PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Cómo influye la autopercepción en la motivación intrínseca en los trabajadores de planta de la I. Municipalidad de Casablanca?

OBJETIVOS

Objetivo General

Reforzar la autopercepción en la motivación intrínseca de los funcionarios de planta de la I. Municipalidad de Casablanca.

Objetivos específicos

* Reforzar la autodeterminación como un factor imprescindible para la toma de decisiones dentro de su unidad de trabajo.
* Demostrar que una persona competente puede realizar tareas complejas.
* Fomentar la curiosidad de los funcionarios en tareas novedosas dentro de la organización.

Definiciones Operacionales

Variable Independiente

Autopercepción: Reeve (citado por Bedodo & Giglio, 2006) “(…) las personas se auto-perciben como competentes, autodeterminante y/o curiosas, tienden a querer reengarcharse con la misma actividad porque la competencia, la autoderminación y la ilusión son experiencias inherentemente satisfactorias” (p. 20).

Variable Independiente

Motivación intrínseca: Reeve (citado por Bedodo & Giglio, 2006) “(…) ha determinado que las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles (…)” (p. 19).

Categorización e Indicadores de las Variables

Variable Independiente: Autopercepción

|  |  |
| --- | --- |
| CATEGORIZACION |  INDICADORES |
| Autodeterminantes | AutónomoToma de decisiones |
| Competentes | CapazHabilidad |
| Curiosas | InterésConocen |
| Reenganchan | Reiteración de la experienciaRepetición |

 Variable Dependiente: Motivación Intrínseca

|  |  |
| --- | --- |
| CATEGORIZACION |  INDICADORES |
| Complejas  | DesafíoQue genera un reto |
| Novedosas | InnovadorNuevo |
| Impredecibles | InesperadoNo se prevé |

Hipótesis

 Si se tiene conocimiento acerca de lo que es la autopercepcion, entonces se podrá potenciar la motivación intrínseca de los funcionarios de planta de la I. Municipalidad de Casablanca.

Descripción Propuesta de Intervención

En relación a los resultados obtenidos a través de la detección de necesidades, se pretende realizar actividades motivadoras para que los sujetos de intervención fortalezcan la importancia de la motivación intrínseca y de la autopercepción en sus labores diarias. Esta intervención se realizará en horario laboral, pero fuera del lugar de trabajo, alejado del ruido, amplio y de ambiente agradable, para que los clientes se sientan cómodos, su traslado será de forma particular y se contabilizará como día trabajado. Se considerarán colaciones y coffee break. Los materiales de apoyo a utilizar serán un proyector, música de relajación, pizarra, hojas de oficios, lápices y plumones.

Se realizará un Focus Group, a un grupo de 15 personas, cuyo objetivo será determinar cuál es el conocimiento que tienen en relación a la autopercepción, y cómo la motivación intrínseca influye en el quehacer laboral.

Krueger (citado por Reyes, 1999) “(…) El Grupo Focal es una de las técnicas para recopilar información de los métodos cualitativos de investigación. Un grupo focal puede definirse como una discusión cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones sobre una particular área de interés” (parr. 16).

En consecuencia a lo anterior, se pretende que los sujetos se replanteen individualmente que depende de ellos para realizar un cambio y desarrollar mejor en su labor, con el fin de reencantarse con su actividad y a la vez demostrar sus capacidades.

 Para esto, se sugiere abrir una dinámica de conversación, en un ambiente cómodo y explicar que aspectos o conductas ayudaría al funcionario a motivarse diariamente. En ésta parte del taller, se espera que se generen diversas opiniones, que puedan ayudar a los sujetos a realizar un cambio significativo, como por ejemplo, realizar una reunión con el alcalde, pidiendo más capacitación, se pueden sugerir instancias para realizar más dinámicas de convivencia, para que se sepa que labor realizan cada uno de los funcionarios, que la participación de éstos talleres pueda ser para todo el municipio (incluyendo honorarios y códigos del trabajo), que se realicen jornadas en donde los funcionarios puedan emitir sus opiniones, además, de reuniones en cada unidad, que no sólo se impongan, si no que sugieran y permitan que los demás funcionarios puedan aportar.

