

**FACTORES QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS MADRES
COMUNITARIAS DEL SINDICATO SINTRACIHOBÍ DEL MUNICIPIO DE PASTO**

**FLORINDA HERNÁNDEZ MUÑOZ
ERIKA ALEXANDRA VASQUEZ ARTEAGA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS. CEILAT
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2004**

**FACTORES QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS MADRES
COMUNITARIAS DEL SINDICATO SINTRACIHOBÍ DEL MUNICIPIO DE PASTO**

**FLORINDA HERNÁNDEZ MUÑOZ
ERIKA ALEXANDRA VÁSQUEZ ARTEAGA**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar
al título de Especialista en Gerencia Social**

**Asesora:
ROSARIO DÍAZ TERAN
Especialista**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS. CEILAT
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2004**

"Las ideas y conclusiones aportadas en la tesis de grado, son responsabilidad exclusiva de los autores"

" Artículo 1 del acuerdo No 324 de octubre 11 de 1966, emanada del honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño"

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

San Juan de Pasto, Julio de 2004.

AGRADECIMIENTOS

Asesor Rosario Díaz, especialista, por su dedicación y por compartir sus conocimientos.

Al Centro de Estudios de Investigaciones Latinoamericanas.

Con amor y gratitud, a mis padres, Miguel Ángel Hernández y Rosaura Muñoz; a mis hermanos, Yamid, José y Amanda, y a todas aquellas personas que de una u otra manera han hecho posible que esta meta se haga realidad.

Florinda Hernández.

*Para la persona más importante de mi vida, fuente de mi
felicidad y por quien cualquier esfuerzo es pequeño: Erika
Daniela.*

Erika Vásquez.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	20
1. ELEMENTOS DE IDENTIFICACIÓN	24
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	24
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	26
1.3 JUSTIFICACIÓN	26
1.4 OBJETIVOS	28
1.4.1 Objetivo general.	28
1.4.2 Objetivos específicos.	28
2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	29
3. MARCO REFERENCIAL	35
3.1 MARCO TEÓRICO	35
3.1.1 Aspectos generales sobre algunas teorías de la motivación.	35
3.1.2 Teorías de la motivación.	38
3.2 MARCO CONCEPTUAL	45
3.3 MARCO INSTITUCIONAL	46
3.3.1 Instituto colombiano de bienestar Familiar.	46
3.3.2 Sindicato SITRACIHOBÍ.	47
3.4 MARCO CONTEXTUAL	49
3.4.1 Pasto y su entorno.	51

3.4.2 Caracterización de la población.	53
3.5 MARCO LEGAL	53
4. METODOLOGÍA	55
4.1 ENFOQUE	55
4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.3 VARIABLES	55
4.4 POBLACIÓN MUESTRA	55
4.5 FASES	56
4.5.1 Aproximación teórica inicial.	56
4.5.2 Diseño del proyecto.	56
4.5.3 Trabajo de campo.	56
4.5.4 Análisis de la información.	66
4.5.5 Conclusiones y recomendaciones.	66
4.5.6 Diseño de la propuesta.	66
4.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	66
5. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	67
5.1 TALLER UNO: SENSIBILIZACIÓN A LAS MADRES COMUNITARIAS	67
5.2 TALLER DOS: APLICACIÓN DE AUTOREGISTRO	68
5.3 TALLER TRES: APLICACIÓN DE LA ENCUESTA	69
6. PROPUESTA	108
6.1 PRESENTACIÓN	108
6.2 JUSTIFICACIÓN	109
6.3 OBJETIVOS	109

6.3.1	Objetivo general.	109
6.3.2	Objetivos específicos.	109
6.4	ENFOQUE	110
6.5	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	110
6.5.1	Auto estima, auto concepto y auto eficacia.	110
6.5.2	La familia, escuela de la sociedad.	112
6.5.3	Toma de decisiones.	112
6.5.4	Resolución de conflictos.	114
6.5.5	Derechos humanos.	115
6.5.6	Técnicas de negociación.	116
6.5.7	Desarrollo del potencial humano.	117
6.6	PLAN DE ACCIÓN	119
6.6.1	Propuesta.	119
6.6.2	Marco lógico.	119
7.	CONCLUSIONES	131
8.	RECOMENDACIONES	133
	BIBLIOGRAFÍA	134
	ANEXOS	136

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Edad.	71
Cuadro 2. Niveles de educación.	72
Cuadro 3. Estado civil.	74
Cuadro 4. Conocimiento de objetivos y metas.	75
Cuadro 5. Seguridad social (salud).	76
Cuadro 6. Seguridad social (pensión).	77
Cuadro 7. Prestaciones sociales de ley.	78
Cuadro 8. Oportunidad de ascensos.	79
Cuadro 9. Satisfacción con la remuneración.	80
Cuadro 10. Deseo de cambio de aspectos en el trabajo.	81
Cuadro 11. Aspecto de cambio en el trabajo.	83
Cuadro 12. Comparte objetivos y metas.	84
Cuadro 13. Acompañamiento y respaldo en actividades	85
Cuadro 14. Desarrollo personal como mujer, miembro de sociedad y familia.	86
Cuadro 15. Apoyo y respaldo como miembro del sindicato.	87
Cuadro 16. Beneficios por la pertenencia al sindicato.	89
Cuadro 17. Reconocimiento de superiores.	90
Cuadro 18. Relaciones con superiores y jefes.	91
Cuadro 19. Condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).	92
Cuadro 20. Mejoramiento de condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).	94
Cuadro 21. Dotación (mesas, sillas y utensilios de cocina).	95
Cuadro 22. Dotación (mercado).	96
Cuadro 23. Dotación (útiles y elementos escolares).	97
Cuadro 24. Oportunidades de capacitación.	98
Cuadro 25. Recompensa de actividades de esfuerzos laborales Adicionales.	99
Cuadro 26. Reconocimiento y respeto social.	101
Cuadro 27. Valoración y respeto por las familias beneficiadas.	102
Cuadro 28. Valoración del trabajo como interesante.	103
Cuadro 29. Relación con compañeras de trabajo.	104
Cuadro 30. Dificultades familiares por el trabajo.	105
Cuadro 31. Autonomía y toma de decisiones.	107
Cuadro 32. Contenido temático de la propuesta.	119
Cuadro 33. Evaluación de la propuesta.	120
Cuadro 34. Metas y metodología de la propuesta.	122
Cuadro 35. Presupuesto de la propuesta.	129

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Visión presente – visión futuro. Cartelera 1.	58
Figura 2. Visión presente – visión futuro. Cartelera 2.	59
Figura 3. Auto registro.	61
Figura 4. Auto registro.	62
Figura 5. Encuesta.	64
Figura 6. Encuesta grupo dos.	65
Figura 7. Encuesta grupo tres.	70
Figura 8. Edad.	71
Figura 9. Niveles de educación.	73
Figura 10. Estado civil.	74
Figura 11. Conocimiento de objetivos y metas.	75
Figura 12. Seguridad social (salud).	76
Figura 13. Seguridad social (pensión).	77
Figura 14. Prestaciones sociales de ley.	78
Figura 15. Oportunidad de ascensos.	79
Figura 16. Satisfacción con la remuneración.	80
Figura 17. Deseo de cambio de aspectos en el trabajo.	82
Figura 18. Aspecto de cambio en el trabajo.	83
Figura 19. Comparte objetivos y metas.	84
Figura 20. Acompañamiento y respaldo en actividades	85
Figura 21. Desarrollo personal como mujer, miembro de sociedad y familia.	86
Figura 22. Apoyo y respaldo como miembro del sindicato.	88
Figura 23. Beneficios por la pertenencia al sindicato.	89
Figura 24. Reconocimiento de superiores.	90
Figura 25. Relaciones con superiores y jefes.	91
Figura 26. Condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).	93
Figura 27. Mejoramiento de condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).	94
Figura 28. Dotación (mesas, sillas y utensilios de cocina).	95
Figura 29. Dotación (mercado).	96
Figura 30. Dotación (útiles y elementos escolares).	97
Figura 31. Oportunidades de capacitación.	98
Figura 32. Recompensa de actividades de esfuerzos laborales Adicionales.	100
Figura 33. Reconocimiento y respeto social.	101
Figura 34. Valoración y respeto por las familias beneficiadas.	102
Figura 35. Valoración del trabajo como interesante.	103

Figura 36. Relación con compañeras de trabajo.	104
Figura 37. Dificultades familiares por el trabajo.	106
Figura 38. Autonomía y toma de decisiones.	107

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Cronograma de actividades.	137
Anexo B. Auto registro.	138
Anexo C. Instrumento de evaluación de motivación laboral.	139

RESUMEN

En la presente investigación se realizó un análisis de los factores que afectan la motivación laboral de las madres comunitarias del sindicato SINTRACIHOBÍ de Pasto, para formular estrategias que permitan el mejoramiento de las condiciones actuales en las cuales deben desempeñar su trabajo y así que continúen con su importante labor en mejores condiciones. El propósito de encaminar una meta psico-social en el aspecto laboral, en el cual los beneficiarios son los sectores mas necesitados y menos protegidos: niños y niñas colombianas. La motivación juega un papel fundamental e el impulsar al ser humano a actuar, lo que tiene su base en un conjunto de necesidades de diversa índole que el trabajador experimenta y que pueden ser satisfechas mediante su vinculo laboral. Se realizó un análisis amplio, basado en las teorías de especialistas como Abraham Maslow (Teoría de la jerarquía de necesidades), L. Alderfer (Teoría de existencia, relaciones y crecimiento), Herzberg (Teoría de los dos factores), Albert Bandura (Teoría de la auto eficacia), Adams (Teoría de la equidad) y Vroom (Teoría de las expectativas). La metodología tiene un enfoque cuantitativo con un tipo de investigación descriptiva. Se realizaron encuestas que detallan la situación motivacional de las madres comunitarias y talleres que facilitaron el conocimiento y el nivel de pertenencia de las madres frente a esta problemática y permitieron el fortalecimiento del proceso investigativo. Las madres comunitarias presentan una doble situación motivacional; existen factores motivadores, como el respeto y la valoración social, sin embargo existen factores desmotivadores como la baja remuneración, la falta de seguridad social y prestaciones sociales y las escasas capacitaciones, principalmente. Con base en los resultados se procedió a formular una propuesta para mejorar el nivel motivacional de las madres comunitarias, mediante el desarrollo de habilidades individuales y grupales que permitan el afrontamiento efectivo de los factores que afectan su calidad de vida laboral y limitan su desarrollo como individuos y como agentes sociales comunitarios.

ABSTRACT

In the present research was carried out an analysis of factors which affect the laboral motivation of community women from SINTRACIHOBÍ labor union of Pasto to formulate strategies which allow improving the present conditions under which they have to work, and this way, they could continue making their important work in best conditions. The goal is to get a psychological and social object in laboral aspect where Colombia children, the most vulnerable and least protected individuals, can be benefited. Motivation plays a very important role with respect to impulse to human being to act what has its basis on a set of needs of diverse nature living by worker and which can be satisfied through his/her laboral entailment. A wide analysis was done based on specialist Abraham Maslow's theories (the hierarchy of needs theory), L. Alderfer's one (existence, relationships and growing theory) Herzberg's one (two factors theory), Albert Bandura's self-efficacy theory. Adam's equity theory and Vroom's one (expectations theory).

