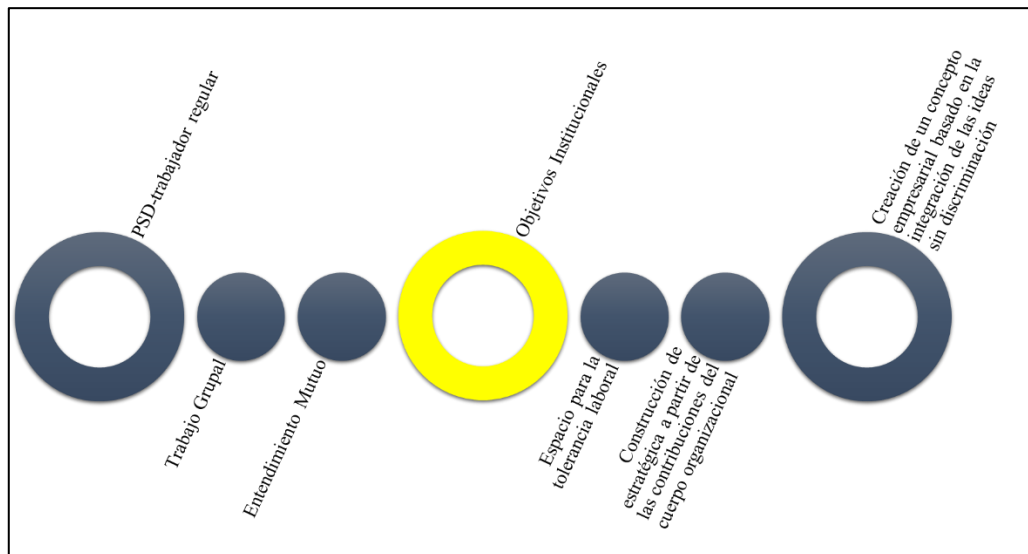


Fuente: Información extraída de Hernández, J., & Audije, L. (2012). Estudio sobre el cambio de actitudes hacia la discapacidad en clases de actividad física. Cuadernos de Psicología del Deporte, 35.

A pesar de que los aportes de Hernández & Audije (2012) son interesantes desde una perspectiva individualista para el ser, en este caso de las personas con discapacidad, es óptimo para el desarrollo investigativo del proyecto analizar una perspectiva clara de los impactos de la motivación laboral y su efecto en las personas con discapacidad desde un sesgo organizacional y empresarial.

Finalmente, y en virtud de esto, el modelo de motivación laboral expuesto por Saal & Knight (1988) basa sus acciones y directrices en una estructura de motivación que incita a los PCD o al personal regular de la empresa a objetivizar los compromisos institucionales a través de los sistemas competitivos. En tal esquema, la psicología organizacional y cada uno de sus elementos metacognitivos puede estudiar los sistemas de cooperación entre las personas con discapacidad y los trabajadores regulares, teniendo como fin la creación de un concepto empresarial, un contexto organizacional y un trabajo grupal caracterizado por el entendimiento mutuo, la estabilidad emocional y la medición de la carga laboral. Para entender de una forma más clara el concepto de los autores es recomendable observar la Gráfica 9.

Gráfica 9 Concepto Empresarial de Integración y Motivación



Fuente: Información extraída de Saal, F. E., & Knight, P. A. (1988). Industrial/organizational psychology: Science and practice. Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole

Modelos Teóricos para Incrementar la Motivación Laboral las personas con discapacidad

Como se había descrito anteriormente, el proceder investigativo de este proyecto está configurado sobre el carácter de análisis psicológico descrito por el criterio dualista. En ese orden de ideas, los modelos teóricos disponibles para entender, explorar e incrementar la motivación en las PSD pueden ser analizados desde la corriente de la activación y de la reacción.

Corriente reactiva

Esta proposición teórica –desde la rama de la psicología organizacional- expone como causantes propios de la motivación laboral o personal de las PCD la que aparece de forma involuntaria ante una situación adversa o adaptable al devenir cotidiano. Desde ese concepto, el de activación, Sternberg (1997) relaciona las necesidades propias de la conducta como agentes estimulantes de las constantes motivacionales. Esta relación posee un centro de gravedad cuyo funcionamiento se

sustenta en los requerimientos psicofisiológicos del individuo. En otras palabras, para Stenberg (1997), un trabajador regular o una persona con discapacidad puede hallar placentero el sistema motivacional de su empresa siempre y cuando este satisfaga sus requisitos emocionales básicos; sin embargo, desde un precepto de interés para el proyecto, el aporte de la corriente activa deja de lado la influencia de la teoría general de la conducta, pues ésta no muestra la importancia del diseño homeostático, en el que se puede encontrar una respuesta asociativa y prescindible para la acción conjunta del impulso y el incentivo.

No obstante, cabe resaltar que desde la perspectiva pluralista de la corriente activa, autores como Johnson (2001) interconectan las voluntades psicológicas del individuo a sus capacidades fisiológicas, lo que resulta en la identificación de un modelo motivacional para las PSD si se entiende que esa comunidad – sensible y vulnerable- requiere de programas especiales para la estimulación de las peticiones laborales y los elementos que las circundan (salario, beneficios, seguridad social, etc.).

Modelo basado en expectativas

Este modelo, perteneciente a la corriente activa, posee exponentes académicos como Brehm (1996). El modelo expectante simplifica las variables de la motivación laboral – en una PCD o personal regular- explicando que la experiencia cognitiva de un individuo es instintiva; es decir, el trato recibido por el trabajador es el trato que el mismo le devuelve a la empresa. Apoyando la visión disciplinar de Brehm (1996), Heckhausen (1972) categoriza la tipología de las expectativas concluyendo que solo tres clases hacen parte de un posible modelo motivacional basado en expectativas. Estas son:

- Contexto y resultado esperado
- Acción y logro obtenido
- Contexto, logro obtenido y remuneración esperada

De esta forma, el autor redistribuye los elementos de la expectativa para afirmar que la motivación laboral solo se consolida al momento de recibir lo esperado a partir de las metas propuestas por el empleador. En la gráfica 10 se puede clarificar la idea del autor.

Gráfica 10 Modelo basado en expectativas



Fuente: Elaboración de la investigadora con información extraída de Heredia, B. (2010). Modelos Explicativos en Psicología de la Motivación. Revista electrónica de motivación y emoción, 5(10), N.R. Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/abarbe7630705102/texto.html>.

Corriente de la Activación

En palabras de Vila & Fernández (1990) "(...) este enfoque, el de la activación, parte de la consideración del ser humano como agente causal de sus propias acciones. Es decir, para los psicólogos activistas, la automotivación prima sobre cualquier intento de canalización emocional. En virtud de lo anterior y desde el

espectro de la psicología organizacional, Abadeo & Murcia (2013) evalúan el comportamiento de trabajadores de acuerdo con los antecedentes emocionales que los individuos han presentado durante el lapso laboral de los años anteriores y del comportamiento intuitivo que los mismos han demostrado en su núcleo familiar; asociado a esto, ambos académicos critican el modelo organizacional actual, ya que identifica de sobre manera las exigencias laborales impuestas a las personas con discapacidad, pero no construye una contextualización de los factores psicológicos, fisiológicos, económicos y culturales del sujeto.

Para los autores, un modelo corporativo de estimulación laboral debe estar basado en estímulos externos (las familias) y estímulos internos (la asignación laboral) y por supuesto establecer un límite y equilibrio entre ambas variables. A través de la explotación motivacional, según los autores, la institución empresarial puede separar los elementos homeostáticos – encontrados en la corriente reactiva- de los de la activación, que para el caso de las personas con discapacidad pueden ser consideradas como; disonancia, atribuciones, complejidad, desafío y remuneración.

Modelo de motivación intrínseca

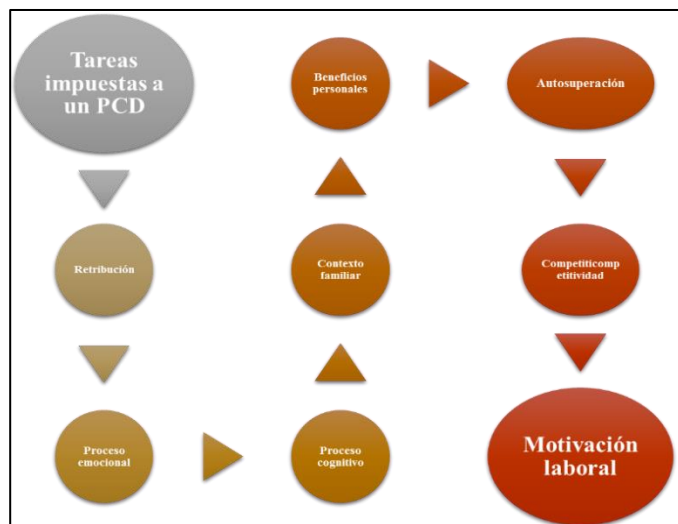
En referencia a las ponencias descritas, es indispensable aclarar que la motivación intrínseca es el brazo de ejecución, por parte de la corriente de activación, para materializar modelos motivacionales expuestos por Kuhl (1985) y Heckhausen (1987).