Justificación de la Propuesta de Intervención

 Esta propuesta de intervención está basada en lo enunciado por Bedodo & Giglio (2006):

 (…) el hecho de manejar información sobre cómo guiar a los trabajadores hacia desempeños sobresalientes, puede orientar las iniciativas e intervenciones empresariales respecto a cómo, a través de la gestión de la compensación, motivar a sus empleados. Consecuentemente, será posible establecer el tipo de compensación que mejor motivará a los trabajadores a mostrar un desempeño superior, considerando siempre la cultura imperante en la organización. (p. 9)

En otras palabras, se contará con valiosos antecedentes para el fomento de programas específicamente orientados al logro de óptimos resultados laborales, alineados con las metas organizacionales y con la satisfacción personal de los trabajadores, planteándose así un desafío para las empresas de incorporar la información que entrega la psicología laboral – organizacional sobre cómo administrar adecuadamente sus compensaciones, para lograr que sus empleados se comprometan con la organización y muestren desempeños que la lleven al exitoso logro de sus metas. (p. 10)

PROPUESTA DE EVALUACION

Propuesta Metodología de Intervención

 La propuesta de intervención para el presente proyecto será Ortogonal, ya que se pretende reforzar la autopercepción en la motivación intrínseca de los funcionarios de planta de la I. Municipalidad de Casablanca para su autonomía en la toma de decisiones. Para eso se promoverá un cambio en el sujeto a través de su emocionalidad, con la aplicación de un Focus Group, como se describe en la fase anterior. La evaluación de este se dará en el mismo taller, ya que con las ideas y opiniones generadas en la dinámica se pretende obtener una retroalimentación que conduzca al cambio esperado, ya que serán los mismos sujetos quienes se reconocerán e identificarán con cada una de las características enunciadas en el taller y de esta manera de evaluación se pretende generan futuras mejoras tales como cambios conductuales en su autopercecpción, conductas que impulsen su motivación intrínseca e interacciones con el medio donde se desenvuelve laboralmente el individuo.

Justificacion de la elección de la metodología de evaluación

Krueger (citado por Reyes, 1999), señala:

(…) la entrevista de grupo focal funciona porque incide en las tendencias humanas. Las actitud**e**s y las percepciones relacionadas con los productos, los servicios, o los programas que tienen las personas, son desarrollados en parte en su interacción con otras personas. La evidencia de los grupos focales sugiere que las opiniones de un individuo pueden cambiar en el curso de la discusión con otros porque las personas influyen las unas a las otras por medio de sus comentarios. (parr. 25)

Descripción de Indicadores en base a Eficiencia, Eficacia y Validez

 En cuanto a la efectividad, el funcionario municipal se reconoció como autodeterminante en la labor que realizan, siente que su motivación intrínseca lo lleva a lograr sus metas, los funcionarios de la municipalidad se perciben competentes, logran reencantarse con su labor diaria, tienden a tener una conducta curiosa a nuevas maneras de realizar el trabajo. Consideran que es imprescindible capacitarse para un mejor desarrollo personal. Logra realizar tareas complejas impuestas por sus superiores.

 En la eficiencia, el tiempo utilizado para la realización del taller fue el adecuado, traducido en mantener la atención y participación del sujeto. Los materiales utilizados fueron suficientes para llevar a cabo el taller. El lugar cumplió con las condiciones de estar alejado del ruido, ser amplio y de un ambiente agradable para los sujetos.

 La validación, se pueden desprender las siguientes preguntas: ¿los resultados obtenidos fueron en base a la realización del taller o existieron otras condiciones e instancias para lograr los objetivos planteados al realizar el Focus Group?, ¿Es solo el Focus Group una herramienta necesaria para llevar a cabo una intervención?