Methodology has a quantitative approach with a type of descriptive research. Surveys made describe motivation situation of community women and workshops which helped to knowledge and belonging level of women against this problem aspect and allowed encouraging the investigation process. The community women show a double-motivation situation. There are stimulating factors such as respect and social valuation. Nevertheless, there are unmotivating factors such as low payment, lack of social security and social lendings and a lack of training. Based on results, a proposal was formulated to improve motivation level of community women through particular and group skill development which allows an effective facing of factors affecting laboral life quality and which limit their development as individuals and community social agents.

INTRODUCCIÓN

La sociedad es dinámica, día a día se desarrollan cambios o transformaciones que hacen necesario la creación de alternativas psicológicas y sociales que permitan satisfacer las necesidades de los seres humanos.

Así, como la sociedad crece, aumentan las necesidades, es por eso que se deben buscar estrategias que contribuyan al mejoramiento del nivel de vida de las personas.

Los niños y niñas son los mas afectados por las deficiencias presentes en la sociedad colombiana, debido a su estado de dependencia e indefensión ante los cuales el I.C.B.F. desarrolló un programa denominado Hogares de Bienestar, el cual busca el mejoramiento de las condiciones nutricionales y ambientales de los niños y niñas menores de siete años. Estos Hogares de Bienestar son atendidos por un grupo de mujeres, amas de casa en su mayoría, al que se les denomina Madres Comunitarias, encargadas del cuidado diario y de la formación básica antes de la escuela. A pesar de ser un programa estatal, para su funcionamiento, estas mujeres deben realizar esfuerzos personales y sindicales para mejorar las condiciones de funcionamiento de los hogares y las condiciones propias como madres comunitarias.

Las madres comunitarias presentan condiciones laborales que generan desmotivación laboral como la deficiencia en las prestaciones laborales y seguridad social, baja remuneración, deficiente dotación, y falta de capacitación; pero también existen factores que producen motivación laboral como el reconocimiento, respeto y valoración social, principalmente por las familias usuarias, además esta labor les da la oportunidad de constituirse en agentes sociales con capacidad de liderazgo y participación dentro de una comunidad permitiéndoles un crecimiento y desarrollo como mujeres y como madres comunitarias.

Es importante determinar cuales son los factores que afectan la motivación laboral de las madres comunitarias para formular estrategias que permitan el mejoramiento de las condiciones actuales en las cuales deben desempeñar su trabajo y en esa medida, motivar a las madres comunitarias para que continúen con su importante labor.

Esta investigación se realiza con el propósito de encaminar una meta psico- social en el aspecto laboral para las madres comunitarias, en la cual los beneficiarios son los sectores mas necesitados y menos protegidos: niños, niñas y sus familias.

Las madres comunitarias son mujeres sencillas, laboriosas, humildes, destinadas a servir a unos grupos sociales débiles y frágiles, como ellas mismas lo constituyen, y dedican sus vidas y esfuerzos para el servicio social.

La motivación juega un papel importante dentro de este grupo de mujeres, siendo esta una fuerza impulsadora y un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana. Pero es en lo laboral donde logra su mayor preponderancia permitiendo vivir en armonía y experimentando un bienestar psicológico y social en un medio en donde parece imposible lograrlo, pues Colombia es un país que se ha visto afectado por diferentes violencias de orden social, político, económico y cultural, en donde las necesidades son múltiples y la respuesta del gobierno es limitada frente a la diversidad de los conflictos presentes.

Las madres comunitarias surgen como una alternativa para solucionar los problemas relacionados con la infancia que es el sector poblacional que por su vulnerabilidad es más afectado. La nutrición y el cuidado diario, son las principales preocupaciones de este programa que favorece a los niños y familias que deben padecer la pobreza, el madre solterismo, el desplazamiento, la violencia y la compleja situación laboral.

Teniendo en cuenta la importancia del trabajo comunitario realizado por la madres, es indispensable analizar las condiciones en las cuales ellas desempeñan su labor, y un elemento preponderante en este análisis es el estudio de la motivación laboral. Actualmente la motivación laboral se ha convertido en una problemática, por ello es fundamental identificar vías de cómo motivar a los trabajadores(as). La persona satisfecha que estima su trabajo lo transmite y disfruta de atender a sus usuarios o clientes, y así facilita logro de objetivos y metas propuestas.

Se debe señalar que la motivación juega un papel fundamental en el impulsar al ser humano a actuar, lo que tiene su base en un conjunto de necesidades de diversa índole que el trabajador experimenta y que pueden ser satisfechas mediante su vínculo laboral.

Para el estudio de la motivación laboral fue necesario realizar un análisis amplio basado en las teorías de especialistas en el tema como Abraham Maslow, L. Aldelfer, Herzberg, Albert Bandura, Adams y Vroom.

Abraham Maslow¹ con su teoría de la jerarquía de necesidades hace alusión a que las necesidades humanas se ordenan en una jerarquía que comprende necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de

¹ KOLB, David. Psicología de las organizaciones. Madrid : Prentice Hall, 1995. p. 241.

realización. Aldelfer², realiza un abordaje basado en la teoría de las necesidades de existencia, relaciones y crecimiento. Trató de subsanar algunas deficiencias de la teoría de Maslow, concibió tres necesidades las cuales forman parte de un continuo, no de una jerarquía.

Herzberg³ en su teoría de los dos factores hace referencia a dos tipos de factores motivacionales; los intrínsecos y los extrínsecos, que permiten elevar la satisfacción y la motivación generando mejor rendimiento laboral. Albert Bandura⁴, en su teoría de la auto eficacia sostiene que las personas con un nivel de auto eficacia alta se sienten con capacidad suficiente para realizar tareas con efectividad por que creen y tiene la seguridad de actuar.

Adams⁵, en su teoría de la equidad sostiene que los empleados que se encuentran en situaciones inequitativas experimenten insatisfacción y tensión emocional. Vroom⁶, en su teoría de las expectativas señala que la gente se siente motivada cuando cree que sus conductas se traducirán en recompensas o en resultados perseguidos. En la teoría de la modificación conductual se afirma que la conducta depende de sus consecuencias y se tiene en cuenta los programas de reforzamiento y el modelo de recompensas y rendimiento.

Finalmente se analizó la teoría del establecimiento de metas que hace referencia a que las personas se motivan por sus objetivos y metas que se constituyen como un medio eficaz para el mejoramiento del desempeño laboral.

Una vez realizado el análisis teórico se procedió al desarrollo de la metodología, la cual está basada en el enfoque cuantitativo con un tipo de investigación descriptiva, para determinar los factores que inciden en la motivación laboral de las madres comunitarias. Para ello se realizaron encuestas que detallan la situación motivacional de las madres comunitarias, así mismo se realizaron talleres que facilitaron el conocimiento y el nivel de pertenencia de las madres frente a esta problemática y permitieron el fortalecimiento del proceso investigativo por que se convirtieron en una fuente importante de recolección de información primaria que facilitó la realización de un análisis exhaustivo acerca del estado motivacional de las madres.

² HOWELL, William y RIVERA, Pedro. Psicología industrial y organizacional: elementos esenciales. México : El Manual Moderno, 1979. p. 198.

³ Ibid., p. 205.

⁴ BANDURA, Albert. Auto eficacia: como afrontar los cambios de la sociedad actual. Bilbao : s.n., 1999. p. 93.

⁵ KOLB, Op.cit., p. 241.

⁶ HOWELL, Op. cit., p. 198.

Las madres comunitarias pertenecientes al sindicato en la actualidad presentan una doble situación motivacional, así como existen factores que las motivan como el respeto y la valoración social, también existen factores que las desmotivan como la baja remuneración, la falta de seguridad social y prestaciones sociales y las escasas capacitaciones, principalmente.

Con base en los resultados se procedió a formular una propuesta integral para mejorar el nivel motivacional de las madres comunitarias, mediante el desarrollo de habilidades individuales y grupales que les permitan el afrontamiento efectivo de los factores que afectan su calidad de vida laboral y limitan su desarrollo como individuos y como agentes sociales comunitarios.

1. ELEMENTOS DE IDENTIFICACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las madres comunitarias del sindicato presentan condiciones económicas, sociales y laborales desfavorables que no les permiten alcanzar un nivel de vida favorable en el cual desarrollen todo su potencial como seres humanos y como agentes sociales.

Las condiciones laborales en las cuales las madres comunitarias desempeñan su papel genera desmotivación laboral debido a factores como el sistema de contratación mediante el cual únicamente tiene acceso al servicio de salud, además, sólo algunas de ellas cuentan con pensión, y la remuneración es baja (inferior al salario mínimo). Las condiciones sociales difíciles de la población con la que trabajan, en donde son frecuentes el maltrato infantil, el poco compromiso de los padres con el cuidado y asistencia de los niños, también se convierte en un factor desmotivante, unido a la inadecuada dotación de materiales de trabajo y a las relaciones laborales conflictivas con superiores y compañeras de trabajo.

El impacto social del trabajo de las madres comunitarias en la comunidad es de vital importancia puesto que se convierten en “auxiliares” en la crianza de los niños y niñas y en la orientación de padres y madres de familia. Dicho rol en las familias debe desarrollarse dentro de las mejores condiciones para que su influencia sea positiva, edificadora y contribuya a mejorar las condiciones de vida de la población. Bajo las actuales circunstancias su rendimiento se ve seriamente comprometido y por supuesto, esto se ve reflejado en la calidad de los servicios que se prestan.

En la presente investigación se tuvo en cuenta aspectos como la edad que se constituye como una variable importante, puesto que entre mayor edad tenga el individuo, menores serán sus exigencias laborales y el nivel de motivación aumenta, de igual forma, la escolaridad incide de manera importante en el nivel de motivación laboral. Estudios realizados al respecto informan que: “entre mayor sea el nivel de preparación académica menor será la motivación, porque las exigencias y aspiraciones de las personas aumentan y es más frecuente que se presenten bajos niveles de motivación. Con respecto al estado civil y la motivación laboral no existen datos que documenten esta variable”⁷.

El trabajo es la actividad que durante mayor tiempo desarrolla el ser humano en edad adulta, lo cual bastaría para convertirlo en un aspecto de gran importancia

⁷ Ibid., p. 205.

para él, pero como el trabajo constituye la única vía válida para satisfacer las necesidades, tanto materiales como espirituales, su significado reviste entonces carácter vital.

La realidad laboral que el trabajador enfrenta es diversa y compleja. De ahí que, en algunas organizaciones la posibilidad de obtener beneficios materiales, psicológicos y sociales puedan resultar relativamente altas, mientras que en otras puede ser lo contrario. Ésta se refleja en la calidad de vida laboral, entendiendo por ésta, la relación que el ser humano establece con los distintos aspectos que conforman su realidad laboral, enfocada tanto desde las condiciones en que se realiza como desde los beneficios que se reciben por realizarla, sean estos materiales o espirituales.

La realidad laboral incluye los deseos, intereses y expectativas individuales; así como los objetivos organizacionales y comprende aspectos de orden objetivo y subjetivo de la misma. Tomando como referencia esta posición con relación a la calidad de vida laboral resulta de gran importancia conocer qué impulsa a los seres humanos a la acción, por qué algunos trabajan de forma intensa y sostenida mientras que otros no están dispuestos a hacerlo. Esto constituye una ardua tarea por cuanto inciden componentes de la personalidad que influyen de manera muy específica en esta problemática. La organización que sea capaz de preguntarse y de conocer esta problemática tiene más oportunidades para su desarrollo.