La motivación intrínseca es, en palabras de Csikszentmihalyi (1975), "(...) una parte de la actividad humana que se realiza por el placer que supone o por el interés que su ejecución conlleva" (p. 28). De esta manera para las personas con discapacidad, el aspecto laboral es un semblante motivacional, ya que es desarrollado en pro de dar vía libre a una cotidianidad interrumpida por el daño una secuela

fisiológica. En un sentido amplio, Csikszentmihalyi (1975) busca instruir a la entidad empresarial en el manejo de Personas en Condición de Discapacidad a través de la aplicabilidad de la teoría del flujo de la noción laboral. En este sentido, explica el autor, los factores motivantes, dependientes del contexto, serán descritos así: naturaleza de la tarea impuesta, características y fines proporcionales (dificultad y remuneración) y finalmente, preparación personal para mejorar las posibilidades de triunfo ante retos demandantes.

De esta forma, la corriente de activación busca la automotivación por parte del trabajador en condición de discapacidad, pero también incluye elementos estructurales para la potenciación de los factores motivacionales mediante la implementación de retos, retribuciones equivalentes al desafío, competitividad y naturaleza de la asignación laboral. Para entender de una mejor manera el anterior concepto se puede observar la Gráfica 11, en la que se integran las constantes expuestas por la corriente de la activación.

Gráfica 11 Estructura motivacional laboral para una PCD



Fuente: Elaboración de la investigadora con información interpretada y extraída de Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: The experience of flow in work and play*. San Francisco: Jossey-Bass.

Los factores de la motivación laboral

Para Mejía & Ovalle (2009) “(...) la motivación laboral está determinada por calidad de los entornos y de los contextos correlacionados a la actividad laboral por desempeñar. Esto quiere decir que la motivación laboral funciona, desde un concepto disciplinar, a través de variables dinamizadores” (p. 59)

Esto quiere decir que la motivación laboral es un concepto interdependiente que encuentra su factor potenciador en la utilización de elementos circundantes a la actividad laboral que se pretende desempeñar. Apoyando la anterior ponencia y parafraseando a Mejía & Ovalle (2009), se podría afirmar que la motivación laboral no es un componente funcional individual, contrario a esto, la motivación depende de constantes vivenciales como:

- El estado de animo
- La capacidad de discernimiento
- La comodidad del sujeto frente al entorno vivencial, en este caso, laboral.

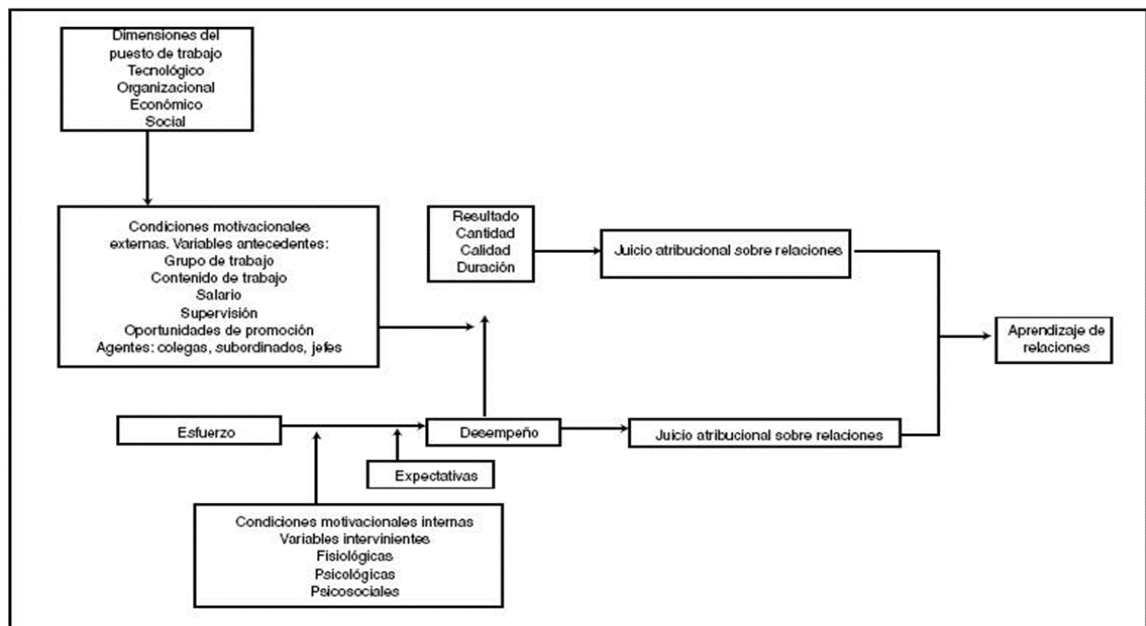
Ahora bien, a diferencia de Mejía & Ovalle (2009), Davis & Newstrom (2010) preestablece un concepto clave para entender los elementos dinamizantes en la motivación de los laborantes desde la perspectiva de diversos contextos. Para el investigador la motivación yace en los componentes multidimensionales del comportamiento de los individuos. Así pues, desde el precepto de la psicología organizacional, la motivación laboral radica en cuatro factores de interés:

- El fin misional
- El fin personal

- El fin familiar
- El fin colectivo

En otras palabras, para este autor, la motivación es un elemento altamente antropológico y no, únicamente, disciplinar. Por otro lado, y con el fin de describir los factores motivacionales desde una perspectiva diferente, la motivación de los laborantes yace en lo que Fernández & Velasco (2005) llaman “la condición intrínseca del ser humano”; haciendo uso de una perspectiva existencialista, el autor describiría entonces que la realidad social, interrelacionada a la motivación laboral, es un elemento clave para entender la conceptualización del precepto derivado de la motivación laboral. Para tal fin, el autor utiliza los conceptos relativos a la medición de la motivación laboral a través de la aplicabilidad del cuestionario CMT. Ver gráfica 12.

Gráfica 12 Base del cuestionario de motivación del trabajo CMT
Presentación sistémica del proceso motivacional.
Base del cuestionario de motivación para el trabajo CMT



Fuente: información extruida de Toro (1985)

Con base al aporte de Quintero & Mogollón (1999) sería racional para el constructo teórico de esta investigación traer al debate los factores motivacionales que, en las propuestas praxeológicas de Toro (2015), hacen parte de una estructura motivacional correlacionada a los ambientes laborales.

Para Toro (1985) existen tres clases condicionales y diferenciales interconectadas a la variable motivacional. La primera de ellas va de la mano con las condiciones motivacionales internas. Para Toro (1985) estas condiciones se definen a través de:

- El logro. Comportamientos basados en el desear y en el hacer con un fin propuesto.
- El poder. Voluntad y proyección.
- Afiliación. Intención constante y ejecución deseada.
- Autorrealización. Consolidada a través del reconocimiento personal.
- Reconocimiento. Esta depende de un tercero y juega un rol articulador.

Por otro lado, argumenta Toro (1985), existen también las condiciones motivacionales externas. Estas no dependen de la autorrealización del ser, pero si lo hacen de la determinación motivacional de un tercero. Para el autor son factores condicionales externos los que se reflejan a continuación:

- Supervisión. Consideración, retroinformación y reconocimiento final.
- Grupo de trabajo. Entorno laboral y comportamiento ético por parte de los integrantes de un área funcional.

- Contenido del trabajo. Voluntad del trabajador hacia el núcleo subjetivo de la labor a materializar.
- Salario. Elemento motivacional necesario para la solvatación de necesidades vivenciales.
- Promoción. Reconocimiento y mejoramiento de las condiciones laborales.

Para concluir, la dimensionalidad de Toro (1985) no estaría completa si no se empleare el análisis del entorno laboral por intermedio de las variables que se relacionan en la siguiente matriz:

- Dedicación a la tarea. Comportamiento, capacidad y dedicación.
- Aceptación de la autoridad. Incluye modos comportamiento que reflejan la aceptación.
- Aceptación de normas y valores. Practica de creencias, valores y normas relevantes.
- Requisición. Comportamientos óptimos para alcanzar retribuciones deseadas
- Expectación. Comportamientos que muestran una actitud pasiva y de confianza.

