

**UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS JOSÉ MARTÍ PÉREZ
FACULTAD DE HUMANIDADES
CARRERA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA
CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL, YAGUAJAY.**

TRABAJO DE DIPLOMA

**TITULO: Estudio sobre la motivación laboral de los Trabajadores
Sociales del municipio de Yaguajay.**

AUTOR: Nidia Peña Pérez.

TUTOR: MSc. Yariel Martínez Tuero.

CURSO: 2009-2010.

“Año del 52 de la Revolución”

"Las personas están acostumbradas a explicar sus acciones a partir de sus pensamientos, en lugar de explicarlas a partir de sus necesidades, motivaciones."

Carlos Marx

Dedicatoria

A mis padres, por todo su apoyo incondicional y su amor infinito. Por ser la razón de mi existencia.

A mi esposo, por estar a mi lado y compartir conmigo la felicidad de esperar un hijo.

Al hijo que espero con todo el cariño del mundo.

Agradecimientos

A mi tutor Yariel por toda su dedicación, guía y profesionalidad.

A mi esposo Julio César por toda su paciencia.

A mi familia por estar siempre a mi lado.

A Yagdiel por su incondicionalidad

Al resto de mis compañeros de trabajo por todo su apoyo.

A usted.

RESUMEN

Contar con una fuerza laboral motivada permite mayores indicadores de rendimiento, satisfacción, estabilidad de la fuerza y rendimiento productivo, de ahí que los procedimientos que garanticen altos indicadores de estas adquieren cada día mayor importancia. El Programa de Trabajadores Sociales es una entidad presupuestada de avanzada que surge nueva, que se ha destacado por la satisfacción y bienestar de la población para dar a ella la igualdad de oportunidades. Dado el aumento del cambio de estructura y metodológico del programa, las dificultades en las relaciones interpersonales y la falta de unidad entre los trabajadores y el insuficiente apoyo de los organismos; se propone caracterizar a los trabajadores sociales, para conocer la motivación laboral. Para ello se reconoce la utilidad de este y se utilizan las técnicas y métodos utilizados. La aplicación en la muestra seleccionada en el Programa de Trabajadores Sociales trajo como resultados mejores indicadores de cumplimiento de las funciones y objeto social del mismo, lo que demuestra la necesidad del estudio, aportando una herramienta para mejorar la motivación laboral de los trabajadores sociales del municipio de Yaguajay.

ÍNDICE.

	PAGINAS
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
SUPUESTOS TEÓRICOS RELACIONADOS CON LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU CONSTRUCCIÓN DESDE LA PERSONALIDAD DEL INDIVIDUO.-----	4
1.1- La personalidad y su papel rector en el comportamiento del ser humano.-----	4
1.2- La motivación laboral y su estructuración desde la personalidad.-----	8
1.3- El Programa de Trabajo Social y la importancia de la motivación laboral.-----	13
CAPITULO II	
DISEÑO METODOLÓGICO PARA EL ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL MUNICIPIO YAGUAJAY.-----	18
2.1- Población y muestra del estudio.-----	18
2.2- Métodos y técnicas utilizadas para el estudio.-----	24
CAPITULO III	
CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL MUNICIPIO YAGUAJAY.-----	27
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFÍAS	37
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN.

En el desarrollo de las organizaciones, uno de los factores determinantes es el papel activo de sus miembros. Generalmente los estudios teóricos estudiados en el tema centran su atención en temas como: nivel de cohesión, trabajo en equipo, liderazgo, salario entre otros. La motivación, como el dinamizador esencial para la implicación de los individuos en el proceso, ocupa un importante espacio de atención. Proceso en el cual el tema debe abordarse no como resultado de las influencias únicamente del medio, sino que es, a la vez condicionante del comportamiento integral del sujeto.

Múltiples autores como: Maslow, McClelland, Alderfer, Herzberg, Adams, Vroom, Skinner, han trabajado el tema de la motivación laboral. Sus resultados apuntan a concebirlo como el principal espacio donde se generan, y dan sentido a las necesidades personales que implican al hombre en su organización. En este sentido, trabajarla es de vital importancia en las actuales condiciones cubanas, en la que el proceso de construcción socialista requiere de mayores niveles de conciencia de los sujetos y un aumento de la eficiencia y la productividad del trabajo.

Desde el punto de vista psicológico, la motivación laboral es un proceso inherente a la personalidad de los sujetos, por lo que su abordaje debe ser complejo y ajustado a un contexto que determina el desarrollo individual. En este aspecto, las condiciones socio-históricas son de gran importancia y se convierten en su principal determinante.

Dentro de las diferentes estructuras de organizaciones empresariales y sociales, el tratamiento de esta, debe diferenciarse notablemente, para ello determinan las condiciones del ambiente de trabajo. En el caso del programa de trabajadores sociales, los cambios estructurales

experimentados a partir del 2000 han influido notablemente en la dinámica propia del desarrollo psicológico de sus miembros.

Hoy el programa de trabajo social se encuentra en un proceso de cambio metodológico, donde el trabajador social debe promover la transformación que contribuya al desarrollo humano, la igualdad de oportunidades para la prevención de las problemáticas sociales, y elevar la calidad de vida de la población. Todos estos cambios, unidos a las condiciones sociales y las particularidades del desarrollo de los miembros han afectado la motivación del trabajador, proceso matizado por una amplia complejidad de relaciones que determinan estos resultados.

A la situación actual, se unen las actuales revisiones de las plantillas laborales, así como del cumplimiento de las funciones de cada trabajador social, lo que ha desencadenado un proceso de diálogo y debate sobre la pertenencia y cumplimiento de las responsabilidades. Con un criterio mayoritario que es necesario un perfeccionamiento organizacional. Proceso en el cual se requiere conocer y trabajar la motivación laboral dada su importancia en este proceso.

En el Programa de Trabajadores Sociales Municipio Yaguajay Provincia Sancti Spíritus, en el pasado año ocurrieron 4 altas, 2 bajas y 10 separaciones, se presentaron 65 Certificados médicos y en los meses de enero y febrero del 2010 se han presentado 4 bajas, ninguna alta. Esta situación vista en el campo, así como los indicadores manifiestos por los propios trabajadores sociales en reuniones ordinarias, y encuentros del colectivo laboral, apunta hacia carencias en la motivación laboral, aspecto que sustenta como problema científico:

Problema: ¿Qué caracteriza la motivación laboral de los Trabajadores Sociales del Municipio Yaguajay?

A partir de esta problemática se planteó como objetivo general:

1. Caracterizar la motivación laboral de los Trabajadores Sociales del municipio Yaguajay.

Para el desarrollo de la investigación se definieron como objetivos específicos:

1. Profundizar en los principales supuestos teóricos relacionados con la motivación laboral y su construcción desde la personalidad del individuo.
2. Describir las particularidades subjetivas que posee la motivación laboral de los Trabajadores Sociales del municipio Yaguajay.
3. Identificar los principales problemas del medio que atentan contra la motivación laboral de los Trabajadores Sociales del municipio Yaguajay.
4. Identificar las potencialidades que sustentan el desarrollo de la motivación laboral de los trabajadores sociales del municipio Yaguajay.

De manera general la investigación constituye un importante espacio de trabajo dentro de las perspectivas del programa en el municipio. Los principales resultados encontrados que caracterizan la motivación laboral en la organización, son un importante aporte práctico que contribuye al gran objetivo de mejorar la atención social a nuestra sociedad, espacio que comienza por elevar la motivación de cada uno de los sujetos implicados en el proceso.

CAPITULO I: SUPUESTOS TEORICOS RELACIONADOS CON LA MOTIVACION LABORAL Y SU CONSTRUCCION DESDE LA PERSONALIDAD DEL INDIVIDUO.

1.1 La personalidad y su papel rector en el comportamiento en las organizaciones.

Todos los hombres tienen necesidades, actitudes e ideales que reproducen particularidades históricas concretas, pero cada uno lo hace de forma particular. Todos los actos del mismo hombre llevan un sello distintivo, algo que lo identifica. Estas estructuras subjetivas se agrupan para conformar la personalidad. Ella es tema de interés de la psicología general. Dado que es el componente regulador por excelencia y el tema central del análisis para el psicólogo. Sus determinantes, biológicos, psicológicos y sociales, se concretan en una situación social del desarrollo individual que mediatiza de manera directa en el comportamiento humano.

El hombre vive en sociedad y de ella recibe las influencias necesarias para la vida. Dentro de los agentes de socialización con los que interactúan, uno de los de mayor importancia son las organizaciones laborales. En ellas se generan sistemas de influencias que determinan el desarrollo de sus miembros.

En el ámbito laboral se recrea una realidad objetiva única caracterizada por un ambiente organizativo complejo, dicha realidad es percibida, representada, pensada, vivida y sentido por los sujetos. Estas percepciones, pensamientos, emociones, estimulan la subjetividad.