Existe prácticamente unanimidad en conceder importancia relevante a la motivación, ya que se acepta que ésta no solo energiza la acción; también contribuye a su dirección a partir de la presencia de un conjunto de variables que actúan de forma interrelacionada, de manera compleja, que determinan la actitud ante la tarea, e incluso la disposición a continuar actuando a pesar de la presencia de contingencias que lo dificulten.

Por otra parte, en la situación laboral se presenta un conjunto de variables que permiten al hombre evaluar dicha situación en cuanto responda a sus expectativas e intereses, lo que conforma un reflejo valorativo de la situación laboral. Si el mismo adquiere sentido positivo, se traduce en satisfacción laboral; si tiene sentido negativo, se manifiesta en insatisfacción laboral. La satisfacción laboral forma parte de la satisfacción por la vida, incluso en aquellos aspectos que parecen tener menos relación con la situación laboral.

Las investigaciones acerca del desempeño han demostrado que aproximadamente el 20% de los incumplimientos laborales se vinculan a causas tales como: indisciplina laboral, desarrollo insuficiente de las habilidades y capacidades requeridas para el puesto de trabajo en cuestión y a dificultades relativas a los recursos materiales; es decir dificultades con el equipamiento técnico, modernización de los recursos, tecnología caduca o poco avanzada, condiciones de trabajo por debajo de las requeridas, etc.

Sin embargo, cerca del 80% de los incumplimientos laborales están relacionados con desinterés por la tarea, insatisfacción laboral y condiciones laborales por debajo de las expectativas del sujeto, entre otras.

Resulta evidente pues, que el mayor porcentaje del desempeño deficiente está vinculado justamente a problemas de índole motivacional, a problemas relativos al funcionamiento del componente motivacional en sus unidades integrantes.

Así, no basta con contar con un equipamiento moderno, ni siquiera basta con ser muy capaz y disciplinado, ni disponer de una gran capacidad de cursos de superación y de entrenamiento para obtener un rendimiento elevado y eficiente, sino que es necesario además estar realmente motivado con respecto a la labor que se realiza en un determinado contexto de actuación.

De manera que una elevada motivación laboral puede conducir al logro de un mayor beneficio en las inversiones realizadas en recursos materiales y en capacitación y facilitar considerablemente la labor de la gerencia.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores que inciden en la motivación laboral de las madres comunitarias del sindicato SINTRACIHOBÍ del municipio de Pasto?.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación es importante por que permitió establecer los factores que inciden en la motivación laboral de las madres comunitarias y así poder determinar en que medida cada individuo puede ser el auto gestor de dinámicas y estrategias laborales para desafiar los bajos niveles de motivación causados por las difíciles condiciones de trabajo en las cuales debe desempeñarse.

El estudio de la motivación en las madres comunitarias permitió tener una visión de cuales son sus perspectivas personales en cuanto al trabajo desempeñado y las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados. El establecimiento de la incidencia de las variables mencionadas en la motivación laboral es importante por varias consideraciones: en primer lugar el que las madres comunitarias se encuentren motivadas o no es un aspecto crítico, puesto que de su motivación depende el desempeño en el trabajo, y teniendo en cuenta que el objetivo del mismo son los niños, niñas y sus familias, este factor exige un estudio minucioso y serio.

En segundo lugar este estudio es importante porque debido a las difíciles condiciones sociales, institucionales y estatales se dificulta la implementación de

estrategias para optimizar la calidad de vida de trabajo de las madres comunitarias, y por tanto se presenta baja motivación laboral; son ellas mismas quienes deben enfrentar su realidad mediante el desarrollo de mecanismos personales que les permitan desempeñarse eficientemente, potencializando sus habilidades y recursos personales y laborales. La motivación se convierte entonces, en una alternativa que ha demostrado contribuir en el mejoramiento del quehacer personal, laboral y social de los individuos.

Finalmente, consideraciones de carácter social justifican esta investigación, puesto que permitió la formulación de alternativas de intervención que contribuirán en el mejoramiento del desempeño laboral de las madres comunitarias, siendo los beneficiarios directos, los niños y usuarios del servicio.

La motivación laboral se ha convertido en una problemática en estos tiempos y el sindicato SINTRACIHOBÍ no es ajeno a esta realidad. Son numerosas las dificultades manifestadas por sus miembros en cuanto al desempeño de su trabajo, evidenciando la necesidad de crear dinámicas motivacionales que las beneficien, pues si éstas no se encuentran motivadas, no se pueden obtener resultados organizacionales satisfactorios y de esta forma se obstaculiza el cumplimiento de los objetivos del programa “Hogares de Bienestar” dirigido por el ICBF. La motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo donde logra su mayor preponderancia, la cual ocupa la mayor parte de la vida y permite vivir con más armonía, experimentando un bienestar psicológico y social considerable.

Para la gestión de proyectos sociales en los cuales se encuentran comprometidos los intereses y el bienestar de una población tan importante, como son los niños, las niñas y sus familias, es necesario que las personas encargadas cuenten con un repertorio comportamental fortalecido en capacidades personales, cognoscitivas y cognitivas que les permitan ejecutar procesos pertinentes y eficaces. La motivación proporciona a los individuos herramientas indispensables para realizar un trabajo eficaz y eficiente. La Gerencia Social, busca esa promoción de intervenciones comunitarias en las cuales las propias comunidades sean quienes generen espacios participativos activos y coherentes, en donde todos los esfuerzos que se realicen conlleven a un mejoramiento de las condiciones de crianza y educación de los niños y niñas y en general contribuyan al desarrollo de buenas relaciones intra familiares y sociales de la población.

La formación organizacional, a nivel de motivación en los funcionarios de cualquier organización, en este caso el ICBF, es indispensable para un ejercicio responsable y autónomo de las actividades encomendadas a cada individuo. Un personal motivado significa capacidad, satisfacción, habilidades suficientes para resolver problemas, tomar decisiones, generar cambios y optimizar los recursos organizacionales, económicos, sociales y administrativos que generen el desarrollo de una organización, una comunidad y una nación.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general. Determinar los factores que inciden en la motivación laboral de las madres comunitarias del sindicato SITRACIHOBÍ del municipio de Pasto.

1.4.2 Objetivos específicos.

- ✓ Determinar si las condiciones de trabajo que presentan actualmente como madres comunitarias influyen en la motivación laboral.
- ✓ Identificar el nivel de motivación laboral que presentan las madres comunitarias en su desempeño laboral.
- ✓ Diseñar la propuesta de mejoramiento de motivación laboral.

2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En todo el mundo las mujeres hacen largas jornadas laborales en el ámbito de las comunidades, suministrando servicios esenciales y a menudo vitales en asentamientos rurales. Su labor no se remunera pero nadie digna por ello. En muchos países en desarrollo, esas trabajadoras no tienen ningún derecho laboral, ni siquiera están reconocidas como parte del sistema de salud pública. Los servicios públicos de salud les brindan capacitación básica de salud y normalmente acceso a medicamentos y respaldo de salud pública.

En Colombia, alrededor de los años 70, se da un crecimiento poblacional en las diferentes ciudades del país por causas de las distintas violencias que han venido sufriendo las Colombianas(os), violencias de tipo político, delincuencia común, narcotráfico, paramilitarismo y violación de los derechos humanos en general. Las Ciudades crecen sin ninguna planeación, se conforman barrios por invasión o terrenos vendidos por urbanizadores piratas, por consiguiente son sectores donde sus habitantes carecen de todo tipo de servicios públicos.

El Estado no da respuesta al cúmulo de necesidades existentes. Por lo tanto:

La situación se agudiza y las mujeres también tienen que salir a trabajar, en su mayoría son viudas o madres solteras y/o de familias desplazadas de otras regiones del país; teniendo que dejar a sus hijos e hijas desprotegidas y expuestas a toda clase de peligros. (mordeduras de ratas, quemaduras, desnutrición, soledad, y en ocasiones la muerte)⁸.

Dada esta situación a finales de la década, algunas mujeres de las mismas comunidades decidieron organizarse a través de los jardines infantiles comunitarios para enfrentar esta problemática. Estos jardines al inicio funcionaron en sus casas o pagando arriendo y se sostuvieron con un aporte mínimo que hacían padres y madres. Poco a poco y a través de las reflexiones que se hacían fueron entendiendo, que el gobierno tenía obligaciones con esta población y que no era justo que las niñas y niños, vivieran estas precariedades, entonces decidieron solicitarle al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F.) y posteriormente al Departamento Administrativo de Bienestar Social (D.A.B.S.), Entidades del Estado encargadas de la atención y protección a la niñez, un aporte que garantice el desarrollo integral de las, (os) pequeñas (os).

⁸ COLNODO. Algunos aportes del plan de igualdad de oportunidades desde la mirada de las educadoras comunitarias y/o madres comunitarias. [en línea]. [Colombia]. Colnodo, 1998 [citado feb, 2004]. Disponible en internet : <URL:<http://www.colnodo.apc.org>>

El D.A.B.S. aceptó dar un pequeño aporte (“ayuda”) para complemento alimenticio. Pero ellas siguieron insistiendo en la importancia de brindar una atención integral a la infancia, esto parecía no tener sentido para estas Entidades, que supuestamente se crearon para garantizar el bienestar infantil, les decían que lo importante era darle comida a esta población y lo que enviaban ni siquiera cubría las necesidades nutricionales indispensables para garantizarles un desarrollo adecuado.

Sin embargo, estas entidades se dieron cuenta de las ventajas del trabajo comunitario ya que representaba disminución de recursos presupuestales y la oportunidad de lograr mayor cobertura. Así que copiaron la experiencia, creando la modalidad de Casa Vecinales a nivel distrital (D.A.B.S.) y de Hogares de Bienestar a nivel nacional (I.C.B.F), publicitándolas como sus programas bandera. (años 1984-1988). Estos programas inicialmente fueron diseñados para atender a la infancia vulnerable ubicada en la franja de edades de cero a seis años, residentes en los sectores urbanos más pobres del país. En su evolución, las entidades oficiales encargadas de las políticas, planes y programas sociales de atención a la infancia, han ido responsabilizando a las comunidades de su gestión y ejecución.

Para impulsar estos programas se convocó a mujeres sin importar ni la edad, ni el nivel académico solo interesaba la voluntad de ellas, ya que se concibió como una proyección de la maternidad hacia la comunidad. De ahí la denominación de Madres Comunitarias. En la convocatoria inicial se propuso un horario flexible (el tiempo que la mujer pudiera dedicar) pero luego se exigió cada vez más dedicación hasta llegar a un horario de ocho horas o más de trabajo, negándoles vacaciones, el derecho a capacitación a la organización y sometiéndolas a un estado de subordinación permanente, amparándose en decretos, resoluciones, comunicados, etc.

La vinculación de las madres comunitarias a los programas que la emplean, no tiene marco legal o laboral espacial que los regule; las normas que existen sobre los programas exclusivamente refieren a la organización funcional de los mismos pero guardan silencio sobre los derechos que corresponden (salario justo, garantías sociales) esto en razón de que no existe un contrato formal de trabajo que defina su relación laboral con las entidades públicas que surgen los programas de atención a los menores, ni tampoco es clara alguna forma de contrato administrativo donde pueda ubicarse la actividad de estas trabajadoras y que este contemplada en la Ley 8 de 1993.