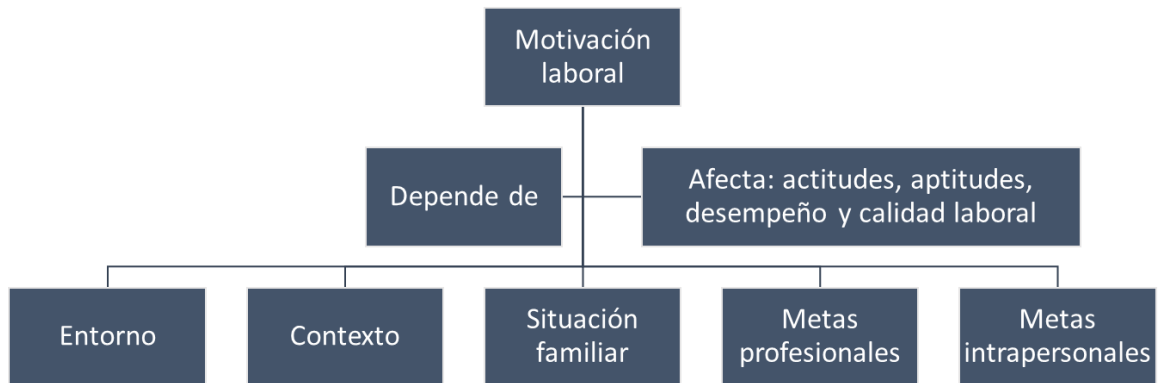
A través de estos 15 factores, afirma Toro (1985), pueden ser analizados los componentes del Burnout, generadores de conflicto e inestabilidad en los entornos laborales. De igual forma existe, según el investigador, una relación entre desempeño y motivación. En otras palabras, la motivación es un elemento dinamizador para

constantes interdependientes como: desempeño, rendimiento y actitud. Por tal motivo, Toro (1985) afirma que:

(...) el desempeño es un conjunto de acciones de una persona dirigidas a la obtención de unos resultados específicos, que tienen lugar en un momento dado y están condicionadas por factores sociales, culturales, demográficos, factores de personalidad, condiciones del puesto de trabajo, frente a los cuales se responde con los conocimientos, habilidades y motivaciones que están presentes en cada persona. (p.56)

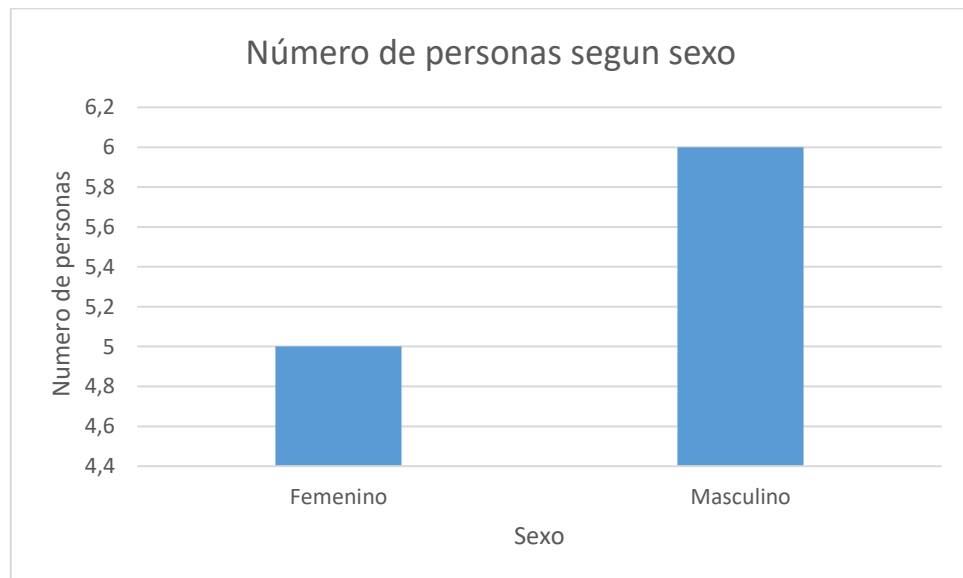
Así pues, para el creador del Cuestionario de Motivación para el Trabajo la motivación laboral no es una constante independiente (ver gráfica 12). Contrario a esto, su naturalidad es dependiente de factores externos, los cuales facilitan a un analista (psicólogo) el entendimiento de los niveles de motivación, y como estos terminan impactado un matriz general correlacionada a:

- El rendimiento
- La concentración
- La actitud
- El desempeño
- La iniciativa
- La completitud
- La integralidad laboral

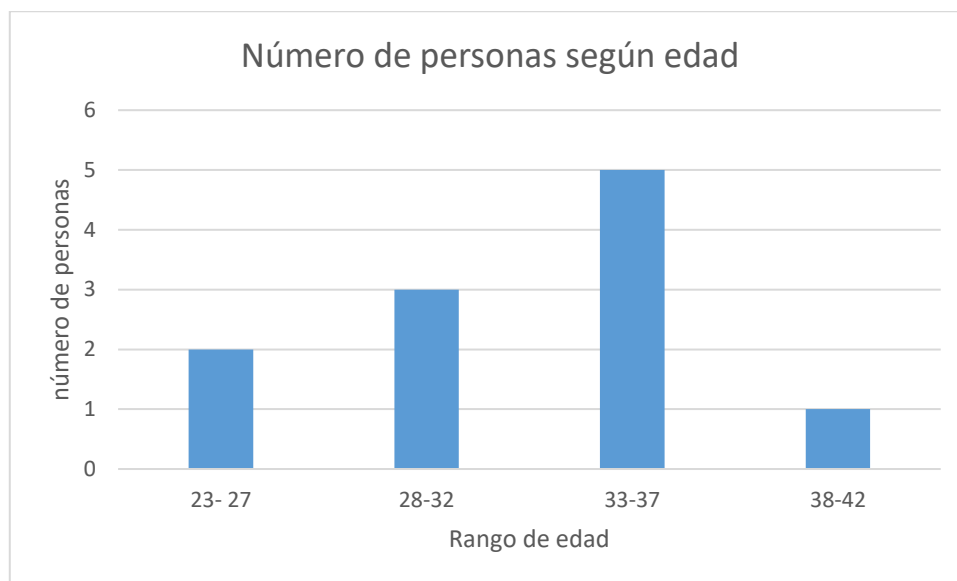
Gráfica 13 Motivación laboral

Fuente: elaboración de la investigadora con información extruida de Toro (1985).

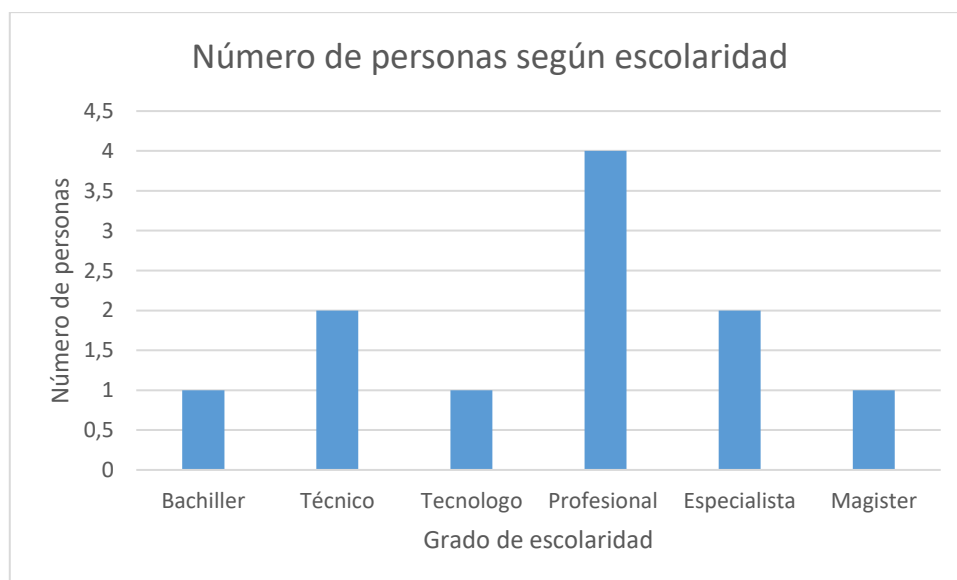
Variables Sociodemográficas

Gráfica 14 Número de personas según sexo

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 15 Número de personas según edad

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 16 Número de personas según escolaridad

Fuente: Elaboración propia

Metodología de Investigación

Para desarrollar un ciclo investigativo acorde a los objetivos planteados en el presente proyecto se tendrán en cuenta los lineamientos teóricos de Hernández, Fernández, & Baptista (2006). A través de sus aportes, se determinará el enfoque de la investigación, el tipo de investigación, su diseño, la muestra y las herramientas de investigación a utilizar.

Enfoque y alcances de la Investigación

El enfoque investigativo será cuantitativo, ya que a través de este se busca medir el impacto perceptivo de un fenómeno social actual. Para el caso de la presente investigación, el proceso posee como objetivo primordial determinar y conocer las variables, factores o elementos generadores de capacidad motivacional en Personas en Condición de Discapacidad que se encuentren laborando actualmente. Cabe aclarar que este enfoque, debido a sus intenciones aclaratorias acerca de una realidad objetiva busca analizar la raíz emocional de una persona con discapacidad en un entorno laboral, pero direcciona sus alcances investigativos hacia el entendimiento de las emociones y de la percepción de estas por parte de un empleador.

Proceso investigativo y diseño de la investigación

El proceso de investigación corresponderá al orden secuencial y probatorio. Esto teniendo en cuenta que es fundamental, primeramente, conocer el constructo teórico circundante a la investigación para posteriormente aplicar las herramientas de recolección de datos que más se acoplen a la necesidad investigativa (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). Para el presente proyecto se utilizará el análisis de la

literatura científica disponible y la aplicabilidad de un Cuestionario para la Motivación en el Trabajo (CMT); así mismo, el diseño investigativo fue elaborado bajo los parámetros del tipo no experimental y direccionados hacia la categoría transaccional, ya que de esa manera el investigador gozará del principio de flexibilidad a la hora de delimitar o traspasar los límites investigativos. Por ejemplo, la investigación está dirigida a toda la población de personas con discapacidad, no obstante, durante el desarrollo de la investigación se segmentarán los grupos afectados o motivados por el entorno laboral pues se deben identificar por separado los factores que generan motivación laboral en hombres y mujeres por separado.