Para entender al hombre en las organizaciones es de gran importancia acudir a la Psicología como ciencia, en ella se encuentran los elementos teóricos necesarios para interpretarla. Desde el punto de vista general, se puede definir que la subjetividad se produce al relacionarnos e interactuar con esa realidad objetiva, en ese proceso el sujeto va concluyendo representaciones y sentimientos individuales. La subjetividad humana posee especificidades, en especial, la posibilidad de integrarse para intervenir en la regulación del comportamiento.

Allport indica que “personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y

pensamiento característica” considerando la personalidad como la organización de la experiencia, la relación de la conducta con el sí mismo.

Existe la personalidad, la organización de los sentidos psicológicos. Podemos encontrar el sentido del mundo: son todas las significaciones dentro de la mente cargada de conocimientos, saberes que dan respuesta al hombre. Sentido del yo, sentido de la vida. El sentido está dependiente y cargado de la experiencia. Resumiendo podemos decir que los sentidos se van construyendo a lo largo de todo el desarrollo a partir de una creciente integración cada vez más compleja, de los procesos cognitivos y afectivos. “La unidad de lo afectivo y lo cognitivo, formada en su nivel superior por la relación de los motivos esenciales de la personalidad y el pensamiento, es la base funcional del poderoso sistema autorregulador” (González, 1989).

El hombre puede anticipar el futuro, lo que aún no ha sido, lo que está como ideal del mundo del yo y de la vida. Estos ideales integran el futuro de la regulación presente en la sociedad. El comportamiento del hombre personalizado siempre tiene una carga del pasado (como experiencia), del futuro (como proyecto), así como la existencia actual. La personalidad constituye una subjetivación de la realidad en forma de sentidos psicológicos.

“La personalidad es plurideterminada, se configura a lo largo del desarrollo, su formación es un proceso mediatizado y caracterizado por importantes modificaciones cualitativas. En su determinación el factor social es determinante. El determinismo no es lineal, sino en una integración en que lo social va configurándose e incorporándose a la individualidad”.

La personalidad supone poder explicar el por qué del comportamiento humano. En la personalidad se integra lo intencional y lo no intencional, lo consciente y lo inconsciente, aunque la misma en su expresión en una esfera vital, se organice y estructure activamente por el sujeto entorno a un sistema motivacional. La conciencia se expresa a través de reflexiones y elaboraciones de elevado acento emocional.

En el devenir histórico, el hombre se ha ido organizando y agrupando a partir de necesidades básicas de supervivencia. La aparición de trabajos complejos han llevado a que en muchas ocasiones sea la organización quien determine su comportamiento (Castro, 2005). A partir de ello, estudiar el comportamiento organizacional es de gran utilidad para entender el propio desarrollo humano, máxime si se comprende que de las organizaciones el hombre recibe los elementos económicos, culturales y afectivos necesarios para su supervivencia.

El hombre coexiste en múltiples organizaciones, la familia, la comunidad, la organización laboral, entre otras. Esta última es una de las más importantes puesto que determina el desarrollo de importantes motivaciones profesionales, espirituales y de desarrollo personal. El hombre adulto, vive en ella la mayor parte de su vida, y recibe de ella el sustento material que le permite construir su propia familia, elementos que reconoce la importancia del estudio de las organizaciones laborales como estimuladoras del desarrollo de la sociedad en su conjunto.

En la actualidad, el recurso más importante de una organización laboral, no está dado por los recursos económicos, ni por su posicionamiento en el mercado, que es de gran importancia, sino por sus recursos humanos, esa es la clave para el éxito de las organizaciones en la actual sociedad del conocimiento (Dávila, 2007). Este principio que es de gran actualidad para directivos e investigadores del mundo organizacional revierte en la necesidad de apostar por una eficiente Gestión de los Recursos Humanos como base para lograr sostenibilidad en las empresas, pero no de una gestión tecnológica o centrada en factores económico, sino una gestión netamente humana donde el estudio y conocimiento de la personalidad como reguladora del comportamiento organizacional permita una mejor inserción del sujeto en la organización contribuyendo a su desarrollo y cultura general, siendo de gran utilidad el estudio de la motivación laboral como clave que permite la unidad del hombre con su actividad (González, 1989).

Especialmente a la Personalidad como instancia reguladora, la que es de vital importancia estudiar. La regulación del comportamiento está regida por la personalidad como instancia rectora, en la que intervienen las más disímiles fuentes de estimulación. Esto es precisamente uno de los factores que le da dinamismo al hombre como ser social. Estudiar pues la personalidad es tarea fundamental de las organizaciones.

Para asumir el estudio se reconoce la personalidad como una organización estable y sistémica de los contenidos y funciones psicológicas que determinan la expresión integral del ser humano (González, 1989). La que tiene la función de agrupar los recursos adaptativos y administrar su expresión en los diferentes contextos en los cuales se desarrolla el ser humano.

Las personas necesitan comprender las diferencias culturales entre organizaciones para poder aplicar su propio estilo, el que deben ajustar a las características de las que le rodean. Comprender las características comunes de la gente dentro de un país, es importante si se desea tener éxito en el desempeño del programa, pero es así a nivel de nación, provincia, municipio o consejo popular.

Considerando la individualidad de las personas, cada uno valora o conceptualiza a su manera las circunstancias que le rodean. Las diferencias individuales significan que el programa logrará la motivación más notable entre los trabajadores tratándolos también en forma distinta. Este elemento, es vital si se quiere tener un conocimiento claro de la organización, que es más que una simple suma de personas.

Dentro de los componentes de la personalidad tanto la estructura como el funcionamiento son de vital importancia. Para darle sentido a las necesidades, la motivación como proceso juega un importante rol. Es por ello que estudiarla y potenciarla es clave para lograr un óptimo crecimiento de las organizaciones y sus miembros.

1.2 La motivación laboral y su estructuración desde la personalidad en la organización.

Para estudiar la motivación es importante definir y estudiar los motivos: No todos tienen un mismo origen, ni son de la misma intensidad, ni tienden hacia las mismas cosas. Sin embargo se puede decir que el campo de la motivación en el ámbito laboral abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y superarse en el trabajo.

Así podemos señalar móviles que van desde los impulsos más elementales, como el hambre, el sueño, la necesidad de trabajo, hasta los más complicados y complejos como puede ser el impulso o deseo de cierta persona a ser ingeniero de telecomunicaciones, periodista, maestro. Así pues vemos que toda actividad está motivada por algo, y ese algo es lo que hemos llamado motivo. Motivo es, pues, lo que nos impulsa a la acción, a la actividad (Birch y Veroff, 1996).

La motivación es una característica de la psicología humana, que contribuye al grado de compromiso de la persona (Stoner et al, 1996) y se convierte en un elemento importante, entre otros, que permitirán canalizar el esfuerzo, la energía, y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

La motivación como fenómeno psicológico en las organizaciones se ha conceptualizado de diversas maneras. Diversos autores la han definido:

"La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía." (Solana, 1993 p. 208).

"Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido." (Stoner et al, 1996 p.484)

“Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.” (Koontz et all, 1998 p.501)

Desde el punto de vista laboral el tema de la motivación ha tenido diversos tratamientos teóricos que pueden agruparse en dos grandes grupos, los centrados en el contenido, y los centrados en el proceso (Cortez, 2006):

Las centradas en el contenido son: Jerarquía de las necesidades de Maslow; que parte del supuesto de que todos los individuos tienen cinco necesidades básicas que desean satisfacer; fisiológicas, de protección, sociales, de consideración y estima y de auto desarrollo. Necesidades aprendidas de McClelland; que investiga tres necesidades que impulsan la conducta humana; logro, poder y afiliación. Modelo Jerárquico de Alderfer; basa sus investigaciones en el modelo de Maslow. Las necesidades básicas están englobadas en tres niveles; de existencia, de relación, de crecimiento o desarrollo personal. Teoría de los dos factores de Herzberg; Ambientales y motivadores.

Las centradas en el proceso son: Teoría de la equidad de Adams; sostiene que en el entorno laboral, los individuos establecen unas comparaciones entre las contribuciones que realizan a la empresa (entradas) y las retribuciones que reciben de la empresa (salidas). Teoría de las expectativas de Vroom; que se basa en dos premisas: Las personas saben lo que quieren de su trabajo, y comprenden que depende de su desempeño el conseguir o no, las recompensas deseadas y la existencia de una relación entre el esfuerzo que se realiza, y la ejecución o el rendimiento de trabajo. Teoría del esfuerzo de Skinner; se fundamenta en tres variables centrales; estímulo, respuesta, recompensa. -Teoría del establecimiento de metas; el sujeto debe ser consciente de la meta, y debe aceptar que la meta es algo por lo que desea trabajar.

Es evidente, pues, que el contexto socio-cultural de una sociedad tiene mucho que ver cuando se realizan estudios sobre motivación laboral, enfoque que trasciende autores de la talla de Allport, Nuttin, Rubinstein, Leontiev, Bozhovich y han sido postulados por autores como Calviño, D. González, F. González, V. González y H. Brito, entre otros (Rodríguez, 2000).