Las mujeres han venido insistiendo en la atención integral de las y los menores en defensa de los derechos de la infancia, exigiendo del Estado capacitación para cualificar el trabajo pedagógico, mejora en las minutas, construcción de sedes, material didáctico, atención en salud y recreación. En ocasiones haciendo uso de mecanismos de presión como tomas, marchas, denuncias, etc.

Actualmente no existe una política de estado clara ni continua de atención a la infancia. Esta ha respondido a los intereses de los gobernantes de turno. Entre los programas actuales de atención a la infancia existen grandes diferencias que generan desigualdad y trato inequitativo, siendo las niñas y los niños atendidos, habitantes de los mismos sectores. No se visibiliza ni reconoce en la política de atención a la infancia, a las actoras y ejecutoras de la misma.

En cuanto a Educación el Estado sustenta la atención a la infancia en el trabajo educativo de las Educadoras y/o Madres Comunitarias. Pero, no genera condiciones para una formación cualificada de ellas en torno a su quehacer. No hay un reconocimiento de las experiencias y esfuerzos desarrollados por parte de las educadoras y/o madres comunitarias, para el desarrollo de su que hacer (profesionalización).

Dentro del plan de desarrollo se propone mejorar las condiciones de las mujeres creando espacios de atención para sus hijos e hijas (Casas vecinales, Hogares de Bienestar) que posibiliten su vinculación al trabajo, sin embargo esto es contradictorio pues no se contemplan las necesidades de las educadoras comunitarias o madres comunitarias ya que en este momento solo se les reconoce por un trabajo de mas de 8 horas el 68% del salario mínimo legal vigente (\$132.000 que reciben cada mes como bonificación), sin garantías sociales; lo cual va en detrimento de las condiciones de vida de estas mujeres⁹.

Las condiciones en términos de salarios, prestaciones legales y seguridad social en las que trabajan las Educadoras y/o madres comunitarias, no cumplen con los estándares mínimos establecidos por la legislación colombiana. Las trabajadoras comunitarias prestan sus servicios durante jornadas de ocho horas o más a partir de los parámetros y sujetas a la supervisión e indicaciones de las instituciones estatales responsables de la atención a los niños. Los elementos enunciados confirman la existencia de prestación de servicios personales que no son reconocidos como relaciones laborales. Esta situación afecta las condiciones de vida de las mujeres que participan en estos programas, no solo en términos económicos sino también en término de reconocimientos como individuos.

En el programa de HOBIS, las viviendas de la mujeres, son colocadas como lugar de trabajo para la atención a la Infancia, y la exigencia del programa es tener áreas adecuadas para esto, sin embargo no se generan condiciones que garanticen el mejoramiento de dichas áreas. El subsidio de vivienda no ha beneficiado, a la mayoría de estas mujeres, por no tener un salario que respalde la afiliación a cajas de compensación. En materia de pago de servicios, el hecho de

⁹ UNESCO. Madres comunitarias. [en línea]. [Colombia]. UNESCO, 1998. [citado feb, 2004]. Disponible en internet : <URL: http://www.unesco.org/courier/1998_09sp>

ser un HOBI, lo coloca como establecimiento comercial lo que incrementa su costo y el aporte del programa es mínimo y cubre solo los servicios de (agua y gas).

Son frecuentes las manifestaciones frente a su situación laboral y frente a la calidad de relaciones institucionales que tienen con el estado representado por el ICBF; frente a esta discriminación las madres comunitarias se vieron obligadas a organizarse en un sindicato, denominado SINTRACIHOBÍ, para hacer frente a esta problemática.

◆ **Antecedentes de la motivación laboral**

La Motivación Laboral surge en el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fabricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. Surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, por mencionar algunos; es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar.

En relación al tema que nos ocupa se puede mencionar que 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 realizó encuestas que le demostraron que en México al 68% de los trabajadores, les gusta su trabajo (1988). (1) En 1982, "el Centro de estudios educativos" encontró que el 83% de los trabajadores, se encontraban entre muy y bastante orgullosos de su trabajo. (2) Estos estudios han concluido que el problema en general no es, pues, el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales¹⁰.

¹⁰ DIAZ GUERRERO, Rogelio. La motivación como factor de éxito laboral. [en línea]. [Mexico]. Editar, 1987 [citado ene, 2004]. Disponible en internet: <URL:http://www.editar.info/editormenu/rhh>

De acuerdo al salario mínimo o inferior de México se considera que muchos de ellos tienen fuertes carencias en su alimentación, por lo tanto es comprensible que les importe poco su seguridad, el amor, la dignidad o su ausentismo laboral. Los lugares que ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador mexicano, además de seguridad física y estabilidad económica; demuestran que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continua de relaciones interpersonales. En estas organizaciones son muy dados a los festejos y la comunicación excesiva.

En la actualidad, crecieron las teorías que analizan la motivación, pero nos concretaremos a revisar aquellas que se relacionan con esta investigación.

Frente a esta problemática comunitaria y motivacional se han formulado diferentes investigaciones a lo largo de todo el país, las más importantes son:

- ✓ En torno a la problemática de la conceptualización en el ámbito preescolar María Angélica Kotliarenko, Ana Castro, Irma Cáceres.
- ✓ Desarrollo comunitario y atención comunitaria a la infancia Sistematización de la experiencia del Proyecto Costa Atlántica Alonso Macías Ospino.
- ✓ La evaluación de programas como herramienta de gestión y mejoramiento de programas en el marco de la política social en la infancia: Una investigación evaluativa de los efectos del programa Hogares de Bienestar Raimundo Abello Llanos.
- ✓ Redes sociales que establecen las madres comunitarias del programa Hogares de Bienestar Camilo Madariaga, Rodman Martínez, Medel Vides.
- ✓ Habilidades múltiples de las madres que orientan programas de atención integral al niño menor de siete años María Amarís, Isabel Barrios, Diego García
- ✓ Proyecto: Estilos de vida Las madres comunitarias.
- ✓ Profesora: Ana Helena Puerto Guerrero - Facultad de Enfermería

Trabajos de Grado:

- ✓ Álvarez A. Hector R. Perfeccionismo y Motivación al Logro. Asociación entre Esperanza, Optimismo y Rendimiento Laboral. Universidad Rafael Urdaneta. Maestría en Administración de Recursos Humanos. Maracaibo, 1.993.
- ✓ CRUZ H. José F. y ROMERO G: Neyda. Motivación y Comportamiento Laboral. Escuela de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas,

1.996.

- ✓ Espina, Magdelin y García, Carmen J. Motivaciones Sociales en el Personal de Nómina Mensual de la Cervecería Modelo. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, 1.993
- ✓ Hómez V. Iraida L. Motivación Laboral y Factores que Generan Productividad en la Administración Pública. Área: Salud. Universidad Rafael Urdaneta. Maestría en Administración de Empresas. Maracaibo, 1.992.
- ✓ Nuñez de Reinoso, Lucía R. Motivación al Logro, Actitud hacia la Investigación y Culminación del Trabajo Especial de Grado. Universidad Rafael Urdaneta. Maestría en Docencia para la Educación Superior. Valera, 1.994.
- ✓ Piñero de Benavides, Daisy. Las Necesidades Motivacionales y su Relación con las Actividades Realizadas por los Clubes Empresariales. Universidad Rafael Urdaneta. Maestría en Administración de Empresas. Maracaibo, 1.994.
- ✓ Salas A. Ricardo J. Estudio Correlativo entre Motivación y Evaluación de Desempeño. La Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. División de Estudios para Graduados.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 MARCO TEORICO

La motivación laboral ha demostrado ser uno de los factores más importantes dentro del rendimiento organizacional de los empleados, es indispensable conocer las condiciones motivacionales en las cuales se desempeñan los funcionarios de cualquier entidad, pues de dicha motivación puede depender el éxito o el fracaso de los diferentes procedimientos y actividades que dentro de la organización se realicen.

La motivación es una tarea compleja y difícil. Es una relación de sistemas entre muchas variables, dentro y fuera de la organización, por lo que nos pueden esperar respuestas rápidas y sencillas para los problemas de la motivación. De hecho, una gran cantidad de ideas sobre la motivación están en conflicto y las personas adoptan posiciones diferentes.

La motivación es el impulso de una persona para entrar en acción, porque desea hacerlo. Si se impulsa a las personas, reaccionarán simplemente a las presiones. Actuarán porque sienten que deben hacerlo, sin embargo, si están motivadas, harán la elección positiva de realizar algo, porque consideran que ese acto es importante para ellos¹¹.

Las madres comunitarias han manifestado tener problemas en el ejercicio de su trabajo; el sistema de contratación, la remuneración, la seguridad social, las condiciones logísticas y las relaciones con el ICBF, son algunos de los factores que ante los cuales manifiestan frecuentemente su descontento. Para enfrentar esta situación se organizaron en un sindicato, para buscar soluciones a los numerosos problemas sentidos por este grupo de trabajadoras.

Es evidente que el nivel de motivación laboral se ve afectado, siendo los directos afectados los usuarios del servicio de Hogares de Bienestar.

3.1.1 Aspectos generales sobre algunas teorías de la motivación.

El término motivación proviene del latín "motus" que significa movimiento; en el campo de la psicología, especialmente en la psicología experimental, se ha definido motivación a la regulación interna, energética y directa de la conducta, en tal sentido, la motivación

¹¹ WERTHER, William; DAVIS, Keith; CONTÍN, Agustín. *Et al.* Dirección de personal y recursos humanos. México : McGraw-Hill, 1982. p. 72.

no es accesible a la observación pero es deducida del análisis de los datos de la investigación experimental como concepto hipotético que expresa, precisamente, esa regulación¹².

Partiendo de este principio, durante largos años, especialistas se han abocado al estudio de las motivaciones, y muchos de ellos han coincidido al afirmar que para comprender el complejo proceso psicológico motivacional hay que partir de los siguientes términos y principios:

✓ Todo individuo o sujeto motivado tiene un motivo, considerando éste último como el agente que determina a ese individuo a actuar en cierto sentido o que determina la volición; la función del motivo es motivar: servir de incentivo para una actividad; proveer un incentivo o una meta que responda a esa actividad.

✓ Todo lo anterior está enmarcado a su vez en un estado motivacional (estar motivado), situación o estado que Merani¹³, define como el atributo de lo que está provisto de incentivo para una actividad y que orienta, en correspondencia, el propio comportamiento; y que Bedoya¹⁴ O. M.(1.995) explica como la dinamización temporal originada en una necesidad, carencia o alteración del bienestar (por exceso o por defecto) que lo moviliza en su totalidad: pensamientos, sentimientos y conductas, para intervenir cualquier cantidad de energía requerida que le permita encontrar e incorporarlo que le supla la carencia, retirar lo que le incomoda o restablecer el bienestar.

Existen dos tipos de motivaciones según McClelland, Merani y Mankeliunas.

- **Motivaciones Internas (Psicofisiológicas).**

Llamadas también intrínsecas, y definidas como las pulsiones que surgen de estados de necesidad biológica o fisiológica, tal como la alimentación y la sexualidad.

- **Motivaciones Externas (Sociales).**

Denominadas extrínsecas, y referida a aquellos motivos que dan dirección significativa al comportamiento en relación con los estímulos provenientes del contexto, del medio social. Estos suelen ser adquiridos en el curso del ajustamiento social¹⁵.

¹² MERANI, Alberto. Psicología y pedagogía. Mexico : Grijalbo, 1980. p. 68.

¹³ Ibid., p. 76.

¹⁴ BEDOYA OROZCO, M. Motivación, trabajo y éxito. Venezuela : Venezolana, 1998. p. 339-340.