Para comprender el ciclo investigativo del presente proyecto y los pasos a desarrollar es imprescindible observar la Tabla 1

Tabla1

Proceso Investigativo

Objetivo Específicos	Herramientas de Investigación
Determinar los factores que generan motivación laboral en el personal de PCD en el marco de un contexto empresarial	Aplicación de la prueba CMT y análisis de los resultados
Identificar los factores externos y generadores de motivación laboral que facilitan la adaptación al entorno corporativo en personas con condición de discapacidad	Encuestas generales de pregunta estructurada tipo Likert. La efectividad de las respuestas será evaluada con Alpha de Cronbach
Describir los elementos motivacionales que las personas con discapacidad consideran como variables de retribución y satisfacción personal en el esquema de las asignaciones laborales planteadas por el empleador	Se describirán a través del marco teórico y a partir de la discusión de los resultados obtenidos

Nota: Elaboración propia.

Selección de la población.

La población se extraerá en la ciudad de Medellín. Se encuestarán y evaluarán 11 personas con CMT un número proporcional de trabajadores personas con discapacidad. De igual forma el muestreo será:

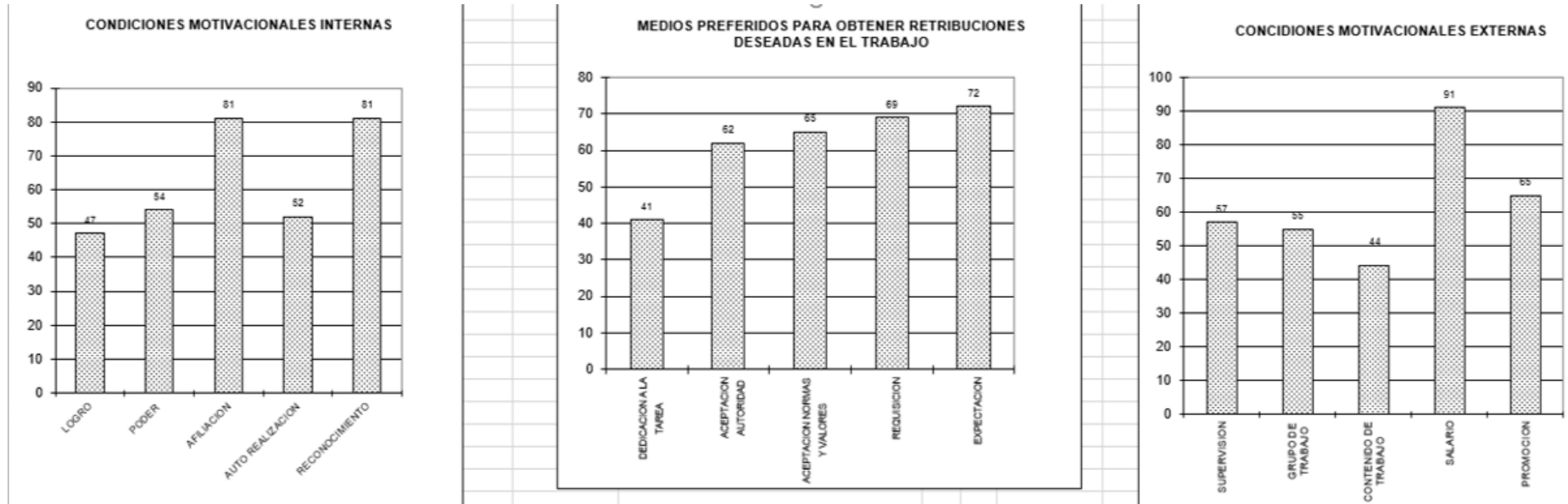
1. De tipo descriptivo e inductivo
2. Las escalas de medición serán nominales

Resultados

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de los factores motivacionales de cada sujeto en la investigación.

Sujeto 1

Ilustración 1 Factores motivacionales sujeto 1

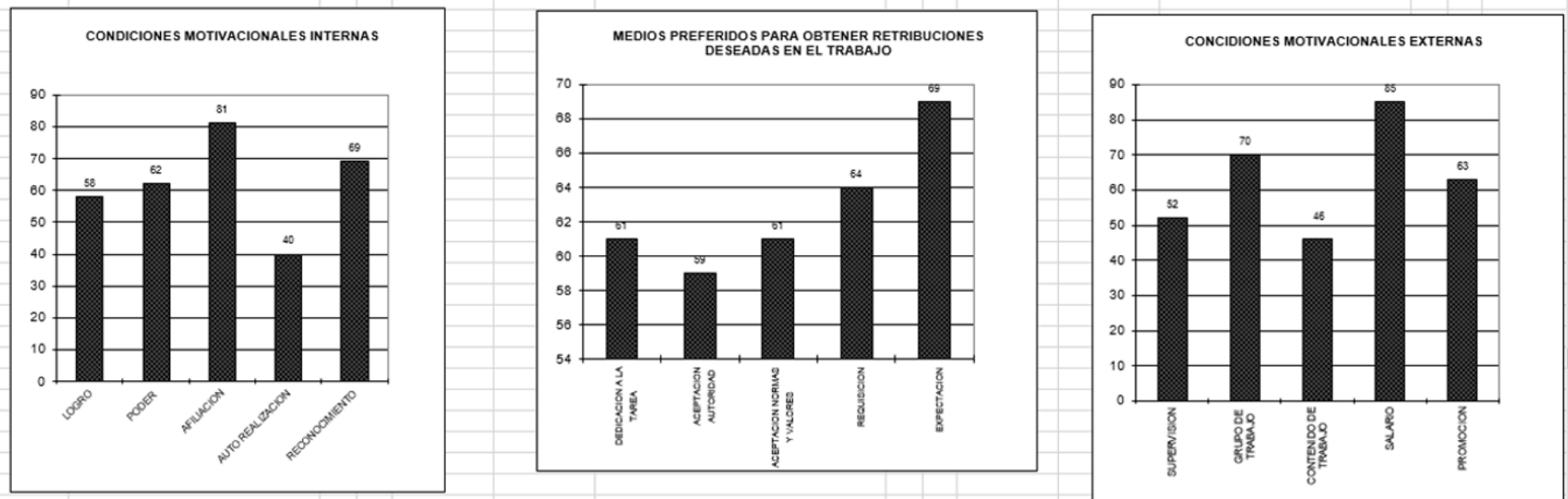


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento y la afiliación, la variable menos importante es el logro; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son la expectativa seguido de requisición y la menos importante en este aspecto es la dedicación a la tarea; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas la variable más representativa es el salario seguido de la promoción y la menos importante es el contenido del trabajo.

Sujeto 2

Ilustración 2 Factores motivacionales sujeto 2

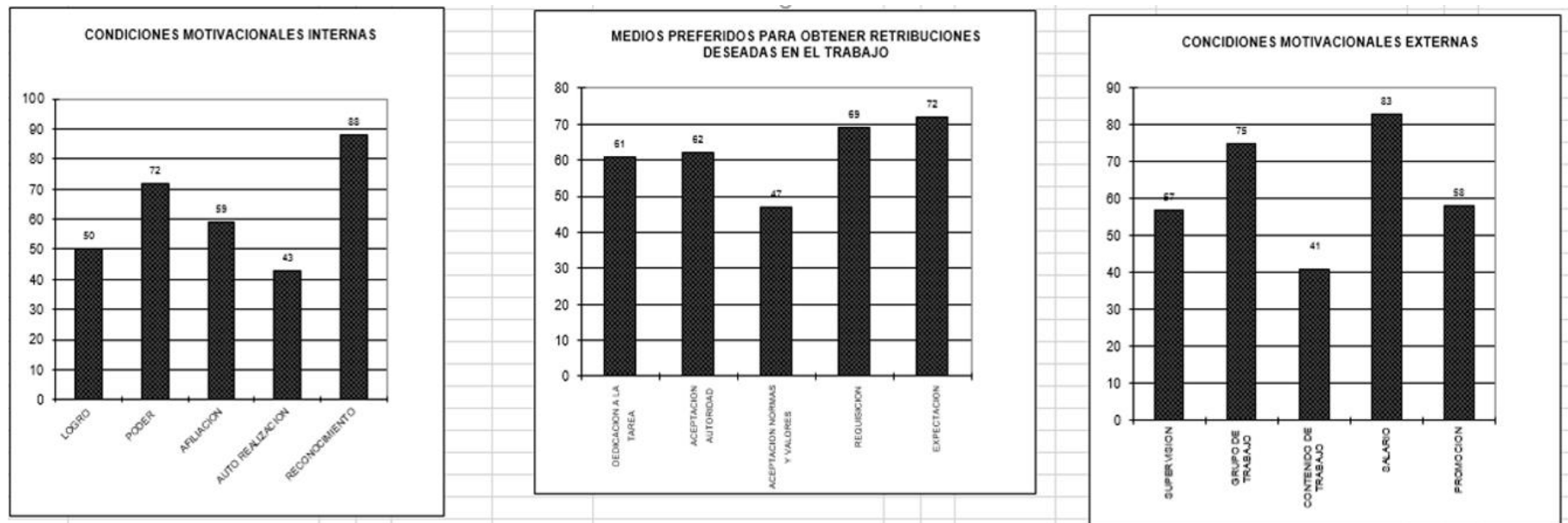


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son la afiliación y el reconocimiento, la variable menos importante es la auto realización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son la expectativa seguido de requisición y la menos importante en este aspecto es la aceptación de la autoridad; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas la variable más representativa es el salario seguido del grupo de trabajo y la menos importante es el contenido del trabajo.