Concebir la motivación como un subsistema conlleva toda una serie de implicaciones de carácter teórico, metodológico y práctico, toda vez que esta concepción implica la existencia de componentes que no pueden ser considerados como elementos aislados, sino que presupone concebirlos, como unidades que están intrínsecamente vinculados entre sí, e implica además que cada componente debe ser estudiado como una unidad en la que se reproduce a menor escala la característica general del sistema del cual forma indisolublemente parte integrante.

La motivación y dentro de ella la laboral, agrupa dos grandes fuentes determinantes, los factores extrínsecos y los intrínsecos. Es importante destacar que en estas dimensiones se determina su comportamiento. Los motivos reciben en diversas literaturas esta clasificación. Ambos se integran para tipificar las particularidades individuales y colectivas que dan sentido a las necesidades. Estudiarlas en las organizaciones y a partir de ella establecer sistemas de influencias sobre los miembros es una importante tarea de los sistemas laborales. Su conocimiento evidencia probados beneficios para el funcionamiento organizacional.

Así pues, constituyendo la motivación un subsistema de la personalidad, tendría que evidenciar la característica general del sistema integral. Esto es, la unidad entre lo afectivo y lo cognitivo. Por tanto esta relación tendría asimismo que ser analizada en cada una de las unidades constitutivas del subsistema motivacional.

Subsistema Motivacional: según H. Brito (1996), a lo que él llamó Orientación motivacional (OM), constituye la unidad motivacional que abarca las necesidades, los intereses, los motivos del sujeto; o sea los móviles de la actuación con respecto a un contexto de actuación determinado. De manera

que la orientación motivacional garantiza el aspecto movilizador de la actuación, y constituye su génesis.

La Expectativa motivacional (EM) se refiere a la representación anticipada intencional, que la persona tiene sobre su actuación y sus resultados futuros. Abarca los propósitos, las metas, los planes y proyectos de la Personalidad. Por tanto confiere dirección a la actuación y en este sentido constituye el aspecto que garantiza la direccionalidad en la actuación en un contexto determinado.

Por último el Estado de satisfacción (ES) está constituido por las vivencias afectivas que experimenta un sujeto en función de la satisfacción o no de sus necesidades, deseos, intereses, aspiraciones, expectativas, etc. Y por ende es la unidad que sostiene el comportamiento humano en un contexto de actuación determinado. Por tanto garantiza el aspecto sostenedor de la regulación motivacional.

De modo que la orientación motivacional, la expectativa motivacional y el estado de satisfacción constituyen para su autor las unidades que conforman el subsistema motivacional, unidades que aunque diferentes, están íntimamente vinculadas entres sí, y en cada una de las cuales se expresa en otra dimensión diferente la unidad de lo afectivo y lo cognitivo de manera particular y de manera general, con respecto al sistema de la Personalidad. Como es obvio, el conocimiento del subsistema motivacional y de las unidades que lo integran, su funcionamiento y su efectividad resulta de especial interés para el directivo, toda vez que la productividad y el desempeño en un contexto de actuación determinado, depende en gran medida del componente motivacional de la conducta humana.

En relación al tema, desde 1920 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919; tiene como objetivos principales mejorar las

condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. En 1970 el Dr. Rogelio Díaz Guerrero reconoció que el problema en general no es, pues, el trabajo en sí, sino las relaciones humanas, y las actitudes personales (Aceves, 2000).

Una mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, requiere conocer las causas que originan la conducta humana. El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos. En tal sentido, mediante el manejo de la motivación, el administrador puede operar estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente y los miembros de ésta se sientan más satisfechos; en tanto se controlen las otras variables de la producción.

Al respecto, James A. F. Stonner, R. Eduard Freeman y Daniel A. Gilbert Jr. (1996) señalan que “los gerentes y los investigadores de la administración llevan mucho tiempo suponiendo que las metas de la organización son inalcanzables, a menos que exista el compromiso permanente de los miembros de la organización.

1.3 El Programa de Trabajadores Sociales y la motivación laboral.

Como se ha definido teóricamente, la motivación laboral es un elemento que determina el comportamiento del ser humano y que en el plano psicológico da sentido a las necesidades de los individuos. Su desarrollo es vital en las organizaciones pues permite un mayor rendimiento de los miembros y una implicación afectiva con el contenido.

Dentro de las organizaciones en las que se han ido desarrollando amplios esfuerzos en Cuba para consolidar una estructura capaz de asimilar y enfrentar la compleja realidad en la que tiene como misión encaminar un proceso de transformación, se encuentra el Programa de Trabajadores Sociales. Este lleva nueve años de creado, la mayoría de los trabajadores son jóvenes, con una

pobre experiencia laboral, lo que significa que es de vital importancia el estudio de la motivación en este marco de desarrollo.

El programa surge como una idea de Nuestro Comandante Fidel en el año 2000,

la primera graduación de nuestro municipio fue en julio del año 2002, creada en Enero del 2008 mediante el acuerdo 6217 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministro, como Unidad Presupuestada.

A partir de su creación se le asignaron como funciones:

- a) Realizar y mantener actualizada la caracterización y el diagnóstico social en su ámbito de actuación.
- b) Conocer y atender de manera directa e integral a personas y grupos sociales en correspondencia con sus necesidades.
- c) Diseñar, implementar y evaluar sistemas de acciones orientados a la prevención y transformación de problemáticas sociales y sus causas.
- d) Realizar labor de educación social con individuos y grupos orientada al desarrollo de sus capacidades para que sean sujetos de autotransformación.
- e) Participar en espacios para la coordinación de la atención integrada a problemáticas sociales.
- f) Contribuir a la implementación de políticas y servicios sociales.
- g) Promover, diseñar, coordinar y participar en proyectos de transformación social.
- h) Gestionar con las instituciones que corresponda, la respuesta a necesidades y la atención a problemáticas sociales.
- i) Elaborar el plan de trabajo individual en correspondencia con los objetivos de trabajo.
- j) Participar en las actividades de capacitación planificadas y gestionar la preparación requerida para su desempeño profesional.
- k) Organizar, sistematizar, conservar y utilizar la información actualizada.
- l) Facilitar el proceso de supervisión en la actividad que realiza.
- m) Suministrar información a las instancias superiores y participar en el proceso de toma de decisiones.

El trabajador social que desempeña su trabajo en una institución educacional, además de las funciones comunes previstas en el artículo anterior, tiene las específicas siguientes:

- a) Fomentar la relación hogar- escuela.
- b) Coordinar el trabajo con la dirección y las organizaciones de la escuela.
- c) Conocer y atender de manera directa e integral a cada estudiante con factores de riesgo para su normal desarrollo psicosocial.
- d) Trabajar de conjunto con la dirección de la escuela y los factores comunitarios, la prevención y la transformación de las situaciones de riesgo.

El trabajador social que desempeña su trabajo en un centro penitenciario, además de las funciones comunes previstas en el artículo 51, tiene las específicas siguientes:

- a) Realizar y mantener actualizada la caracterización y el diagnóstico de los internos a partir de las prioridades definidas de conjunto con el Equipo Multidisciplinario.
- b) Conocer y atender de manera directa, sistemática e integral a los internos en correspondencia con sus necesidades.
- c) Gestionar con las instituciones que corresponda, la respuesta a necesidades y la atención a problemáticas sociales de los internos.
- d) Promover la participación de la familia en el proceso de tratamiento educativo que se brinda al interno para su socialización.
- e) Contribuir, de conjunto con el Equipo Multidisciplinario del centro penitenciario a organizar con el interno el proyecto de vida que desarrollará mientras extingue su sanción o medida de seguridad.
- f) Participar en actividades con el Consejo de Familia para elevar su efectividad como espacio grupal activo en la transformación de los internos.
- g) Fomentar y desarrollar valores, habilidades y capacidades en los internos que tributen a procesos voluntarios de socialización.
- h) Colaborar con el diseño e implementación de las actividades de tratamiento educativo que se realicen dentro del centro penitenciario.

i) Promover la participación consciente y voluntaria de los internos en los programas educativos y otras actividades programadas por el centro penitenciario.

j) Contribuir a identificar las dificultades que obstaculizan la efectividad de los programas educativos que se desarrollan y participar en espacios de coordinación de acciones integradas para la transformación de las problemáticas identificadas.

Tiene por objeto social promover la transformación social que contribuyan al desarrollo humano, la igualdad de oportunidades para la prevención de las problemáticas sociales y elevar la calidad de vida de la población, en correspondencia con los principios de justicia social y el carácter humanista de la revolución.

Tiene como misión: los trabajadores sociales son una fuerza de la revolución, que actúan como gestores sociales para promover el desarrollo comunitario y prevenir los problemas sociales. Son profesionales que se desempeñan con sentido de la educación, solidaridad, responsabilidad para contribuir al desarrollo humano, la igualdad de oportunidades y la integración plena de cada persona, grupo y comunidad, en correspondencia con los principios de justicia social.

Las particularidades de la fuerza de trabajo joven que conforman mayoritariamente el programa las identifican como eje central para estimular la motivación laboral como son su dinamismo, la constante preocupación por romper esquemas y transformar las cosas. Proceso por el cual es importante conocer la motivación laboral de los jóvenes, como herederos de las luchas por los más puros ideales de justicia social en dos siglos, que forja de la nación cubana.