¹⁵ McCLELLAN. Informe sobre el perfil motivacional. Venezuela : Fundación venezolana, 1976. p. 70.

“Ambos tipos de motivaciones pueden ser consideradas, a su vez, sostenidas, dependiendo de la estabilidad de intereses que permitan alcanzar metas lejanas”¹⁶ Es oportuno destacar, que los tipos de motivaciones antes señalados son los más empleados en el campo de la psicología, tanto social como industrial; no obstante, algunos otros autores, sobre todo en el área de psicología clínica, plantean la existencia de un tercer tipo, denominada motivación inconsciente, hipótesis formulada por el psicoanálisis con respecto a la existencia de intenciones que no están presentes en la conciencia, pero que se deberían admitir para explicar la motivación.

El complejo proceso motivacional no es algo externo al individuo, sino que es intrasujeto por naturaleza, independientemente de los agentes que la impulsan. La motivación es un proceso interno al organismo, es algo que ocurre dentro de la persona, aun que los objetivos físicos o sociales, o los eventos que satisfacen esas motivaciones, estén ubicados fuera de los límites corporales de la persona¹⁷.

“Ahora bien, en cuanto al término motivación en relación al campo laboral, o de trabajo, específicamente, abocado a este tipo de estudio, afirma que la misma se manifiesta en el individuo como el deseo, anhelo, de alcanzar la meta de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”¹⁸. Por su parte, Toro Álvarez sostiene que: “el comportamiento en general y el desempeño ocupacional en particular han de ser entendidos como un efecto o condición consecuente(consecuencia de...); en tal sentido, el comportamiento es el efecto de dos tipos de agentes causales denominados condiciones antecedentes y condiciones intervinientes”¹⁹.

Relacionando ambos autores, bien puede sostenerse que todo deseo por parte de un individuo de alcanzar los objetivos y propósitos establecidos por una organización han de interpretarse como condiciones consecuentes; la satisfacción de alguna necesidad personal o individual es considerada una condición antecedente, mientras que otros factores, tales como remuneración, estatus, entre otros, han de ser concebidos como las condiciones intervinientes.

Lo cierto es que numerosos y diferentes autores, bajo diversas concepciones o corrientes, coinciden en señalar como elementos claves e inherentes al factor

¹⁶ BECK, R. Motivación: teorías y principios. 4 ed. Arizona : Prentice Hall. 1982. p. 76.

¹⁷ ROMERO GARCÍA, Oswaldo. Locus de control, clase social y rendimiento académico. Colombia: Universidad de los Andes, 1985. p. 38.

¹⁸ ROBINS, Stephen P. Fundamentos del comportamiento organizacional. 5 ed. México : Prentice Hall, 1989. p. 87.

¹⁹ TORO ÁLVAREZ, Fernando. El ámbito de la psicología ocupacional. *En* : Revista Psicología ocupacional. Bogotá, Vol. 1. No. 1 (1990); p. 38.

motivacional el carácter innato y/o intrínseco de la misma motivación en el sujeto, las condiciones externas estimulantes y el grado de deseabilidad o evitación que pueda existir en relación con una meta o plan.

3.1.2 Teorías de la motivación. En términos generales, las teorías de la motivación en el trabajo se ocupan de las razones – además de la capacidad – por lo que algunas personas se desempeñan mejor que otras en sus empleos. Estas teorías pueden predecir la elección de las conductas, el refuerzo a la persistencia en la realización de tareas. Las principales teorías de la motivación son:

◆ **Teoría de la Jerarquía de Necesidades**

Maslow, sostiene que:

La satisfacción de las necesidades humanas es indispensable para la salud tanto física como psicológica. Las necesidades humanas se ordenan en una jerarquía que comprende necesidades físicas, sociales y motivaciones del individuo en términos de una serie de impulsos, sino más bien en términos de una jerarquía; algunas necesidades superiores se activan en cuanto hayan sido satisfechas las inferiores²⁰.

Necesidades de orden inferior: Las necesidades de los primeros dos niveles son de orden inferior, porque requieren casi siempre una cantidad mínima de satisfacción antes de que liberen otras necesidades. El primer nivel incluye las necesidades físicas básicas que son necesarias para el mantenimiento de la vida y un bienestar razonable. A menos que esas necesidades se satisfagan, tienden a monopolizar la prioridad.

Las necesidades de segundo nivel, seguridad y protección, están estrechamente relacionadas con las del primer nivel, porque se refieren al mantenimiento a largo plazo de la vida y el bienestar. Las personas desean poder trabajar tanto mañana como hoy (necesidades de protección) y quieren cuidados y comodidades razonables, cuando estén lesionados o sean demasiado viejos para trabajar (necesidades de seguridad).

Las necesidades de orden inferior se satisfacen mediante los alimentos, las ropas, la vivienda, los pagos para la adquisición de esas cosas, las prestaciones que les dan seguridad y comodidad y otras recompensas similares.

Necesidades de orden superior. Los tres niveles superiores de necesidades se conocen como de orden superior y tienen características distintas a las de las necesidades de orden inferior. Por ejemplo, la mayoría de las necesidades de

²⁰ KOLB, Op.cit., p. 241.

orden inferior sólo son útiles en cantidades limitadas. Podemos tener demasiados alimentos, bebidas o calor. Sin embargo, las necesidades de nivel superior no son tan fáciles de satisfacer en exceso.

La satisfacción de las necesidades sociales, tales como la pertenencia y el amor, son difícil de exagerar. De modo similar, las necesidades de estimación, que se satisface mediante el reconocimiento por otros o un sentido personal de crecimiento y realización, es raro que se satisfaga en exceso. Puesto que las necesidades inferiores son sustancialmente físicas y económicas, el dinero permite adquirir alimentos, ropas, cuidados hospitalarios y satisfacer otras necesidades similares; sin embargo, el dinero se hace menos útil como medio para obtener necesidades superiores, tales como la autestimación. Esencialmente, las necesidades superiores se relacionan más con los sentimientos y los valores que las físicas.

La necesidad más elevada es la autorrealización. Se satisface cuando las personas llegan a hacer todo lo que son capaces. De este modo, obtienen una realización interna. Este estado mental se alcanza raramente y, por lo común, no adquiere prioridad en tanto no se hayan satisfecho razonablemente las necesidades inferiores²¹.

◆ Teoría de Existencia, Relaciones y Crecimiento (ERC).

Propuesta por Alderfer, quien representó una tentativa por subsanar algunas de las deficiencias de la jerarquía de necesidades de Maslow. En ella se conciben tres necesidades en vez de cinco, las cuales forman parte de un continuo, no de una jerarquía. Las personas pueden pasar de una categoría de necesidades, sin que el movimiento de traslación sea necesariamente unívoco; así mismo, sostiene que la ausencia de satisfacción en una categoría puede afectar a las necesidades de otro²².

Las necesidades de existencia comprenden los objetos materiales, junto con los satisfactores dirigidos a los deseos fisiológicos y las necesidades de la supervivencia básica, como el alimento y el agua. Las necesidades de relación son similares a las necesidades sociales de Maslow, y se componen de las relaciones con otras personas “significativas” como familiares, amigos, compañeros de trabajo y supervisores. Las necesidades de crecimiento, se relacionan con la creatividad o la productividad de la persona consigo misma o en el entorno; el crecimiento implica que la persona hace un uso pleno de sus capacidades e incluso desarrolla nuevas

²¹ WERTHER. Op. cit. P. 35

²² HOWELL, Op. cit. P. 198.

◆ Teoría de los dos (2) Factores.

La teoría de los 2 factores de Herzberg señala que:

La motivación se origina en la naturaleza del trabajo mismo, no en las recompensas externas o en las condiciones del puesto. Su modelo de motivación se basa en factores de motivación y de mantenimiento. Los factores de motivación sirven primordialmente para elevar la satisfacción y la motivación, pero su ausencia no es muy negativa. Proporciona impulsos internos hacia un mejor rendimiento.

Los factores de mantenimiento o de higiene, provocan falta de satisfacción en los empleados, cuando se encuentran ausentes, pero su presencia no proporciona una satisfacción poderosa. Estos incluyen la remuneración, la supervisión, los compañeros y las políticas organizacionales²³.

Los factores de motivación comprenden la consecución de metas, el reconocimiento, la responsabilidad y la naturaleza del trabajo mismo.

“Los factores de motivación pueden conducir a la satisfacción, pero la ausencia sólo generaría ausencia de satisfacción, no insatisfacción. Los factores de higiene pueden dar lugar a insatisfacción pero, solo producirán ausencia de insatisfacción, no satisfacción”²⁴.

◆ Teoría de la Modificación Conductual.

La modificación conductual afirma que la conducta depende de sus consecuencias. Mientras que los modelos cognoscitivos sostienen que las necesidades internas conducen a la conducta, la modificación conductual asevera que las consecuencias externas tienden a determinar el comportamiento. Ya no tenemos que imaginarnos lo que piensa una persona, porque podemos aceptar su conducta, modificando las consecuencias²⁵.

Puesto que la conducta depende de sus consecuencias, la ley de efectos indica que las personas aprenden a repetir las conductas que tienen consecuencias favorables y a evitar las que dan resultados desagradables. Así pues, se utilizan consecuencias favorables para reforzar las conductas deseadas, con el fin de que

²³ WERTHER, Op.cit., p. 52.

²⁴ HOWELL, Op.cit., p. 205.

²⁵ Ibid., p. 207.

una persona tenga tendencia a repetirlas. Dentro de esta teoría se tienen en cuenta:

Programas de reforzamiento. El reforzamiento se puede obtener en distintas formas, denominadas programas de reforzamiento. Se logra un reforzamiento continuo cuando sigue a cada conducta deseada. Por ejemplo, cada vez que un agente vende un automóvil, gana una comisión.

El reforzamiento intermitente no sigue a cada conducta deseada. En lugar de ello, la distribución en el tiempo de los reforzadores sigue uno de cuatro patrones:

- ✓ Intervalo fijo. Después de cierto periodo, como, por ejemplo, el cheque de pago semanal.
- ✓ Intervalo variable. Después de una cantidad aleatoria o diversa de periodos.
- ✓ Razón fija. Después de cierta cantidad de respuestas correctas.
- ✓ Razón variable. Después de una cantidad variable o aleatoria de respuestas correctas

El reforzamiento de razón variable tiende a ser el motivador más poderoso de entre los cuatro patrones.

◆ **Modelo de Recompensas y Rendimiento.**

Todos los modelos de motivación tienen sus puntos fuertes y sus deficiencias. Ninguno es perfecto, pero todos agregan algo a nuestra comprensión de la motivación. Relación circular que refuerza regularmente el rendimiento, lo que hace que el movimiento no se detenga. Motivación de los empleadores se produce en un sistema ambiental que consta de los siguientes factores:

- ✓ Trabajo propiamente dicho
- ✓ Grupos pequeños
- ✓ La organización
- ✓ El ambiente externo

Estos cuatro factores constituyen el sistema ambiental para la motivación. Todos esos factores interactúan unos con otros en una relación compleja de sistemas. Cada factor debe tomarse en consideración al planear una acción de motivación.

La tarea de la dirección de personal es la de contribuir a acumular un sistema repetitivo de recompensas, con el fin de que los rendimientos sigan adelante durante un periodo prolongado. Si se pueden otorgar las recompensas apropiadas, reforzarán el rendimiento, proporcionarán satisfacción de las necesidades y harán elevarse la auto imagen²⁶.