Sujeto 3

Ilustración 3 Factores motivacionales sujeto 3

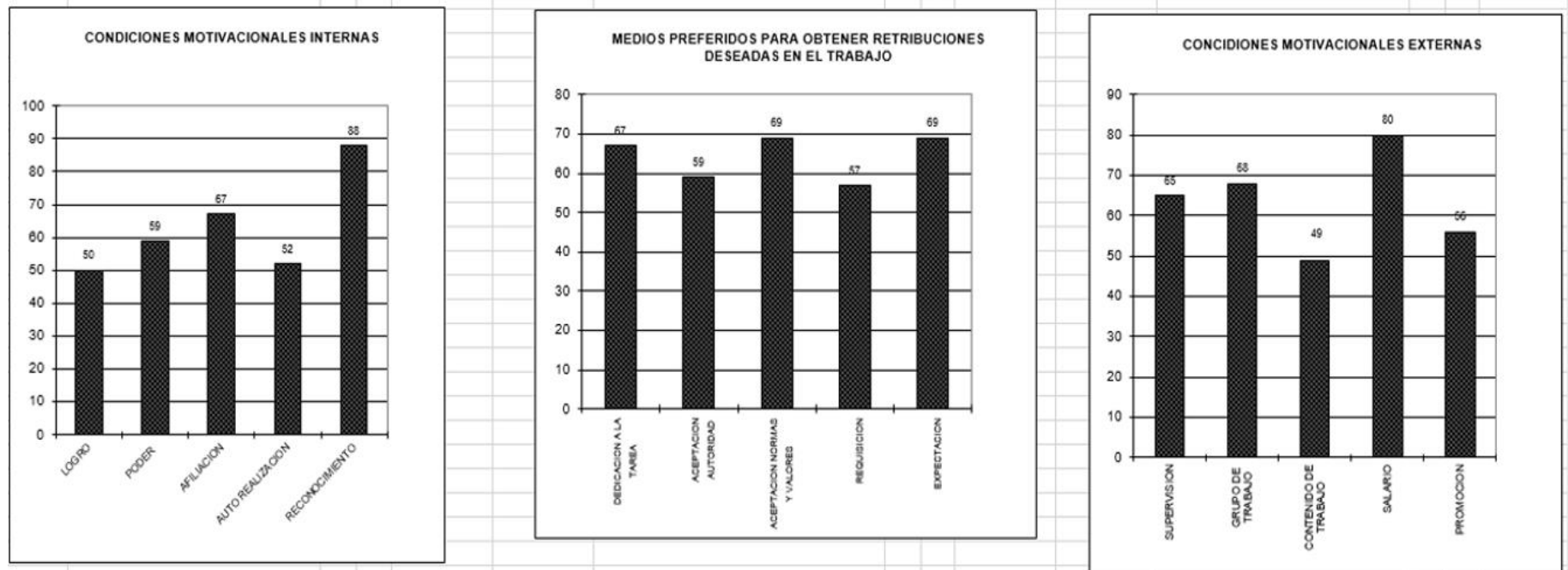


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento, seguido del poder, la variable menos importante en este aspecto es la autorrealización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son la expectativa seguido de requisición y la menos importante en este aspecto es la aceptación de normas y valores; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas la variable más representativa es el salario seguido del grupo de trabajo y la menos importante es el contenido del trabajo.

Sujeto 4

Ilustración 4 Factores motivacionales sujeto 4

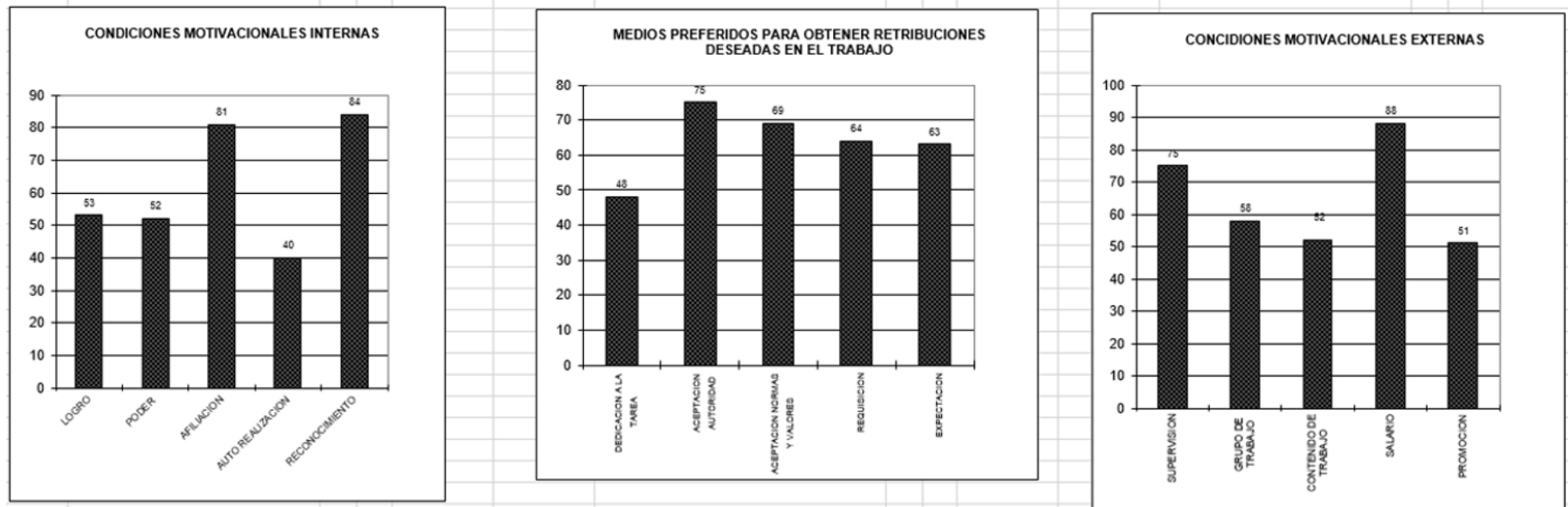


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento, seguido de afiliación, la variable menos importante en este aspecto es el logro; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son la expectativa, la aceptación de normas y valores, la menos importante en este aspecto es la requisición; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas la variable más representativa es el salario seguido del grupo de trabajo y la menos importante es el contenido del trabajo.

Sujeto 5

Ilustración 5 Factores motivacionales sujeto 5

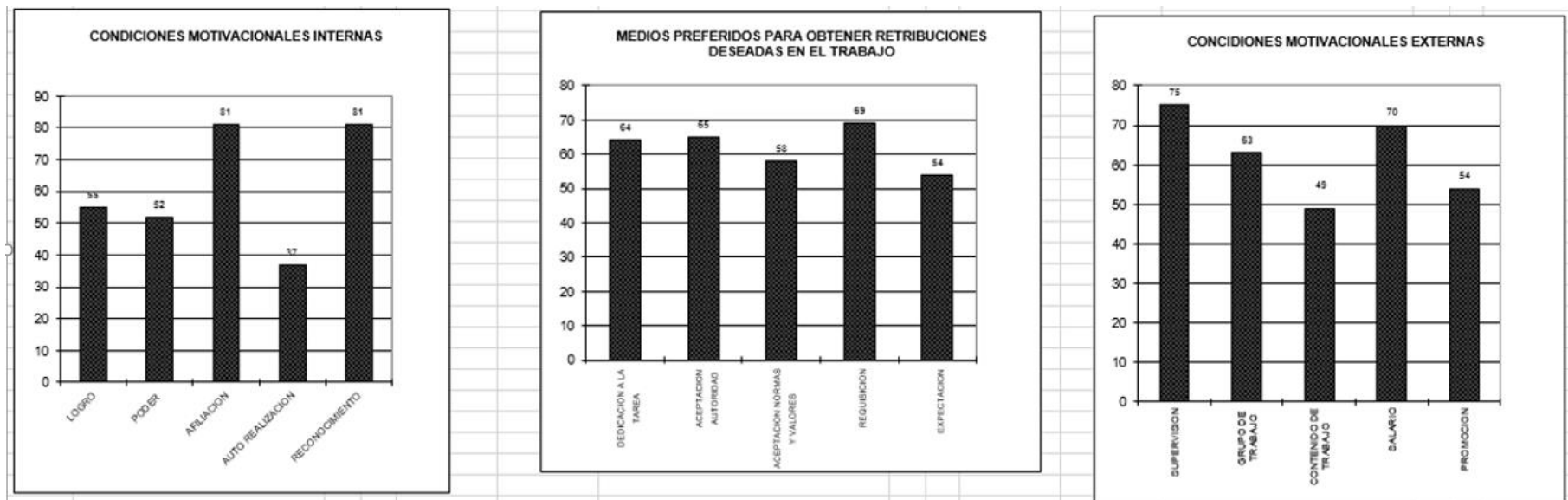


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento, seguido de afiliación, la variable menos importante en este aspecto es la autorrealización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son la aceptación de la autoridad seguido de la aceptación de normas y valores, la menos importante en este aspecto es la dedicación a la tarea; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas la variable más representativa es el salario seguido de la supervisión y la menos importante es la promoción.