Ellos tienen la responsabilidad de mantener los valores que se crearon a partir de las tradiciones de lucha de nuestro pueblo, reflejadas en: la independencia de la patria, la abolición de la esclavitud, el enfrentamiento a los tiranos, la

defensa a la dignidad plena del hombre, y el empeño por conquistar toda la justicia, han movilizad o en un batallar sin descanso a los patriotas cubanos, que con enormes sacrificios, y sin igual coraje han dejado escritas en la historia gloriosas páginas de heroísmo y humanismo.

Los Trabajadores sociales son profesionales que tienen la misión de trabajar en la sociedad por la igualdad de oportunidades, el desarrollo espiritual, la integración y la responsabilidad social de todos los ciudadanos. En su quehacer han de destacarse por la sensibilidad humana y el sentido de justicia.

Consciente de su responsabilidad social, los Trabajadores Sociales deben mantener una conducta, tanto en la vida pública como privada, que le permita a cada uno en lo personal y el Programa, la autoridad moral y la capacidad de influencia que se requiera para el desempeño como trabajadores sociales y a su vez como los llamó Fidel “campeones olímpicos en la lucha por el decoro del hombre, por la honradez de los hombres, por el triunfo de la virtud.”, dijo que “... son y serán constructores de una sociedad justa y nueva, por un mundo mejor y posible...” (Código de Ética)

Estas ideas dirigidas a los que el denominó como médicos del alma, exige de los trabajadores sociales una especial entrega y un gran compromiso en el desempeño de sus funciones, a la vez, un comportamiento ejemplar como ciudadanos.

Por eso día a día deben estar más motivados en lo que hacen y es de vital importancia diagnosticar cuáles son las causas que provocan la desmotivación de los jóvenes; no basta con ser muy capaz y disciplinados, ni disponer de una gran capacidad de cursos de superación y entrenamiento para obtener un rendimiento elevado y eficiente sino que es necesario, además, estar realmente motivado con la labor que realizan.

De manera que una elevada motivación laboral puede conducir al logro de un mayor beneficio en las capacitaciones y facilitar considerablemente la labor del jefe del programa. Por lo tanto, constituye una necesidad de la dirección

conocer cuan motivados con sus función resultan estar sus subordinados y trabajadores, además es de vital importancia, mantener el nivel motivacional, o de transformarlo manteniendo un estado óptimo que facilite el desempeño.

De aquí la necesidad de un diagnóstico de la esfera motivacional y por ende, que el directivo conozca a cabalidad como proceder para determinar el nivel motivacional de sus subordinados y caracterizar la esfera motivacional .Es menester sin duda que el dirigente posea un profundo conocimiento sobre la motivación de los dirigidos para lograr influir en ello, y en consecuencia obtener cumplimientos de las metas propuestas

CAPITULO II: DISEÑO METODOLOGICO PARA EL ESTUDIO DE LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL MUNICIPIO YAGUAJAY.

Durante los meses de diciembre del 2009 y febrero del 2010 se desarrolló un estudio descriptivo con el propósito de conocer el estado actual de la motivación laboral de los trabajadores sociales del municipio Yaguajay, estudio de gran utilidad práctica que contó con la participación de los implicados en el proceso de solución y la utilización de diferentes técnicas.

Para el estudio se mantuvo un diálogo entre las metodologías cuantitativa y cualitativa que permitió la utilización de técnicas que bajo ambos modelos de interpretación, complementaron los resultados del proceso desarrollado.

El conocimiento de las características de los Trabajadores Sociales, permitió determinar las limitaciones de la motivación laboral y establecer las mejores prácticas para su tratamiento.

2.1- Población y muestra para el estudio.

Para el trabajo se tomó como unidad de análisis a los trabajadores sociales de todos los consejos populares, trabajadores sociales ocupando cargos de dirección y otros trabajadores del programa.

Como parte de la estructura del programa, se reconoce que cuenta con un Jefe de programa, a él se subordinan: 3 supervisores, 6 direcciones, una oficina de atención a la población y 20 grupos de trabajos distribuidos en los 16 Consejos Populares donde se encuentran ubicados todos los trabajadores sociales, como muestra el organigrama (Ver anexo 7).

Las Direcciones están estructuras de primer nivel de dirección en cada instancia del Programa, encargadas de dirigir las actividades destinadas al cumplimiento de sus fines. Las Direcciones estarán a cargo de un Jefe que se subordina directamente al Jefe de Programa en cada nivel.

Las Direcciones son las siguientes:

- a) Dirección de Trabajo Social.
- b) Dirección de Políticas y Servicios Sociales.
- c) Dirección de Formación.
- d) Dirección de Recursos Humanos y Organización.
- e) Dirección de Economía y Administración.
- f) Dirección de Actividades Productivas.

En las Direcciones se podrán crear grupos de trabajo para la atención a las actividades específicas del área. La creación del grupo y la designación del especialista principal que lo dirige será facultad de los Jefes de Direcciones de la Dirección Nacional y de los Jefes de Programa provinciales y municipales.

1. Dirección de Trabajo Social:

Son funciones de la Dirección de Trabajo Social:

- a) Asesorar metodológicamente el desarrollo del trabajo social en los diferentes escenarios de actuación.
- b) Proponer las líneas de investigación y promover su desarrollo orientado a perfeccionar el trabajo social.
- c) Orientar y organizar el trabajo social con grupos o sectores poblacionales coordinar estrategias de atención.
- d) Organizar y dirigir los grupos para el desarrollo de los programas de trabajo social, orientados a la atención a las problemáticas sociales definidas de manera general por el programa y otras territoriales que lo requieran.
- e) Controlar y evaluar la actividad del trabajo social en los diferentes escenarios de actuación.
- f) Suministrar información necesaria y coordinar acciones de conjunto con la dirección de Políticas y Servicios Sociales para el cumplimiento de sus funciones.
- g) Sistematizar las experiencias del trabajo social.

2. Dirección de Políticas y Servicios Sociales:

Son funciones de la Dirección de Políticas y Servicios Sociales:

- a) Asesorar metodológicamente al jefe del Programa y a los grupos de trabajo en sus ámbitos de actuación, en la gestión de servicios y la contribución a la implementación de políticas y servicios sociales.
- b) Evaluar sistemáticamente las necesidades sociales de grupos vulnerables y su relación con las políticas y servicios sociales.
- c) Controlar y evaluar la gestión de los trabajadores sociales en la implementación de las políticas y servicios que den respuesta a necesidades y problemas sociales concretos.
- d) Coordinar con las instituciones correspondientes la implementación de las políticas y servicios para la atención integral que demanden los problemas y necesidades sociales identificadas.
- e) Participar en espacios de coordinación para la acción integrada de las políticas y servicios sociales para la prevención y transformación de las problemáticas sociales.
- f) Coordinar con la dirección de Trabajo Social del Programa, para orientar su gestión con las instituciones para dar respuesta a problemáticas sociales y necesidades concretas.
- g) Proponer las líneas de investigación relacionadas con la implementación de políticas y servicios sociales para dar respuesta a necesidades y problemas sociales concretos, así como promover su desarrollo.

3. Dirección de Formación y Desarrollo

Son funciones de la Dirección de Formación y Desarrollo:

- a) Identificar sistemáticamente las necesidades formativas y de capacitación profesional de los trabajadores y cuadros del Programa.
- b) Organizar y ejecutar el proceso de capacitación, orientado a perfeccionar las competencias profesionales para el ejercicio del trabajo social.
- c) Coordinar las acciones orientadas a la de formación integral de los trabajadores sociales.
- d) Promover el desarrollo de la profesión del trabajo social.
- e) Proponer las líneas de investigación en correspondencia con los problemas y necesidades territoriales, y organizar su desarrollo.
- f) Atender el proceso de continuidad de estudios en la educación superior de los trabajadores sociales.

g) Coordinar la superación posgraduada orientada al perfeccionamiento del desempeño de los profesionales en el Programa.

4. Dirección de Recursos Humanos y Organización

Son funciones de la Dirección de Recursos Humanos y Organización:

a) Realizar estudios sobre organización del trabajo y uso racional de los recursos humanos.

b) Elaborar y proponer la plantilla de cargos y ocupaciones y controlar su ejecución una vez aprobada.

c) Proponer la creación o modificación de estructuras y funciones.

d) Garantizar la correcta aplicación en la entidad de la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.

e) Elaborar y proponer sistemas de acciones para la atención a los trabajadores en correspondencia con sus necesidades.

f) Confeccionar la documentación primaria para el pago de salarios y entrega del bono de aseo.

g) Organizar y controlar el proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores.

h) Organizar los procesos de selección, incorporación e idoneidad de los trabajadores en el Programa.

i) Ejecutar los procesos de bajas y traslados de trabajadores.

j) Registrar y controlar las medidas disciplinarias impuestas a los trabajadores.

k) Confeccionar, actualizar y custodiar los expedientes laborales.

l) Atender el proceso de adiestramiento laboral de los trabajadores que se incorporan al Programa.

m) Conformar el plan de trabajo del Programa y dar seguimiento a su cumplimiento.

n) Recopilar, revisar, procesar, conservar y suministrar información a las diferentes áreas para el cumplimiento de sus funciones.

o) Implementar acciones para el desarrollo de la estrategia de comunicación organizacional del Programa.

p) Dirigir las actividades relacionadas con los servicios informáticos.

q) Asesorar al Jefe de Programa en la actividad de trabajo con los cuadros.