El realce de la auto imagen es clave en la secuencia de motivación. Las personas deben tener una auto imagen aceptable para poder funcionar con eficiencia. Una auto imagen favorable libera la creatividad y el potencial que hay en todas las personas, de tal modo que se fomenta el desarrollo. Además, ayuda a enfrentarse al mundo e impulsa a tomar decisiones y aceptar responsabilidades por los actos de cada uno. Una autoimagen favorable hace surgir esperanzas más altas sobre el rendimiento propio, lo que significa que las expectativas aumentan, estimulando todavía más los impulsos de los empleados. La motivación se acumula y libera en forma de rendimiento, para obtener resultados deseados. En este punto, se presentan las recompensas y el reforzamiento, y se repite la secuencia de recompensas y rendimiento. El modelo muestra que las recompensas adecuadas deben proseguir, para poder mantener el rendimiento con motivación.

◆ Teoría de las Expectativas.

Esta teoría intenta explicar cómo es que las recompensas producen conductas al concentrarse en los estados cognitivos que dan lugar a la motivación; la teoría el reforzamiento sostiene que éste conduce a la conducta, la de las expectativas explica cuándo y porqué ocurre este fenómeno. La idea básica es que la gente se sienta motivada cuando cree que sus conductas se traducirán en recompensas o en los resultados que persiguen. Si perciben que estas no dependen de su comportamiento, no tendrán motivación para manifestar esa conducta, si no desean la recompensa, que rige de una conducta, no se sentirán motivadas a ejecutarla.

La teoría de Vroom postula que la motivación o fuerza es una función matemática de tres tipos de cogniciones. La ecuación relacionada con dichas cogniciones es la siguiente:

$$\text{Fuerza} = \text{expectativas} \times \Sigma (\text{valencias} \times \text{instrumentalidades})$$

²⁶ Ibid., p. 210.

La fuerza representa la motivación que debe invertir la persona en una conducta o secuencias de conducta relacionadas con el desempeño laboral. La expectativa es la probabilidad subjetiva que tiene una persona respecto de su capacidad para conducirse de una manera determinada. Es similar a la autoestima o a la confianza que se tiene una persona para realizar una tarea o un nivel específico. La expresión probabilidad subjetiva significa que las personas pueden variar en la certeza de sus ideas.

La valencia es el valor de un resultado o de la recompensa que se otorga a una persona, es el grado en que la persona desea o quiere algo. La instrumentalidad es la probabilidad subjetiva de que una conducta determinada resulte en un estímulo específico; para cualquier situación, puede existir más de una recompensa o resultado de una conducta²⁷.

.. Teoría de la Autoeficacia.

Esta teoría establece que la motivación y el desempeño están determinados en parte por la efectividad con la que las personas creen que pueden actuar. En otras palabras, las personas con autoeficiencia alta se sienten capaces de realizar tareas lo que tendrán la motivación suficiente, para invertir el esfuerzo que sea necesario. Las personas con baja autoeficacia no se sienten capaces de realizar tareas no tendrán motivación y no realizarán ningún esfuerzo. Esta teoría supone que la persona cuenta con la capacidad suficiente y que las restricciones que se imponen al desempeño no constituyen obstáculos insalvables. La teoría de la autoeficacia puede utilizarse con provecho en la esfera del trabajo, pues postula que la motivación y el desempeño pueden enriquecerse mediante elevar la autoeficacia de los empleados. Bandura (1982) explica como puede desarrollarse la autoeficacia mediante una serie de éxitos con tareas cada vez más difíciles²⁸.

Según Bandura, “la autoeficacia percibida es uno de esos mecanismos cognitivos compartido por todas las personas y que mejor ayudan a explicar las decisiones que las personas tomamos sobre nuestra propia actuación”²⁹.

La autoeficacia se refiere a las creencias sobre la propia capacidad para realizar una determinada tarea. Una persona con baja motivación, considerará que no

²⁷ Ibid., p. 198.

²⁸ Ibid., p. 201.

²⁹ BANDURA, Op.cit., p. 93.

esta capacitado para desarrollar las diferentes tareas. Pensará por ejemplo, que no es capaz de ser competente en su labor.

◆ **Teoría de la equidad.**

La teoría de la equidad (Adams) postula que:

Las personas se sienten motivadas para alcanzar una condición de equidad o imparcialidad en sus relaciones con otras personas y con las organizaciones. Los empleados que se descubren en medio de situaciones poco equitativas, experimentan insatisfacción y tensión emocional, mismas que intentarían eliminar³⁰.

La inequidad o desigualdad es un estado psicológico que se origina en la comparación que hacen los empleados de mismos con otras personas. En concreto, lo que se comparan son los índices entre beneficios- aportaciones. Los beneficios son las recompensas o cualquier cosa de valor personal que obtiene el empleado por trabajar para una organización, como el salarios, las prestaciones, el buen trato el placer en el trabajo y la posesión.

Las aportaciones son las atribuciones que hace el empleado a la organización, y comprenden, no sólo las tareas que realiza, sino la experiencia y el talento que infunde a su labor. Esta teoría postula que los trabajadores realizan comparaciones psicológicas a sus propios índices de beneficios- aportaciones con los de otros empleados.

◆ **Teoría del establecimiento de metas.**

Esta teoría señala que la conducta de las personas es motivada por sus intenciones, objetivos o metas. Las metas constituyen constructor de tipo "proximal" ya que se les puede vincular estrechamente con las conductas específicas. Una meta es o que la persona desea conscientemente alcanzar o conseguir. Las metas pueden ser específicas como "obtener diez en el próximo examen", o generales como "hacer un buen trabajo en la escuela". Las metas generales suelen asociarse con las metas específicas.

Luke y Henne señalan cuatro formas en que las metas pueden modificar la conducta:

Primero, dirigen la atención y la acción a las conductas que, desde la perspectiva de la persona servirán para alcanzar una meta. Segundo, las metas movilizan el esfuerzo en el sentido de que la persona

³⁰ KOLB, Op.cit., p. 241.

concentra todas sus energías en dicho esfuerzo. Tercero, las metas incrementan la persistencia, lo que resulta en una mayor inversión de tiempo en la conducta necesaria para alcanzar el objetivo planteado. Por último, las metas pueden motivarse con la búsqueda de estrategias más efectivas para alcanzarlas³¹.

Desde el punto de vista de la organización, el establecimiento de objetivos, representará un medio efectivo para mantener o mejorar el desempeño laboral.

3.2 MARCO CONCEPTUAL

.. **Motivación.** La motivación es la fuerza interna que dinamiza al individuo en dirección a una meta y a unos resultados específicos, originada en una necesidad, carencia o alteración del bienestar, ya sea por exceso o por defecto, involucrando pensamientos, sentimientos y acciones en un mismo momento y en una sola dirección.

.. **Motivación laboral.** Es la fuerza interna que lleva a los individuos a la ejecución de acciones conducentes al cumplimiento de metas y objetivos relacionados con el entorno laboral. La motivación laboral permite a los trabajadores realizar actividades por convencimiento propio y nace tanto de condiciones intrínsecas como extrínsecas.

.. **Motivadores.** Son cosas que inducen a una persona a desempeñarse. Son las recompensas o incentivos identificados que lleven a satisfacer deseos, necesidades.

.. **Estado motivacional.** Dinamización temporal originada en una necesidad, carencia, o alteración del bienestar (por exceso o por defecto) que moviliza en su totalidad pensamientos, sentimientos y conductas, para intervenir cualquier cantidad de energía requerida que le permita encontrar e incorporar lo que le supla la carencia, retirar lo que le incomoda o restablecer el bienestar. Puede definirse según la naturaleza de la necesidad o carencia; puede ser emocional-afectivo, de logro, de poder, o para el éxito. Este estado motivacional puede considerarse pasajero, dependiendo de las circunstancias y del tiempo que invierta el individuo para obtener los resultados esperados.

.. **Rendimiento laboral.** Nivel de desempeño y ejecución evidenciado en relación al nivel de ejecución esperado, e incluso, programado.

.. **Satisfacción.** Es placer que se siente cuando se satisface a un deseo, es decir, es el resultado experimentado.

³¹ ADAMS, King. Relaciones entre el trabajo y la familia. *s.l. : s.n.*, 1996. p. 81, 411, 420.

.. **Calidad de vida del trabajo.** Es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidad de desarrollo y progreso personal. La C.V.T. es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial.

Es una serie de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la motivación de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservando su dignidad.

3.3 MARCO INSTITUCIONAL

3.3.1 Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar es una entidad descentralizada y adscrita al Ministerio de Salud, creado por la Ley 75 de 1.968. El servicio público del ICBF, concretado a través del sistema nacional de Bienestar Familiar articulado, se constituye en una alternativa para garantizar, los derechos de niños y de las niñas.

En el ICBF Regional Nariño existen ocho centros zonales ubicados en Tumaco, Túquerres, Ipiales, La Unión, Remolino, Barbacoas y dos en Pasto (Pasto Uno y Pasto Dos).

MISION: este Instituto tendrá por objeto propender y fortalecer la integración y el desarrollo armónico de la familia, proteger el menor de edad y garantizarle sus derechos.

VISION: integrar a la comunidad para que mediante su autogestión y protección que de ella emane, propenda por el desarrollo humano gracias a la ejecución de unos servicios en donde la estimulación adecuada genere una convivencia familiar. De la misma manera que en ella se den las pautas de seguridad alimentaria y propiciar en los niños una capacidad para su futura vida social³².

Los servicios que presta el ICBF. La protección integral desde el sistema nacional de Bienestar Familiar SNBF, busca garantizar los derechos a las niñas y a los niños comprometiendo a su familia como responsable directa a su comunidad como organismo corresponsable y el estado colmo garante de los derechos.

Por lo anterior, el ICBF desarrolla procesos dirigidos a la construcción de una cultura de derechos de la niñez, como el fortalecimiento de la familia para que sea gestora de su propio desarrollo y pueda cumplir con sus responsabilidades.

³² RODRIGUEZ FLOREZ, Lilian. Capacitación en lineamientos técnico - administrativos sobre el funcionamiento de las juntas directivas y comités de control social de las asociaciones de hogares comunitarios de bienestar. San Juan de pasto : ICBF, 1999. p. 12.

Para una mejor organización de sus servicios, el ICBF ejecuta proyectos encaminados hacia la prevención y protección de los niños y niñas:

Prevención. Hogares comunitarios de Bienestar, hogares Infantiles, Restaurantes Escolares, Clubes Juveniles, Educador Familiar, escuela de Padres y Desayuno Infantil.

Protección. Adopciones, Protección al menor abandonado o en peligro, Protección al menor autor o partícipe de una infracción penal, Atención a la familia en procesos civiles, Atención extrajudicial al menor y a la familia y Recuperación nutricional.

Los hogares comunitarios de bienestar son un programa del gobierno colombiano que busca proteger y cuidar a los niños y niñas menores de siete años, y fortalecer los lazos afectivos y pautas de crianza con familias en desarrollo donde haya mujeres gestantes, madres lactantes y niños y niñas menores de dos años, con la participación organizada de los padres de familia y de la comunidad en general.

Existen dos modalidades de atención que son la modalidad 0 – 7 años y la modalidad FAMI.

Modalidad 0 – 7 años, busca proteger y cuidar a los niños y niñas menores de siete años.