Sujeto 6

Ilustración 6 Factores motivacionales sujeto 6

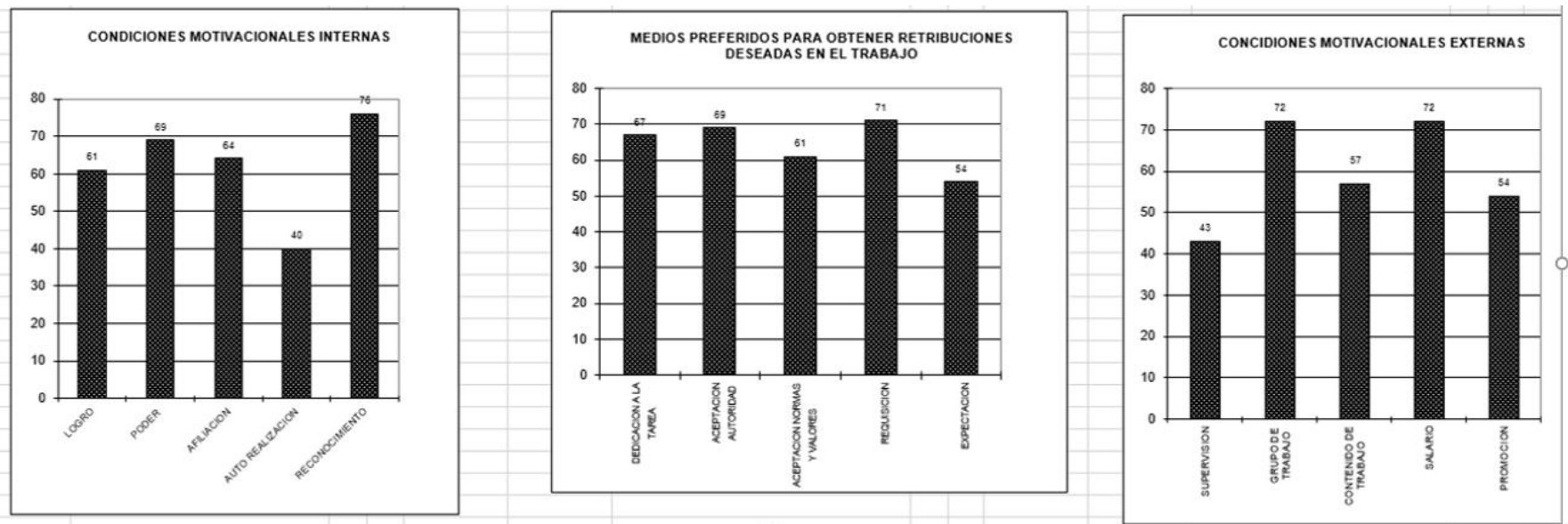


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento y la afiliación, la variable menos importante en este aspecto es la autorrealización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son requisición seguido de la aceptación de autoridad, la menos importante en este aspecto es la expectativa; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas la variable más representativa es la supervisión seguido del salario y la menos importante es el contenido del trabajo.

Sujeto 7

Ilustración 7 Factores motivacionales sujeto 7

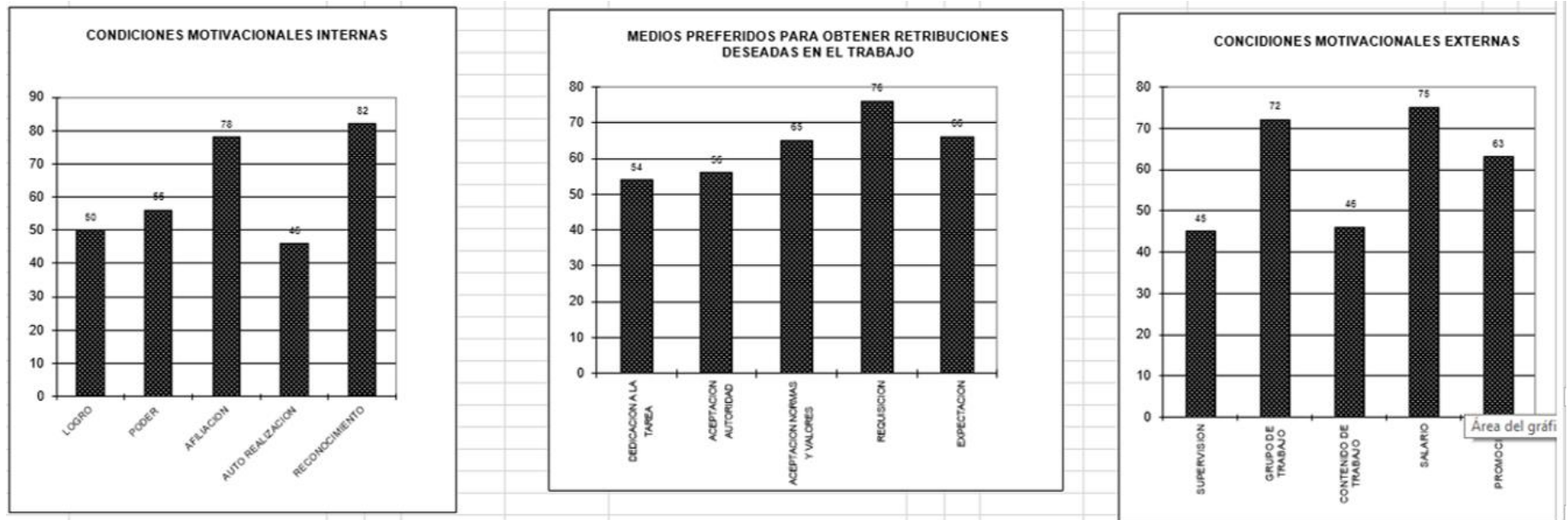


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento seguido del poder, la variable menos importante en este aspecto es la autorrealización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son requisición seguido de la aceptación de autoridad, la menos importante en este aspecto es la expectativa; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas las variables más representativas son el grupo de trabajo, el salario y la menos importante es la supervisión.

Sujeto 8

Ilustración 8 Factores motivacionales sujeto 8

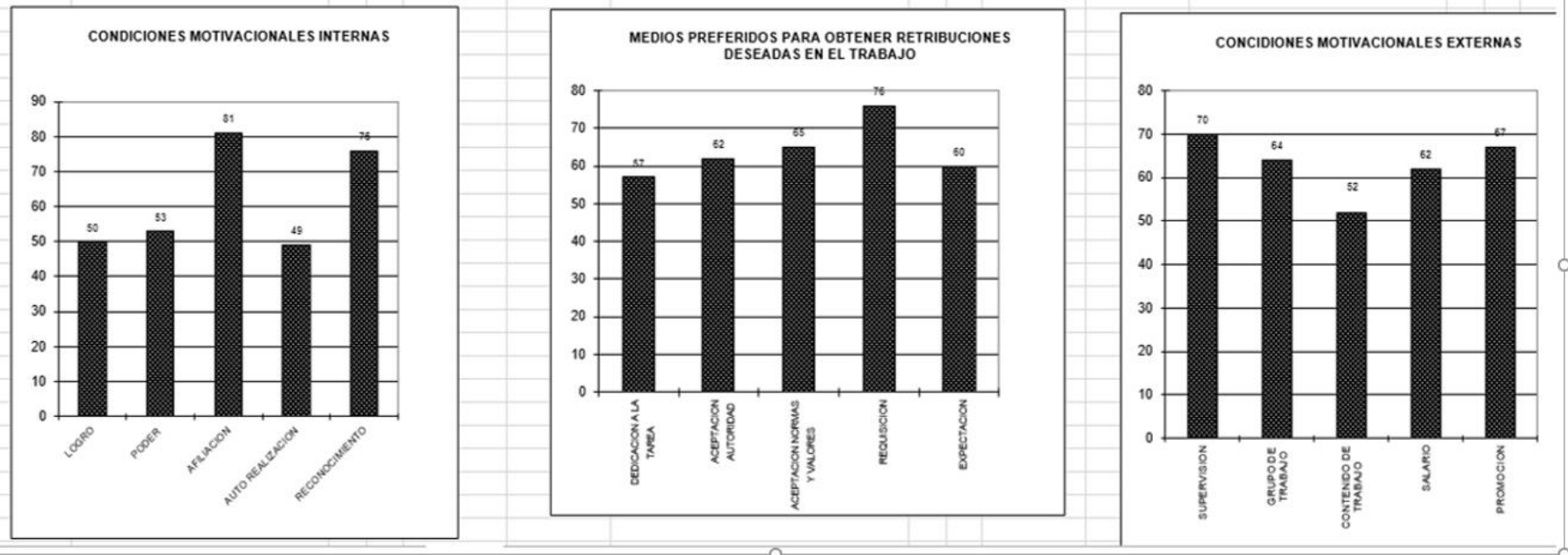


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento seguido la afiliación, la variable menos importante en este aspecto es la autorrealización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son requisición seguido de expectación, la menos importante en este aspecto es la dedicación a la tarea; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas las variables más representativas son el salario, seguido del grupo de trabajo, la menos importante es la supervisión y contenido del trabajo.