- r) Atender el sistema de trabajo con los cuadros y velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en materia de política de cuadros.
- s) Controlar el cumplimiento de los acuerdos de las comisiones de cuadros y despachos.
- t) Organizar, sistematizar, conservar y mantener actualizada la información de la actividad de cuadros.
- u) Controlar el cumplimiento de las medidas disciplinarias aplicadas a los cuadros.
- v) Revisar los resultados de supervisiones, auditorias, verificaciones e investigación de denuncias, que comprometan la conducta de los cuadros.

5. Dirección de Economía y Administración

En las direcciones municipales, las áreas de Economía y de Administración se subordinan directamente al Jefe de Programa.

Corresponden al área de Economía las siguientes funciones:

- a) Elaborar el proyecto de presupuesto del Programa.
- b) Controlar la ejecución del presupuesto aprobado.
- c) Controlar el uso de los recursos materiales y financieros de la entidad y actualizar los registros establecidos.
- d) Procesar y suministrar a las instancias correspondientes los resultados de la economía del Programa.
- e) Elaborar la nómina y una vez que sea aprobada, ejecutar el pago de los salarios.
- f) Actualizar los registros de tiempo de servicios y salarios, los submayores de retenciones y vacaciones acumuladas y salarios no reclamados.
- g) Controlar la ejecución de los pagos derivados de los contratos económicos.
- h) Recopilar, confeccionar y analizar las estadísticas económicas.
- i) Participar en la elaboración de las propuestas del plan de inversiones.
- j) Coordinar las tareas relacionadas con la ejecución de las inversiones aprobadas para el Programa.

6. Dirección de Actividades Productivas

Corresponde a la Dirección de Actividades Productivas:

- a) Organizar y controlar la participación de los trabajadores sociales en las tareas de la Revolución Energética en las que interviene el Programa.
- b) Coordinar, organizar y controlar la vinculación de los trabajadores sociales a tareas productivas.

En el trabajo de cada una de estas direcciones se refleja el quehacer de la organización. Para el estudio sobre la motivación laboral de los trabajadores sociales, fue necesario seleccionar una muestra, para lo cual se decidió utilizar un muestreo no probabilístico de tipo intencional, con sujetos que tipificaron la al programa en Yaguajay.

La elección asumió como criterios:

- Que los trabajadores sociales llevaban más de seis meses en el programa.
- Que estuvieron representados todos los trabajadores sociales de los diferentes consejos populares.
- Que actualmente los trabajadores seleccionados no se encontraban en proceso o solicitud para traslado o baja del centro.
- Que aceptaron voluntariamente a colaborar con la investigación.

Se seleccionaron 110 trabajadores que representan el 36.1% del total de la población.

De ellos, el 62.8% es de sexo femenino y el 77% se encuentra en el rango de edad de 19-25 años de edad. El 93.7 % posee regulares condiciones de vida, en cuanto a la superación el 78.9% desea hacerlo, predominando las carreras universitarias como Psicología, Comunicación Social, Estudios Socioculturales y Derecho, el 21% no desea superarse.

El 90% de los trabajadores dentro de sus preferencias sociales se encuentra compartir con amistades, ir a fiestas populares y un 15% se dedican a otras actividades culturales como ir a museos, realizar encuentros intergeneracionales, participar con la población la cual atiende en actividades relacionadas con la comunidad.

2.2-Métodos y técnicas utilizadas.

En la investigación el diseño se sustenta en los principios de la metodología mixta, en la que se utilizan análisis mediante la triangulación de fuentes.

Para el curso de la investigación y como complemento en la recogida y análisis de la información se utilizaron diversos **métodos** como:

La observación: es uno de los métodos empíricos más importantes de una investigación. Su principal ventaja estriba en el hecho de que permite estudiar el fenómeno en sus condiciones naturales. Permitted conocer el desempeño laboral de los trabajadores del programa, las condiciones de trabajo, así como la motivación de los mismos (Ver anexo 1)

La entrevista: Se utilizó la entrevista semiestructurada. Su aplicación requiere de un clima de confianza e intimidad, para lo cual se utilizó a nivel grupal, en un local privado con un ambiente acogedor con la participación de los trabajadores del programa de trabajo social (Ver anexo 2) con el objetivo de describir las particularidades del funcionamiento del consejo de dirección, la satisfacción personal, motivación por la labor que realizan, condiciones de trabajo, comunicación y relaciones en los diferentes marcos de actuación.

Ramdi G: Explorar los motivos que están provocando la actuación de los sujetos. En este caso se está utilizando una variante de la prueba RAMDI-G de D. González Serra, en que no se utiliza el registro de la actividad, y los estímulos se orienta a obtener respuesta vinculados a la vida laboral para explorar los motivos que provocan la actuación en el marco laboral y poder establecer el perfil motivacional en los sujetos para con esta actividad. Se ha realizado un ajuste de las categorías y sub-categorías propuestas por González Serra, para facilitar este objetivo. (Ver anexo 3)

Test de completar frases (Rotter): Se les aplicó a los trabajadores, con completa confidencialidad y tiempo necesario para el completamiento de las

frases. Su interpretación se desarrolló a partir de análisis cualitativos de las frases elaboradas por los sujetos, como propone su autor. (Ver anexo 4)

Encuesta del escalonamiento de las perspectivas: Se realizó con el objetivo de conocer donde se encuentran realmente las perspectivas de cada trabajador en el programa, delimitando sus aspiraciones y planes futuros (Ver anexo 5).

Encuesta “Mi vida laboral actual”: se realizó con el objetivo de conocer cómo consideras que se siente más cercano a su vida laboral en estos momentos (Ver anexo 6)

De manera general cada uno de las técnicas aporta elementos, que son objeto de triangulación como método central del análisis; que se ajustan las normas éticas de la investigación científica con humanos.

CAPITULO III: CARACTERISTICAS DE LA MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL MUNICIPIO YAGUAJAY.

Para presentar los resultados se establece un análisis por técnicas, a partir del cual se triangulan los resultados. Entre los datos que se obtuvieron se encuentra:

La observación:

Como parte de la observación realizada se constató que existen condiciones de trabajo regulares, las que atentan contra el desempeño laboral. Existen recursos limitados para el trabajo de oficina, los mobiliarios y equipos son insuficientes. Sin embargo los locales son amplios y suficientes. Aunque entre los datos que se observaron se evidencia que la información de los consejos populares permanece en la dirección municipal pues no existen condiciones para el resguardo de esta en los Consejos Populares. Aspecto extrínseco que en las condiciones laborales afecta la motivación.

En cuanto a la ubicación de la información, desde el punto de vista físico es de gran importancia dada las características geográficas del municipio en el cual el transporte y las comunicaciones, dificultan el traslado de los trabajadores para el acceso a la misma. Aspecto que genera malestar y que, desde el punto de vista interno, provoca insatisfacciones y continuos conflictos entre los responsables de las tareas que se ven obligados a trasladarse grandes distancias para su labor.

En cuanto a la coordinación del trabajo, se observó que las direcciones, aunque poseen una estructura central funcionan independientes, con pobre nivel de comunicación. No cuentan con canales funcionales que de forma rápida permitan el flujo de información. Lo que limita no solamente los resultados laborales sino también la socialización y por tanto la implicación afectiva y la estimulación de la colectividad entre los miembros.

En cuanto a las relaciones con los organismos, se constató que existen documentos y convenios pero su información es insuficiente y posee un carácter formal, con pobre documentación sobre su utilidad, aspecto que atenta contra el reconocimiento social y desde el punto de vista extrínseco afecta considerablemente a la objetividad e integración laboral.

Como parte de la visita al local se constató que existe un cumplimiento estricto de los horarios, aunque constantemente existen interrupciones y salidas que afectan el trabajo y la concentración en los locales de la dirección municipal. Este aspecto muestra dificultades en la atención y puede afectar el funcionamiento de la organización.

Es adecuado el cumplimiento de las funciones establecidas en el perfil de cada cargo, y el estado de los medios básicos, y existe buena comunicación entre directivos y subordinados. Aspecto de gran potencialidad para trabajar en la organización.

La entrevista:

Como parte de los resultados obtenidos en la entrevista grupal, el 65 % refieren que en cuanto a la satisfacción personal, no están satisfechos por "todos los cambios que se están realizando en el programa". Este elemento extrínseco genera una inestabilidad emocional que dificulta internamente la autoimagen de sus funciones y genera según los propios sujetos conflictos entre "lo que consideraban que debía hacer un trabajador social y lo que ahora se dice", en cuanto a los basamentos metodológicos del mismo, por parte de la dirección nacional y provincial del programa".