Modalidad FAMI, fortalecer los lazos afectivos y pautas de crianza con familias en desarrollo donde haya mujeres gestantes y madres lactantes y niños y niñas menores de dos años.

3.3.2 Sindicato SINTRACIHOBÍ. Las madres comunitarias se encuentran organizadas en un Sindicato denominado: Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar “SINTRACIHOBÍ”. Su domicilio principal es la ciudad de Santa Fe de Bogotá. Resolución No. 01442 de 1999 por la cual se ordena la inscripción de la Junta Directiva de la Organización Sindical.

Los objetivos y fines principales del Sindicato son:

- ✓ Estudiar las características de la profesión y los salarios, prestación, horarios, sistemas de protección y prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
- ✓ Procurar el acercamiento de las partes sobre bases de justicia, de mutuo respeto y subordinación a la ley y colaborar con el

perfeccionamiento de los métodos peculiares de la actividad de trabajadora y del incremento de la economía general.

✓ Celebrar contratos y/o convenios sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de los afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

✓ Asesorar a los afiliados en la defensa de sus derechos, emanados de la relación de trabajo o de actividad profesional correspondiente y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.

✓ Representar en juicio ante cualquier actividad u organismo los intereses económicos comunes o generales de los afiliados o de la profesión respectiva y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en casos de conflictos colectivos.

✓ Promover la educación técnica y general de sus miembros.

✓ Prestar socorro a sus afiliados en caso de enfermedad o calamidad.

✓ Promover la creación y el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorro, prestamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.

✓ Servir de intermediario para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas, y elementos de trabajo a precio de costo.

✓ Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades³³.

.. **Historia del sindicato.** La organización de madres comunitarias se inició en ciudad Bolívar, con un grupo de madres que se encargaban del cuidado de los niños. En 1.986, en la campaña presidencial de Virgilio Barco se empezó a hablar de ser madre comunitaria, de crear hogares comunitarios respaldados por el ICBF. El plan de Hogares Comunitarios era un proyecto para iniciar en 1987; sin embargo, sólo hasta 1988 arrancó con la ley 89 de 1988. Poco a poco se empezaron a organizar y a relacionarse directamente con el Bienestar Familiar, creando un programa de guarderías para niños menores de siete años destinado a

³³ SINTRACIHOBI. Sindicato de trabajadoras comunitarias de hogares de bienestar. [en línea]. [Colombia]. Sindicato, 1990. [citado ene, 2004]. Disponible en internet : <URL: <http://www.sintracihobi.org.gov.co>>

las madres trabajadoras de los sectores más pobres de la sociedad. El 17 de septiembre de 1.988, realizaron una Asamblea Departamental de madres comunitarias y por primera vez, se constituyeron en el Sindicato Nacional de madres comunitarias, pero sin personería jurídica.

En 1.989 se crea el Sindicato Nacional de Trabajadora al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar, del cual hacen parte un total de 56 organizaciones en todo el país con presencia en dieciocho departamentos y agrupa a más de quince mil mujeres. Su papel ha sido la defensa de los derechos de la niñez y de los suyos como trabajadoras. La presidenta del sindicato es Olinda García, quien dirige a 82.925 mujeres dedicadas a la atención y educación de un 1.500.000 niños y niñas menores de edad, en los programas sociales del ICBF.

La principales preocupaciones de este grupo de madres son tener un salario justo y un seguro para mares comunitarias y para usuarios, la carencia de estas condiciones obligó a las madres comunitarias ha realizar repetidos paros, que acarrearón consecuencias negativas hacia las mismas, enfrentamientos con la policía, desconfianza por parte de las instituciones y violencia, son sólo algunos de los muchos problemas que han tenido que superar esta organización, en búsqueda de un reconocimiento como trabajadoras estatales y como agentes sociales favorecedores de la infancia y la familia.

3.4 MARCO CONTEXTUAL

El Pasto de hoy es el resultado de un proceso social construido a través del tiempo, cuyas raíces se remontan a los nativos habitantes de Hatunllacta o valle de Atures, con su cosmovisión integradora de la naturaleza, la economía, el hábitat y la vida espiritual y que da razón, luego de la imposición de los valores propios de la cultura occidental desde el siglo XVI en adelante, del papel jugado durante la emancipación de España, que el resto del país ha juzgado como una equivocación histórica, y de lo hecho y dejado de hacer desde los inicios de la República hasta nuestros días.

El Pasto de hoy también es el resultado de su interrelación con el entorno regional como epicentro de la vida social, económica, cultural y política del departamento de Nariño con el resto del País, condicionada por un modelo de crecimiento económico nacional que concentró los mayores recursos y los mejores esfuerzos, únicamente en los llamados "polos de desarrollo"; y con el resto del mundo, particularmente con Ecuador, por ser Pasto parte de la frontera activa con esa hermana nación.

Desde el punto de vista geográfico, la municipalidad de Pasto en la actualidad es una parte del mundo que, con una extensión de 1.1094 km² que representa el 3.58% del total del departamento y una rica biodiversidad, está ubicada en

América del Sur en una posición estratégica envidiable para la relación entre los Andes, la cuenca del Pacífico y la Amazonía.

El centro vital del municipio es y ha sido a través del tiempo la ciudad de Pasto, “Villa de Pasto” en 1537. La ciudad desde siempre ha tenido como sus referentes naturales y visuales el río Pasto y el volcán Galeras.

En el sector rural, como parte del paisaje natural, La Cocha o Lago Guamuez, refugio cotidiano del sol, es otro de los referentes importantes de Pasto; como lo son también los 21 pueblos que circundan la ciudad, de gran valor histórico por cuanto conservan aún, la huella de nuestros ancestros.

San Juan de Pasto se localiza al sur occidente del país, es centro administrativo, político, cultural y comercial de Nariño. Limita al norte con Chachagui y Buesaco, al sur con Funes, al Oriente con el Putumayo y al occidente con La Florida y El Tambo.

Su topografía es muy variada, se encuentran terrenos montañosos, ondulados y planos; el volcán Galeras, situado al occidente de la ciudad y otros accidentes notables son: Lago de Guamuez, Valle de Atríz y los cerros de Campacero, Caballo Sucio, Burdoncillo, Morasurco, Pan de Azúcar, Casabuy y Patascoy.

El río Pasto cruza la ciudad y es el de mayor importancia, otros ríos que recorren a Pasto son: Chapal, Carolina y Mijitayo.

El municipio presenta diversidad de climas distribuidos de la siguiente manera: páramo 412 km (cuadrados), medio 167 km. (cuadrados) y cálido 5 km. (cuadrados), la temperatura media es de 14 grados y un precipitación anual de 94.1%.

Según censo de 1.993 (DANE), el municipio cuenta con una población de 294.024 habitantes de los cuales 261.368 se localizan en la capital y 32.656n en la zona rural y para el año 2.003 según proyecciones Pasto cuenta con 406.976 habitantes, en el casco urbano 361.121 y en el sector rural 41.855.

La organización administrativa – política: el municipio se encuentra dividido en doce comunas conformadas por 214 barrios en el sector urbano y 11 corregimientos en la parte rural con 115 veredas³⁴.

³⁴ ALCALDÍA MUNICIPAL. Plan de desarrollo del municipio de Pasto 2001 – 2003. San Juan de Pasto : Alcaldía, 2001. p. 11.

3.4.1 Pasto y su entorno

◆ **Entorno regional.** Pasto es la capital de un departamento de enorme potencial en biodiversidad, de ubicación geopolítica privilegiada, gran riqueza natural, multi - étnica y pluricultural.

A pesar de estas condiciones favorables, “en 1997, un 72% de la población de Nariño vivía en condiciones de pobreza, un 18% más que el promedio nacional; el índice de necesidades básicas insatisfechas (NBI) en el departamento era del 48.4% frente al 26.7% de la nación y el de personas en miseria 12.94%, superior en un 4.63% al porcentaje del país (8.31%)”.

El crecimiento per cápita en el departamento en el período 1985 – 1994, fue del 10,8%, mientras que el país acumuló 23,5%.

Para 1995 la composición del PIB por sectores económicos era la siguiente: primario 37.31%, secundario 8.04% y terciario 54.65%.

La producción agraria (agrícola, forestal, pecuaria, pesquera e hidrobiológica), del departamento de Nariño, a la cual se encuentran vinculados 870.000 campesinos, el 57% de la población total del Departamento (1.522.000 habitantes), presenta las siguientes características: Producción primaria extractiva (siembra, cosecha y venta en las plazas de mercado de productos perecederos); cero valor agregado (a excepción de caña panelera, café, palma aceitera y el 10% de la producción de leche); cero desarrollo agroindustrial, no se manejan cadenas de producción agroindustrial; 95% de predios de minifundio; topografía de ladera, que dificulta la mecanización; baja capacitación tecnológica de los agricultores; altos costos de producción.

◆ **Entorno nacional.** Diversos estudios de la realidad nacional coinciden en señalar el conflicto social, el pobre desempeño económico y la corrupción como los mayores problemas del país.

El conflicto social se expresa fundamentalmente a través de múltiples formas de violencia que hacen que Colombia tenga una de las tasas anuales de homicidios y secuestros por cada 100 mil habitantes, más alta del mundo.

Otra manifestación del conflicto social la constituyen las precarias condiciones de vida de vastos sectores de la población colombiana, agravada esta situación por la crisis económica.

Después de reducirse gradualmente entre 1991 y 1998, cuando bajó de 20.4 a 17.9% el porcentaje de población por debajo de la línea de pobreza volvió a repuntar hasta un 20.5% el año pasado (2000). Esto significa que 7.4 millones de personas viven en la miseria.

De acuerdo con cifras de la ANIF el porcentaje de pobres se disparó en 1999 al preocupante 56.3%, porcentaje que representa un total de 22.7 millones de personas". Asociado con esta dramática situación está el pobre desempeño económico del país en los últimos años.

El promedio de crecimiento del PIB en los últimos 45 años - de 1950 a 1995- fue de 4.6%; desde 1996 al 2000 se derrumbó a 0.9%. Por esto el ingreso per cápita que es el principal indicador de estándar de vida de la población se redujo de US \$ 2716 por habitante en 1997 a US \$1986 el año anterior.

Pero quizá el hecho que mejor refleja la magnitud de la crisis económica es el desempleo que a diciembre de 2000 registró una tasa del 19.7 %, la más alta de la historia, la más elevada de América Latina y una de las más altas del mundo. Esa tasa significa que solo en las siete principales ciudades de Colombia, el desempleo afecta a 1.461.000 personas y a más de 3.300.000 en todo el país. A esto hay que agregarle que a finales del año 1999 mas de 1.620.000 colombianos fueron clasificados como subempleados.

Lo más preocupante en este campo es que varios estudios señalan que con la economía colombiana en reactivación, se necesitarán de todas maneras, al menos, 5 años para reducir el desempleo al 15%.

Hay que anotar que desde 1987, el índice de desempleo de Pasto siempre ha estado por encima del promedio nacional; por ejemplo en diciembre de 2000 la relación fue de 21.3% frente al mencionado 19.7%.

Ante la magnitud de la crisis económica, en 1999 Colombia firmó un acuerdo con el fondo monetario internacional que obliga al Gobierno Nacional a un severo ajuste fiscal, el cual contempla, entre sus medidas, la reducción de las transferencias de los ingresos corrientes de la nación a las entidades territoriales y la disminución de la inversión social; con esto se ven afectados los municipios, distritos y departamentos³⁵.

³⁵ Ibid., p. 15.