Sujeto 9

Ilustración 9 Factores motivacionales sujeto 9

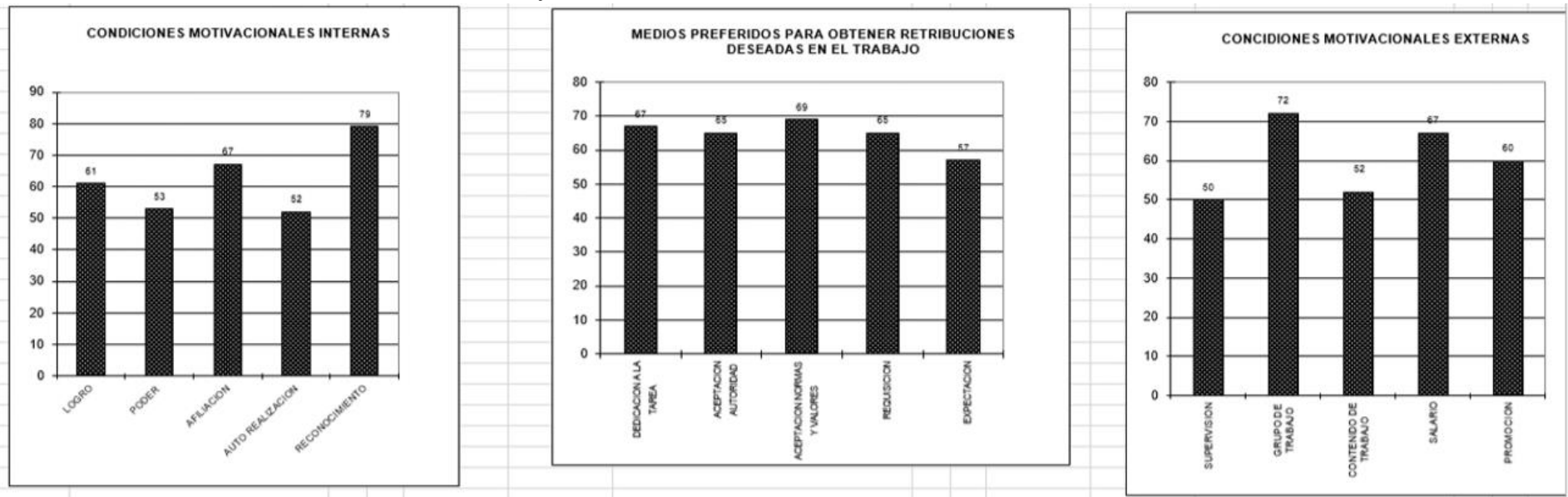


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son la afiliación seguido del reconocimiento, la variable menos importante en este aspecto es la autorrealización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son requisición seguido de la aceptación de normas y valores, la menos importante en este aspecto es la dedicación a la tarea; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas las variables más representativas son la supervisión, seguido de promoción y la menos importante es contenido del trabajo.

Sujeto 10

Ilustración 10 Factores motivacionales sujeto 10

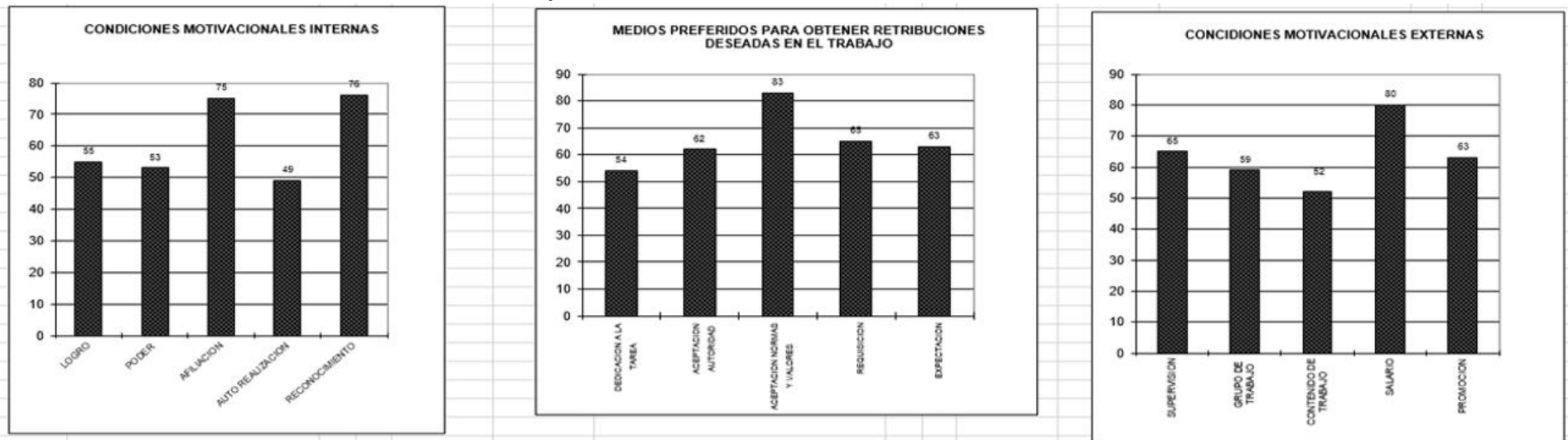


Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento seguido del afiliación, la variable menos importante en este aspecto es la autorrealización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son aceptación de normas y valores seguido de dedicación a la tarea, la menos importante en este aspecto es la expectativa; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas las variables más representativas son el grupo de trabajo, seguido del salario y la menos importante es la supervisión.

Sujeto 11

Ilustración 11 Factores motivacionales sujeto 11



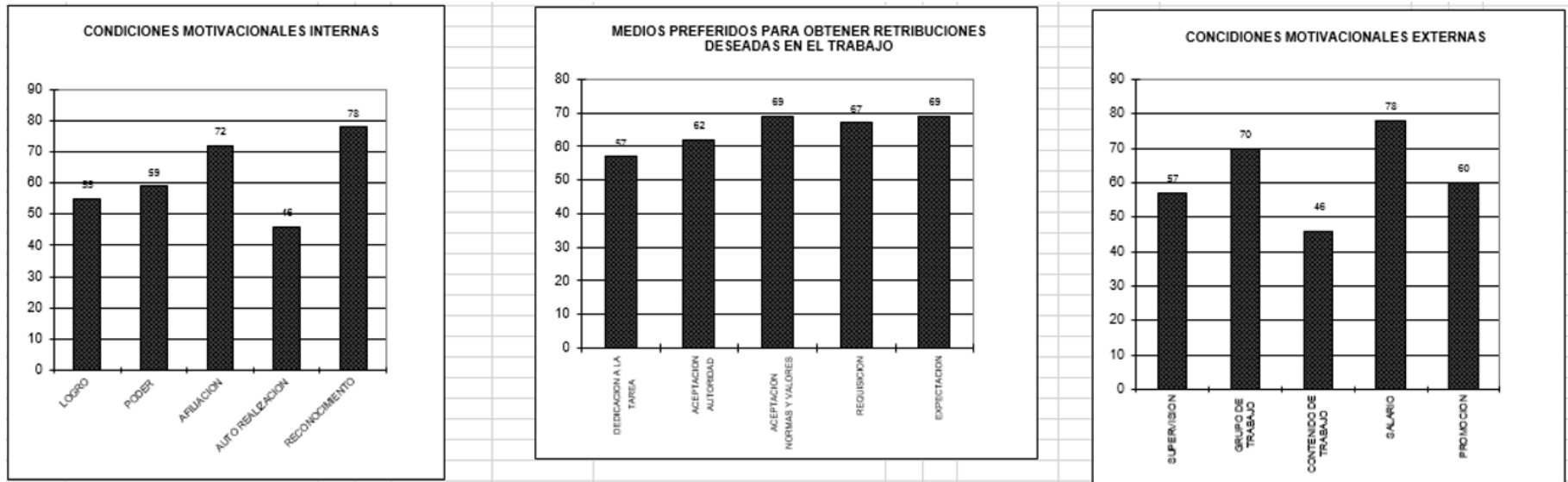
Fuente: Elaboración propia

Para este sujeto las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento seguido del afiliación, la variable menos importante en este aspecto es la autorrealización; Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo son aceptación de normas y valores seguido de requisición, la menos importante en este aspecto es la dedicación a la tarea; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas las variables más representativas son el salario, seguido de la supervisión y la menos importante es el contenido del trabajo.

Resultados Generales

A continuación, se presentarán los resultados generales obtenidos de los factores motivacionales.