Uno de los conflictos manifiestos en el 100 % de los entrevistados es el futuro del programa, todos consideran que este puede desaparecer o cambiar, aspecto que afecta el proyecto laboral como trabajador social pues los objetivos se deben mover más hacia otras profesiones como en la que se encuentran estudiando, lo que en el 22 % de los casos manifiesta ha generado estados de frustración pues cogieron según ellos “la carrera equivocada”.

Entre los motivos extrínsecos que manifiestan abiertamente que afecta la motivación se encuentra en el 100 % de los entrevistados, se encuentra el que ya no reciben el modulo de aseo que tan necesario es para satisfacer las necesidades básicas y que representaba “una ayuda en el hogar”.

Con respecto al consejo de dirección se debe tomar más seriedad a la hora de tomar los acuerdos pues reconocen que “la falta de exigencia” no estimula el espíritu de colectividad y valores de gran importancia como la responsabilidad. En este aspecto sin embargo, el 100 % reconoce que el programa es formador de sólidos valores morales, lo que se convierte en una potencialidad manifiesta por los propios trabajadores sociales.

De los trabajadores entrevistados el 80% manifestó preocupación por el insuficiente el funcionamiento de las diferentes comisiones por los consejos populares lo cual repercute en el trabajo. Esto es uno de los mayores problemas que estan afectando la motivación de los mismos pues como parte de las características de la etapa del desarrollo en que se encuentran es de gran importancia el constante trabajo de formación, pues la falta de experiencia laboral y la capacidad de análisis prospectivo típicas de la juventud puede convertirse en un factor desmotivante.

Existen recursos limitados para el trabajo de oficina, los mobiliarios y equipos son insuficientes, lo que desde el punto de vista extrínseco reconocen que afecta su motivación. Sin embargo los locales son amplios y suficientes. Aunque los entrevistados manifiestan la necesidad de locales en los consejos populares para poder tener toda la documentación y hacer los análisis de trabajo pertinentes.

El 85% de los trabajadores manifestaron abiertamente que “no se encuentran totalmente motivados con la labor que desempeñan”, aspectos en los que influye la falta de comunicación y atención entre los organismos, con una disminución según ellos de la valoración social positiva de sus trabajos. Este aspecto afecta la autovaloración y con ello la autoestima como trabajadores sociales.

Desde el punto de vista estructural, plantean que el mal funcionamiento de las secciones sindicales estimula la falta de “reconocimiento de su trabajo”. Otra de las problemáticas organizativas manifestada es la obligatoriedad de la universidad, aspecto impuesto que dada las características de la etapa del desarrollo, especialmente los de nuevo ingreso que se encuentran terminando su adolescencia e iniciando la juventud, se convierte en un conflicto que llega en varios casos a sanciones y análisis en las estructuras de dirección, proceso en el que según ellos se debe “ser más político”. El 12% manifestó que debiera dejarse de imponer cosas que eso es lo que pasa, a pesar de ser un número pequeño, su significación para la motivación laboral es alta y debe analizarse el estilo de dirección.

En cuanto a las relaciones interpersonales, manifestaron “son buenas” “pudieran ser mejores”. La lentitud de las respuestas y dificultades a la hora de argumentar en el tema llevan a inferir problemas en este nivel, por lo que debe ser un aspecto a tratar y profundizar como parte de la investigación.

Ramdi G:

Al analizar el Ramdi G se pudo corroborar que las categorías presentes son la satisfacción personal, relaciones humanas, trabajo y sociedad, manifestadas en las subcategorías del trabajo, el humanismo, compañerismo, el colectivismo y el deber humanitario. En ellas se expresa la necesidad de que el programa no desaparezca, que no exista más cambio en la metodología, llevarse bien entre los trabajadores, que el sindicato cumpla su función, mejorar las relaciones entre los trabajadores, que el trabajo sea reconocido y mejor trato de los

organismos, influyendo todo esto en la motivación a la hora de desempeñar su trabajo así como en su bienestar personal.

Estos deseos manifiestos en el 100% de los casos evidencian una afectación considerable de los motivos extrínsecos, pues el reconocimiento social y el futuro de la profesión como parte de la estrategia del país es una preocupación que atenta contra el desempeño como trabajador social.

En los deseos manifiestos se encuentran un alto porcentaje de interés por la carrera que estudian, proceso que atenta contra el interés en el proyecto de vida como trabajador social pues existe una mayor preocupación por las carreras de humanidades y su futuro profesional en estas, que en su trabajo actual.

Es de destacar que solamente en el 25 % se manifestó que querían seguir siendo trabajadores sociales. Este indicador evidencia un bajo nivel de implicación emocional con el programa, lo que evidencia un bajo nivel de motivación laboral en los sujetos.

Test de completar frases (Rotter):

En el completamiento de frases, se constató que existe un bajo nivel de apego al trabajo social como profesión, pues en el plano laboral manifiestan apego a otras especialidades, fundamentalmente ligadas a sus estudios universitarios. Aunque hay algunos que se encuentran frustrados en la esfera laboral ya que en la frase 39 Me gustaría trabajar hacen mención a varios organismos como salud, educación, turismo, entre otros. También en la frase 9 Yo aspiraba: argumentan también ser profesionales en otras ramas como psicólogo, abogado, etc.

En cuanto a su estado emocional (frase 1, 3, 4, 7, 19) se constató que existe una considerable inestabilidad, con un temor al futuro que genera malestar y afecta la autoimagen y la autoestima ligada al papel social de su trabajo.

En el plano afectivo (frase 6, 11, 18, 23, 48), es importante destacar que a pesar de las dificultades extrínsecas encontradas en el ámbito laboral, las buenas relaciones humanas y familiares son una potencialidad para trabajar con ellos y que el ambiente familiar es un factor de crecimiento y apoyo en estos momentos.

En el plano vocacional (frase 5, 14, 15, 16, 28, 44, 52) es evidente que el interés por la carrera está afectado considerablemente. Muchos prefieren su carrera de origen y evidencian que su elección fue una vía para acceder libremente a los estudios que se ofertaban en la Sedes Municipales. Este es un aspecto extrínseco que afecta considerablemente la motivación laboral, aspecto que genera un conflicto entre la orientación del programa y el trabajo de la universidad, lo que actualmente afecta el interés de los trabajadores sociales por continuar su vida activa en el programa después de graduados.

En las proyecciones futuras (frase 20, 9, 27, 35, 37), el programa y el desempeño como trabajador social no se encuentran dentro de los principales objetivos, aspecto que reconoce las limitaciones en la motivación laboral.

En el plano de su profesión actual (frase 29, 31, 32, 39), es importante destacar que existen preocupaciones por el futuro del programa, lo que lleva a identificar que actualmente existen altos niveles de frustración pues las expectativas generadas con la reestructuración han desencadenado un malestar emocional en los trabajadores sociales, que los lleva a orientarse hacia otras profesiones, lo que se convierte en una contradicción para aquellos que gustan de sus trabajo.

Resultados de la técnica del escalón.

El resultado de esta técnica fue el siguiente:

Perspectivas en ascenso:	Perspectivas en descenso:
Escalón 1 : 14	Escalón -1:
Escalón 2: 14	Escalón -2: 23
Escalón 3: 21	Escalón -3: 38
Total: 49	Total: 61

Al aplicar el coeficiente de percepción de las perspectivas del grupo obtenemos:

$$C_p = \frac{A+ - D}{N} \qquad C_p = \frac{49 - 61}{110}$$

CP = - 0.11. Lo que indica una percepción negativa alta de las perspectivas de la organización.

En estos resultados se observan importantes indicadores a tener en cuenta, los que complementan los resultados de satisfacción laboral que se analizaron y van consolidando la existencia de factores que apuntan a problemas relacionados con la motivación laboral en el programa de trabajo social municipio de Yaguajay.

Mi vida laboral actual al analizar los resultados podemos ver que los trabajadores sociales (Ver anexo 8) muestran que su vida es interesante, aunque existe un 2.77 % que la identifica como aburrida. Del total, un 52.7% se encuentra feliz, un 66.6% manifiesta que su vida laboral es con amigos, solo un 5.55% dice que es vacía, el 50% están llenos de esperanza y el 5.55% sin esperanza. Un 36.1% se estimula a ser mejor y un 5.55% su vida laboral no le ofrece oportunidades.

Triangulación de los resultados

De forma general se pudo corroborar que los resultados arrojados en las técnicas aplicadas, coinciden en afirmar que en el programa de trabajo social existen dificultades en la motivación laboral, especialmente en los factores extrínsecos de estimulación, condiciones de trabajo y estimulación material.

En el plano intrínseco, los trabajadores refieren que no se les reconoce su trabajo, ni son estimulados moralmente, que existe insuficiente apoyo de los diferentes organismos, que el sindicato no funciona. También se detectaron problemas en la comunicación, donde fluye principalmente en forma descendente; y por lo tanto, se evidencian dificultades en las relaciones interpersonales y la falta de unidad entre los trabajadores.