Ilustración 12 Factores motivacionales generales



Fuente: Elaboración propia

El resultado general de la prueba aplicada a todos los sujetos arrojó que las condiciones motivacionales internas más representativas son el reconocimiento seguido de la afiliación y la que consideran menos importante es la autorrealización; los medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas en el trabajo son la expectativa y la aceptación de normas y valores, la menos importante en este aspecto es la dedicación a la tarea; finalmente en la categoría de condiciones motivacionales externas la variable más representativa es el salario seguido del grupo de trabajo y el factor menos importante es el contenido del trabajo.

Discusión

La población con discapacidad se ha venido preparando para incursionar en el mundo laboral, así mismo las organizaciones se han visto en la necesidad de acondicionar los espacios y de capacitar al personal para generar un ambiente que satisfaga las necesidades del público interno y externo de la organización.

Las personas en situación de discapacidad a las que se les aplicó la prueba, consideran que las condiciones motivacionales internas con mayor importancia son el reconocimiento y la afiliación, esto permite interpretar que para ellos es importante obtener atención, aceptación o admiración por sus capacidades; en cuanto a la afiliación es importante establecer una buena amistad con sus compañeros de trabajo, contar con la compañía y el apoyo de estos, estos dos factores podrían facilitar una buena estabilidad laboral; el factor con menor relevancia fue la autorrealización, lo cual podría indicar que sus deseos no están enfocados en esforzarse por desarrollar al máximo sus talentos y potenciales.

Por otra parte, en cuanto a los medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas en el trabajo, los resultados arrojaron que para estas personas es importante la expectación y la aceptación de normas y valores; esto quiere decir que para ellos es importante cumplir con las normas y políticas para contribuir con los objetivos de la empresa. Así mismo, esperan que la organización reconozca su labor y el respeto que tienen frente a esta; el medio menos preferido para obtener las retribuciones deseadas en el trabajo es la dedicación a la tarea, por lo tanto, se podría inferir que para ellos quizás no es importante la dedicación de tiempo y esfuerzo e iniciativa al trabajo.

Por lo que se refiere a las condiciones motivacionales externas, se evidenció que para las personas en situación de discapacidad a las que se les aplicó la prueba es fundamental el salario y el grupo de trabajo puesto que este es una retribución o compensación por su esfuerzo con relación al grupo de trabajo es posible que el estar en contacto con los otros, compartir y participar de acciones colectivas es gratificante para ellos; con respecto al contenido del trabajo es probable que para estos sujetos no es de gran importancia la variedad de las actividades.

En pocas palabras se podría decir que a las personas a las que se realizó esta investigación evidenciaron la gran importancia del apoyo, los vínculos y el contacto con las personas que los rodean en el lugar de trabajo, con el fin de generar un buen ambiente laboral.

Conclusiones

Pese a la normatividad establecida en Colombia respecto de la inclusión laboral continúa siendo un tabú y una problemática la contratación laboral hacia personas con condiciones diferentes; así mismo en lo que confiere a la motivación laboral no existe un acercamiento propositivo de cara a proveerle garantías a este tipo de población lo que repercute en el estado emocional de las mismas y se evidencia en la deserción.

Las organizaciones no cuentan con la conciencia suficiente para comprender que un estado diferente o discapacidad no es un elemento que suscite a bajas o pérdidas en términos operacionales o rendimiento laboral, por ello no se encuentran muy a gusto con proveer de elementos sustanciales para que las personas con alguna discapacidad se permitan ser acogidos de una manera responsable e inclusiva

Las garantías para que las personas en condición de discapacidad puedan desempeñar de una manera justa su trabajo no están dadas ni siquiera en la gran empresa, lo que deja mucho que decir frente a la responsabilidad social empresarial de las mismas que se benefician en términos económicos y lucrativos y no devuelven a la sociedad misma lo que devengan por dicho concepto.

Dentro de las motivaciones tanto internas como externas que conducen a una persona en condición de discapacidad para sentirse bien se puede establecer que el reconocimiento es muy importante lo que se puede considerar como salario emocional pues la motivación parte de reconocer al otro como un actor social con injerencia y capacidad de transformación organizacional, en otras palabras que de cuenta de la importancia de su permanencia en la organización frente a productividad, resultados y por ende rentabilidad de la misma.

Recomendaciones

En lo que respecta a nivel interno de la organización es importante que la dependencia o departamento de recursos humanos se interese más en asumir una postura de inclusión frente a los empleados en condición de discapacidad. Para esto se pueden instaurar programas de acompañamiento psicológico que permitan dilucidar con detalle qué esperan los empleados a la hora de mejorar su motivación. Con ello la empresa se beneficiaría en sentido de mejorar las condiciones laborales y motivacionales y así mejorar la productividad de los empleados pues cuando las garantías están dadas en las condiciones se evidencia un alza en el desempeño de los colaboradores.

Es importante establecer que las organizaciones tienen una deuda con la sociedad pues estas se benefician de la misma, lo que implica que exista una devolución a manera de retribución, dicha retribución se encuentra amparada por la ley y se denomina responsabilidad social empresarial, en donde por medio de acciones encaminadas al desarrollo las empresas participan y colaboran financiando o llevando a cabo proyectos en los que se beneficie la sociedad. Indudablemente cuando se dan oportunidades laborales y estabilidad a las personas con condiciones diferentes se evidencian mejoras en el marco de lo social, por ello, las organizaciones deben generar políticas que les permita la contratación laboral de personas en condición diferente y ofrecerles unas garantías que les permitan la permanencia, que los haga sentir partícipes de cambios y que se les otorgue la posibilidad ascensión la laboral que es fue uno de los factores que más incomodaron a la muestra para la presente investigación. Con esto se puede lograr bienestar social enfocado en las personas que por su condición particular han quedaron

relegadas en el mejor de los casos y en el peor invisibilizadas y que tienen mucho que aportar a la sociedad.

Referencias

- Alcover, C., & Pérez, C. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, (7) 98-103.
- Aspinwall, L. G., & Staudinger, U. M. (2003). *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*. Washington, DC, US. American Psychological Association. (s.f.).
- Augusto, B., & Ceballos, C. (2009). *Psicología emocional; control e inteligencia emocional*. Barcelona: Ibis ed.
- Bass, B. M., & Ryterband, E. C. (1979). *Organizational psychology*. Allyn & Bacon. (s.f.).
- Cardona, D., Agudelo, M., Restrepo, L., & Segura, M. (2012). Índice de vulnerabilidad de la población en situación de discapacidad en Medellín. *Revista de Salud Pública*, 16(1), 1-13. doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.v16n1.23110>
- Cascio, W. F. (2003). *Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work?*. *American psychologist*, 50(11), 928. (s.f.).
- Corporación Universitaria Lasallista. (2014). *tendencias a las produccion academica y cientifica: análisis desde los grupos de investigación de la Corporación Universitaria Lasallista*. Caldas: Editorial lasallista.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: The experience of flow in work and play*. San Francisco: Jossey-Bass ed.
- Cuervo, C., Escobar, M., & Trujillo, A. (1999). *Factores que determinan el impacto de los servicios de rehabilitación fisioterapéutica, ocupacional y fonoaudiológica en Bogotá D.C.*: Imp. Nacional .
- Davis, K., & Newstrom, J. (2010). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw Hill.
- Extremera, N., Duran, A., & Rey, L. (2005). La Inteligencia Emocional Percibida Y Su Influencia Sobre La Satisfacción Vital, La Felicidad Subjetiva Y El Engagement En Trabajadores De Centros Para Personas Con Discapacidad Intelectual. *Ansiedad y estrés* 11(1), 12-21.
- Fernández, A., & Velasco, M. (2005). Condiciones Motivacionales Y Desarrollo De Carrera. *Estudios Gerenciales*, (3), 22-24.
- Garrido, I. (2000). La motivación: mecanismos de regulación de la acción. *Revista Española de Motivación y Emoción*, 3(5-6).
- Hackman, J., & Oldham, G. (1979). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Haslam, S. A. (2005). *Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions*. *International review of industrial and organizational psychology*, 20(1), 39-118. (s.f.).
- Hermann, N. (1972). Instrumento de preferencias cerebrales. *Investigación científica moderna*, 2(181), 12-17.

- Hernandez, J., & Umana, I. (2013). An approach to indirect costs of disability in Colombia. *Salud publica, 7(2)*, 97-45.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. En C. F. Roberto Hernández, *Metodología de la investigación, 5(736)*, pág. 750. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Kanfer, R. (1994). *Motivation theory and industrial and organizational psychology. Handbook of industrial and organizational psychology, 1(2)*, 75-130. (s.f.).
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Análisis del comportamiento laboral: tolerancia, liderazgo y pensamiento lógico gerencial*. Bogotá D.C.: Imp. Nacional. Obtenido de:
- Saal, F. E., & Knight, P. A. (1988). Industrial/organizational psychology: Science and practice. *Psychology and Society, 214-217*.
- Sternberg, R. (1997). *Inteligencia exitosa*. Barcelona: Paidós.
- Stone, L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organization. *AMR*, 352-401. .
- Vallejo, D., & Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Pisocothena, 16(1)*, 125-131.
- Vila, J., & Fernández, C. (1990). *Activación y conducta*. Madrid: Alhambra Universidad ed.