Por último el Estado de satisfacción (ES) está constituido por las vivencias afectivas que experimenta un sujeto con dificultades en la satisfacción de sus necesidades, deseos, intereses, aspiraciones, expectativas, etc.

Es importante señalar que existe una expectativa negativa del futuro, lo que genera malestar y un estado emocional negativo que afecta la autovaloración de los trabajadores sociales. En el plano vocacional, existe un conflicto marcado entre el interés por la carrera que estudia en la Universidad y su trabajo actual.

Dentro de las potencialidades encontradas en el desarrollo de la investigación se constataron la claridad en las limitaciones de trabajo y sus causas. El compromiso moral con la Revolución, aspecto que en lo referido al papel del programa, reconoció siempre una posición positiva relativa a su calidad.

Otra de las potencialidades encontradas en el programa de trabajo social para el trabajo con la motivación está dada en cuanto a la estructura, su objeto social y la misión de cada trabajador social, el que debe ser explotado con mayor eficiencia, especialmente en el establecimiento de relaciones de beneficio en la capacitación y de intercambio con organismo. Para ello el papel del gobierno y la dirección del programa son ejes integradores fundamentales.

CONCLUSIONES

- 1- La motivación laboral es uno de los subsistemas de la personalidad que mayor importancia se le ha dado. Ella da sentido y orienta el comportamiento del hombre en la organización. Su trabajo en la organización es de vital importancia para su desempeño. Atenderlo es prioridad para las estructuras de dirección del programa de trabajadores sociales.
- 2- En los trabajadores sociales de Yaguajay existe un bajo nivel de motivación laboral, que se expresa en la falta de motivos intrínsecos como el interés por la superación, el conocimiento de las funciones y perspectivas del trabajo social en la sociedad cubana actual. La comunicación y el trabajo en equipos es reducido a situaciones concretas laborales lo que afecta la satisfacción afectiva de los miembros. Desde el punto de vista extrínseco existen condiciones materiales que afectan el desempeño. Los trabajadores sociales centran más su percepción en lo material que en el compromiso social, aspecto que atenta contra la esencia del programa.
- 3- En el Programa de Trabajo Social del municipio Yaguajay existen una serie de problemáticas que atentan contra la motivación laboral de los trabajadores, estas son: las falsas expectativas con respecto al futuro del programa, constante cambio en la metodología y objeto social, dificultades en la comunicación, capacitación y estimulación del trabajo y el trabajo vocacional de la universidad en función de su carrera y no de su trabajo actual.
- 4- Dentro de las potencialidades encontradas para el trabajo con la motivación laboral se encuentran: el importante papel social del programa, el interés de los trabajadores sociales por mejorar su imagen social, el amor por su función social y el reconocimiento de los valores morales que difunde el programa, así como el amor por la Revolución como proceso que los formó.

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones que se recogen en el presente trabajo se recomienda:

1. Continuar estudios sobre la motivación laboral de los trabajadores sociales de forma que se logre contar con un diagnóstico de la situación actual del tema en el programa.
2. Extender el estudio a otros municipios de forma que se puedan establecer lineamientos centrales para atender al tema.
3. Proponer actividades o estrategias concretas que permitan revertir la situación encontrada en el estudio.
4. Presentar los resultados obtenidos a la dirección del programa de forma que se traten estrategias de trabajo por las propias estructuras de su dirección.

BIBLIOGRAFIA

1. Aceves Madaleno: "Psicología General" Ed. José Edición. México, D. F, 2000. p. 51
2. Allport G.W. La Personalidad. Su Configuración y Desarrollo. Edición Revolucionaria. Instituto Cubano del Libro, 1971.
3. Birch y Veroff. La motivación: Un estudio de la acción. Editorial Marfil S.A. (Alcoy - España) 1996.
4. González Rey, Fernando L.: La personalidad, su educación y desarrollo. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1989.
5. Koontz, Harold; Weihrich, Heinz. "Administración, Una Perspectiva Global; 11ª Edición". Ed. Mc Graw Hill. México 1998, p. 501
6. Rodríguez Estrada, Mauro Rodríguez: Motivación al trabajo. México, Santafé de Bogotá: Editorial El Manual, 2000.
7. Romero, D. (2007). *Aproximación a la motivación en el trabajo*. Venezuela: Universidad de Oriente.
8. Solana, Ricardo F: "Administración de Organizaciones". Ed. Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. p. 208
9. Stoner, J. "Administración". (Ed. Cubana). 1996.
10. Stoner, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R.. "Administración 6a. Edición". Ed. Pearson. México, 1996. p. 484
11. Documentos rectores del programa.

- Acuerdo 6217 del CECM (Creación de la Unidad Presupuestada " Programa de Trabajadores Sociales " ADSCRITA AL ceca)
- Código de Ética de los Trabajadores Sociales.
- Convenio Colectivo de Trabajo con el Sindicato de la Administración Pública.
- Reglamento de Relaciones de labores (Resolución 59 del MTSS del 2008)
- Reglamento del Consejo de Dirección (Resolución 671 del 2008)
- Reglamento Disciplinario interno del Programa. (Resolución 597 del 2008)
- Reglamento Orgánico del Programa de Trabajadores Sociales (Resolución 282 del 2009)

Anexo 1: Guía de observación.

Fecha : _____

Hora: _____

Comportamiento	Buena	Mala	Observación
1. Condiciones de trabajo.			
2. Coordinación en el trabajo.			
3. Relaciones con los organismos.			
4. Cumplimiento de las funciones establecidas en el perfil de cargo.			
5. Estado de los medios básicos.			
6. Comunicación entre directivos y subordinados			

Otros datos de interés:

Anexo 2: Entrevista a trabajadores.

1. Satisfacción personal.
2. Funcionamiento del consejo de dirección.
3. Funcionamiento de las diferentes comisiones por consejos populares.
4. Condiciones de trabajo.
5. Motivación por la labor que realizan.
6. Comunicación y relaciones en los diferentes marcos de actuación.

Anexo 3

Ramdi G.

Instrucciones:

Necesitamos que escriba 10 deseos suyos, puede ser tanto aquello que desea que ocurra como lo que no desea que suceda. No es necesario que piense mucho para escribir, ponga lo que se le ocurra al leer las frases incompletas que inician cada deseo. Es importante que sea sincero y que manifieste los deseos que realmente siente. No escriba su nombre, la prueba es anónima. Su ayuda es muy valiosa para nuestro trabajo. Muchas gracias.

- 1. Yo deseo -----

- 2. Yo deseo -----

- 3. Yo deseo -----

- 4. Yo deseo -----

- 5. Yo deseo----- -----

- 6. Yo deseo -----

- 7. Yo deseo -----

- 8. Yo deseo -----

- 9. Yo deseo -----

- 10. Yo deseo -----

Ahora necesitamos que escriba los 5 principales deseos suyos con relación al trabajo. No es necesario que piense mucho escriba lo primero que desee.

- Yo deseo -----

- Yo deseo -----

- Yo deseo -----

- Yo deseo -----

- Yo deseo -----

Necesitamos algunos datos de Ud.:

Cuál es su edad ----- años.

Sexo ----- masc. ----- fem.

Cuál es su grado de escolaridad ----- primaria

----- secundaria

----- pre-universitario

----- técnico

----- universitario

----- Máster

----- doctor

Ud. trabaja como:

----- obrero

----- técnico

----- trabajador de servicios

----- administrativo

----- dirigente

Posee vivienda ---- sí ----- no

Si posee vivienda su estado es ----- bueno ----- regular ---- malo

Anexo 4.

Test de completar frases (Rotter)

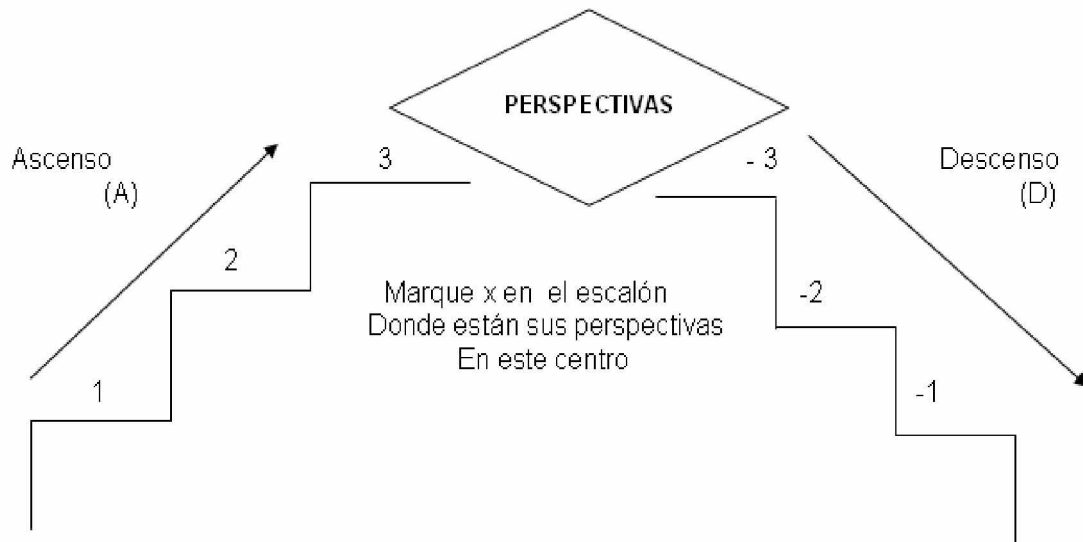
Nombre y apellidos_____ Edad____ Sexo_____

Instrucciones: Complete o termine estas frases para que expresen sus verdaderos sentimientos, ideas u opiniones. Trate de completar todas las frases.

1. La felicidad...
2. Algunas veces...
3. Yo secretamente he deseado...
4. Siempre he aspirado...
5. Mis calificaciones...
6. En el amor quisiera...
7. Yo necesito...
8. La gente es...
9. Yo aspiraba...
10. Desearía compañeros de estudio...
11. Una madre...
12. En mis relaciones sexuales...
13. Deseo ser...
14. En mi infancia me ilusionaba...
15. Mi evaluación estudiantil...
16. Me gustaría estar...
17. Mis nervios...
18. Las diversiones...
19. Estoy...
20. Fracaso...
21. Me gustaría que la gente...
22. Siempre desee calificaciones...
23. En mi casa yo...
24. Mi pareja realmente...
25. Yo prefiero...
26. Quisiera saber...

27. Mi ambición sería...
28. Yo estudio...
29. Me ilusioné...
30. Al evaluarme en mis estudios esperaba...
31. Pensé que odiaría...
32. Mis compañeros realmente...
33. En mi vida amorosa he logrado...
34. No puedo...
35. Mi futuro...
36. Soy...
37. He logrado...
38. Sexualmente quisiera...
39. Me gustaría trabajar...
40. Mis hijos...
41. El deporte...
42. Me altero...
43. Pienso que el matrimonio...
44. Aspiraba lograr en el estudio...
45. En el hogar me gustaría...
46. Odio...
47. La lectura...
48. Sufro...
49. Me gustaría que mi pareja...
50. Me siento libre...
51. Mi personalidad...
52. He logrado en mis estudios...

Anexo 5: Encuesta del escalonamiento de las perspectivas.



Anexo 6: Mi vida laboral actual.

Nombre _____ y _____ apellido:

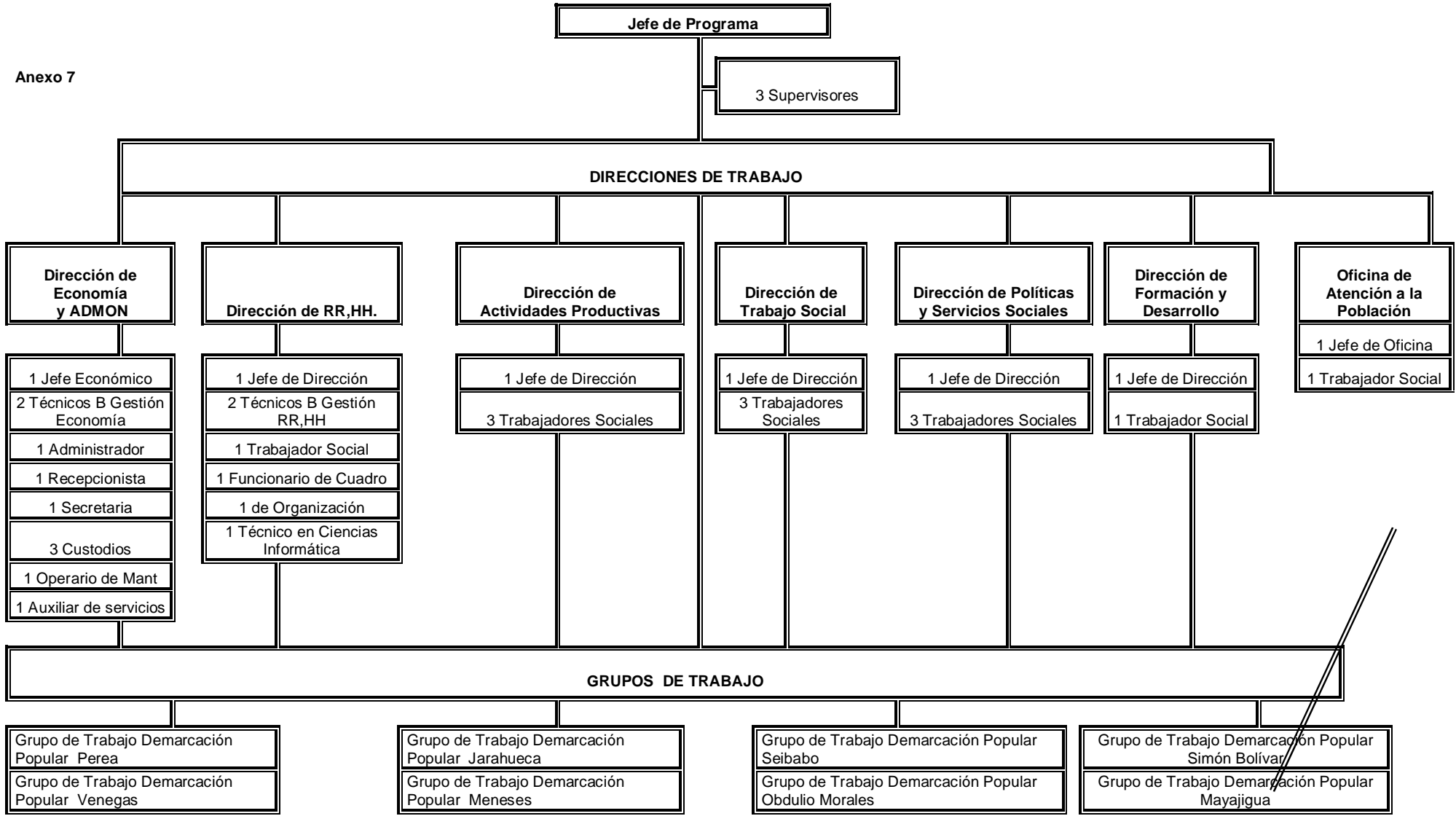
Sexo: ____ Edad _____ Puesto de trabajo:

Último grado cursado: _____

Experiencia _____ en _____ el _____ puesto _____ de _____ trabajo:

Instrucciones: Ponga una cruz en el espacio en que considera está más cercano a como Ud. siente que es su vida laboral en estos momentos.

	1	2	3	4	5	6	7	
ABURRIDA								INTERESANTE
FELIZ								MISERABLE
FACIL								DURA
INUTIL								VALIOSA
CON AMIGOS								SOLITARIA
LLENA DE SATISFACCIONES								VACIA
SIN ESPERANZAS								LLENA DE ESPERANZAS
ESCLAVIZADA								LIBRE
DESANIMADORA								RECOMPENSADORA
ME ESTIMULA A SER MEJOR								NO ME DA OPORTUNIDAD



Grupo de Trabajo Demarcación Popular Iguará
Grupo de Trabajo Demarcación Popular Itabo
Grupo de Trabajo Campamento La Colonia

Grupo de Trabajo Demarcación Popular Turquino I
Grupo de Trabajo Demarcación Popular Turquino II
Grupo de Trabajo Atención Enseñanza Primaria Media

Grupo de Trabajo Demarcación Popular La Loma
Grupo de Trabajo Demarcación Popular Sansaricq
Grupo de Trabajo Atención al SAF

Grupo de Trabajo Demarcación Popular A Iglesias
Grupo de Trabajo Demarcación Popular El Río
Grupo de Trabajo Atención Enseñanza Media Superior

Anexo 8

	1	2	3	4	5	6	7	
ABURRIDA	2.77%	2.77%	2.77%	16.6%	13.8%	27.7%	33.3%	INTERESANTE
FELIZ	52.7%	22.2%	11.1%	8.33%	5.55%			MISERABLE
FACIL	19.4%	19.4%	19.4%	27.7%	5.55%	2.77%	5.55%	DURA
INUTIL				19.44%	11.1%	19.4%	50%	VALIOSA
CON AMIGOS	66.6%	16.6%		5.55%	2.77%		5.55%	SOLITARIA
LLENA DE SATISFACCIONES	52.7%	19.4%	11.1%	13.8%		2.77%		VACIA
SIN ESPERANZAS	5.55%		2.77%	11.1%	11.1%	19.4%	50%	LLENA DE ESPERANZAS
ESCLAVIZADA				11.1%	16.6%	38.8%	33.3%	LIBRE
DESANIMADORA		5.55%	5.55%	19.4%	13.8%	30.5%	25%	RECOMPENSADORA
ME ESTIMULA A SER MEJOR	36.1%	8.33%	22.2%	16.6%	2.77%	8.33%	5.55%	NO ME DA OPORTUNIDAD