3.4.2 Caracterización de la población. Las comunidades a las que pertenecen las madres comunitarias, en su gran mayoría son de ascendencia rural, han visto cambiar sus ocupaciones desligándose definitivamente de sus lasos rurales, dando lugar a la insurgencia de nuevas formas culturales urbanas o urbanizadas, que pugna por encontrar un espacio social.

Algunas de estas familias de las madres comunitarias han llegado del campo desde hace 20 años, en los cuales les ha significado un conjunto de transformaciones socio – económicas que han supuesto cambios fundamentales en los diferentes roles familiares, erosionando el carácter semi – pesado y patriarcal de la familia rural, asimilándose cada vez mas en las funciones y expectativas económicas en su misma naturaleza a la familia popular urbana.

Hoy la situación de esta población de madres comunitarias y padres de familia vinculadas al programa es igualmente crítica, para quienes la suma de los ingresos del padre y la madre alcanzan escasamente para sobrevivir. Esto se agrava cuando en el caso de conflictos familiares, muy frecuentes en estas familias, la madre asume la responsabilidad del hogar.

Para las madres comunitarias el programa de Hogares Comunitarios de Bienestar Infantil iniciado en 1.987, hace significado otro modo de vinculación laboral que ha servido para aumentar sus aportes en el ingreso familiar, cubriendo de esta forma otras necesidades económicas.

Las madres comunitarias se han ido asociando para convertirse en una fuerza social, posibilitándoles que en el ámbito nacional se agremien en un sindicato denominado SINTRACIHOBÍ.

Las madres comunitarias a escala regional se encuentran vinculadas a este sindicato y desde el cual entran en contacto con el sector político y financiero para tramitar y gestionar proyectos para su beneficio.

3.5 MARCO LEGAL

El Gobierno Nacional dentro de sus políticas de apoyo a la comunidad mediante la Ley 89 de 1988 creó el programa de Hogares Comunitarios de Bienestar, entendiéndose por tales, aquellos que se constituyen a través del otorgamiento de becas del ICBF, a las familias con miras a que en acción mancomunada con sus vecinos y utilizando un alto porcentaje de recursos locales, atiendan las necesidades básicas de nutrición, salud, protección y desarrollo individual y social de los niños de estratos sociales pobres del país.

Según dispone el párrafo segundo del artículo primero de la Ley 89 de 1989 y el artículo cuarto del Decreto 1340 de 1995, el desarrollo del programa se basa en la

participación activa de la comunidad, su trabajo solidario y la responsabilidad de las familias al cuidado de sus hijos.

“La Ley 509 de 1999 por la cual se disponen unos beneficios a favor de las madres comunitarias en materia de Seguridad Social y se otorga un su subsidio personal”³⁶.

Además se debe tener en cuenta la Constitución Política de 1991, que se caracteriza por asumir el reto de definir los lineamientos de la vida en sociedad, mediante la discusión y la búsqueda de acuerdos de interés común, de tal forma que se garantice el respeto por la dignidad de todos.

En el artículo 44 de la Constitución se establece que la familia, la sociedad y el estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

El Plan de Desarrollo del municipio de Pasto “Pasto: Espacio de Vida, Cultura y Respeto, hace énfasis en NIÑEZ, JUVENTUD, FAMILIA, ADULTO MAYOR Y PERSONAS DISCAPACITADAS: Promoción, defensa y garantía de los derechos de los niños, niñas y los jóvenes para su pleno desarrollo, reconocimiento del valor e importancia del adulto mayor y de las personas discapacitadas. Fortalecimiento del ambiente familiar como base de las relaciones afectivas interpersonales, comunitarias y sociales.

Considerando que en virtud de lo dispuesto en los artículos 12, 14, 15, 19, 20 y 21 de la Ley 7ª de 1979 y en el artículo 20 de su decreto reglamentario 2388 del mismo año le corresponde al ICBF supervisar y asesorar el funcionamiento de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, prestatarias de servicio público de Bienestar Familiar.

Que de conformidad con lo previsto en el artículo 10 y 11 del Decreto 2388 de 1979 y el capítulo 12 de los Estatutos del ICBF, los Hogares Comunitarios de Bienestar forman parte del SNBF.

³⁶ COLOMBIA. SENADO DE LA REPÚBLICA. Ley 509 de 1999. [en línea]. [Bogotá, Colombia]. 1999 [citado ene, 2004]. Disponible en internet : <URL : [http:// www.secretariassenado.gov.co](http://www.secretariassenado.gov.co)>.

4. METODOLOGÍA

4.1 ENFOQUE

El enfoque de la investigación es cuantitativo con un tipo de investigación descriptiva – explicativa debido a que se determina la incidencia de diferentes factores en la motivación laboral de las madres comunitarias, entre dichos factores se encuentran la edad, la escolaridad y el estado civil.

Según Bryman:

La investigación cuantitativa requiere que los conceptos sean definidos y que se establezcan relaciones entre las variables que determinen la forma como se construyen los instrumentos para la investigación. Los estudios basados en encuestas son estructurados, seleccionan la población mediante muestras estadísticamente representativas y definen las observaciones que se van a registrar ante del trabajo de campo³⁷.

4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención directa del investigador; es un enfoque retrospectivo. Bajo esta concepción, la presente investigación posee un diseño no experimental.

4.3 VARIABLES

Motivación laboral.

Factores que afectan en la motivación laboral.

4.4 POBLACIÓN MUESTRA

La población que se tendrá en cuenta para el presente trabajo se constituirá por madres comunitarias del Sindicato SINTRACIHOBÍ del municipio de Pasto, con un total de 353 madres de donde se obtendrá una muestra de 183 madres elegidas de las diferentes asociaciones de una manera aleatoria.

³⁷ TAMAYO Y TAMAYO Mario. Proceso de investigación científica. 2 ed. Mexico : Limusa, Grupo Noruega Editores. p. 171.

4.5 FASES

4.5.1 Aproximación teórica inicial. Para la realización de esta investigación fue necesario hacer una aproximación teórica sobre la temática de motivación y también se requirió de una revisión metodológica apropiada que nos permita identificar la forma mas adecuada de acercamiento al sujeto de estudio. Al finalizar esta fase se buscó la construcción del documento base del proyecto.

4.5.2 Diseño del proyecto. Una vez realizada la aproximación teórica de la investigación, se construyó el proyecto, en el cual se tienen en cuenta todas las consideraciones teóricas, metodológicas y prácticas pertinentes para la elaboración de una propuesta coherente.

4.5.3 Trabajo de campo. Una vez construido el proyecto se procedió al trabajo de campo, es decir la intervención directa con la población objeto de estudio, se inició con una sensibilización y motivación de las madres comunitarias mediante talleres, posteriormente se realizó la aplicación del instrumento que nos permitió realizar el diagnostico motivacional.

Los talleres desarrollados fueron los siguientes:

.. Taller 1.

Título: Taller de motivación y sensibilización a las madres comunitarias del sindicato SINTRACIHOBÍ del municipio de Pasto

Objetivos:

- ✓ Entrar en contacto directo con la población sujeto de estudio.
- ✓ Dar a conoce el trabajo a realizar a las madres comunitarias.
- ✓ Motivar a las madres comunitarias para su participación en la investigación, mostrando la importancia de la motivación en el desarrollo social y laboral exitoso.
- ✓ Recolectar información personal sobre los antecedentes de motivación de las madres comunitarias.

Lugar: Residencia Sra. Piedad Moreno, Presidenta sindicato SINTRACIHOBÍ.

Hora: 5 P.M.

Duración: 2 Horas.

Número de participantes por taller: 45 - 46 madres Comunitarias por cada sesión.

Total sesiones: 4.

Número total de participantes: 183.

Temática:

- ✓ Presentación del proyecto.
- ✓ Motivación laboral.
- ✓ Antecedentes de vida.

Actividades:

- ✓ Dinámica de presentación. Dibujos animados: se presenta un cuadro con diferentes personajes de caricaturas, las participantes deben elegir a uno, el que más les guste de forma individual, posteriormente las personas que coincidan con los personajes se reúnen en grupos y hacen su presentación personal, al final de la presentación las explicitadoras leen los significados de la elección de cada personaje. Duración 10 min.
- ✓ Presentación del proyecto. Las dinamizadoras del taller presentan de forma breve los fundamentos del proyecto a desarrollarse. Duración 10 min.
- ✓ Taller “Antecedentes y perspectivas de vida”.
- ✓ Cierre. Se recogen dudas y sugerencias y posteriormente se presentan agradecimientos por la participación de las madres comunitarias en la sesión y se concerta el próximo taller.

Técnica:

- ✓ Visión presente – visión futuro. Se organiza a la población en grupos de 5 personas y se le entregan los materiales, con estos, el grupo debe representar sus vivencias cotidianas generales actuales y su visión del futuro deseable. Posteriormente el grupo elige a una representante quien expondrá a los demás grupos el trabajo realizado. Cada grupo debe adoptar un nombre que lo identifique. Duración 45 min.

En la siguiente figura se observa una de las carteleras realizadas por las madres comunitarias en el primer taller, en la cual pudieron expresar la realidad actual en la cual viven y los deseos para el futuro. En todas las carteleras realizadas por los diferentes grupos se observó como una constante la importancia que el trabajo

comunitario es para este grupo de mujeres, quienes miran en su labor una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida, principalmente en lo referente al desarrollo personal.

Figura 1. Visión presente – visión futuro. Cartelera 1.



Observaciones:

La asistencia a los talleres fue nutrida, un importante número de madres comunitarias asistió a los talleres. La participación fue activa y se expresaron los deseos de hacer parte de la investigación, frente a la necesidad sentida de ser capacitadas en todos los temas que les pueda aportar en su formación integral, como madres comunitarias y como individuos.

No realizaron mayores esfuerzos para que se expresaran la visión presente y la visión futuro de estas mujeres, pues se pudo establecer un diálogo abierto, muy participativo y enriquecedor.

Materiales:

- ✓ Papel bond.
- ✓ Marcadores
- ✓ Revistas

- ✓ Pegante
- ✓ Tijeras
- ✓ Cinta scott
- ✓ Lapiceros
- ✓ Hojas de asistencia.
- ✓ Cámara fotográfica.

En la cartelera de “visión presente, visión futuro”, se observa que los principales problemas expresados por las madres comunitarias son referentes a factores sociales y laborales y que en esa misma medida buscan para el futuro dar solución oportuna a sus problemáticas mediante la organización y fortalecimiento como grupo.

Figura 2. Visión presente – visión futuro. Cartelera 2.



.. **Taller 2.**

Título: taller de aplicación de auto registro.

Objetivos:

- ✓ Generar un espacio de reflexión de la realidad personal de las madres comunitarias.
- ✓ Fomentar la confianza y el diálogo entre las madres comunitarias y las talleristas.
- ✓ Aplicar un auto registro a las madres comunitarias.

Lugar: Residencia Piedad Moreno, Presidenta sindicato SINTRACIHOBÍ. Kiosco I.C.B.F. Mercedario.

Hora: 4:30 P.M.

Duración: 2 Horas

Número de participantes por taller: 40 madres Comunitarias por cada sesión.

Total sesiones: 4.

Número total de participantes: 160

Temática:

- ✓ Temores personales.
- ✓ Experiencias pasadas.
- ✓ Felicidad y deseos futuros.

Actividades:

- ✓ Dinámica. Se organizó en grupos de 5 ó 6 personas, quienes deben realizar un acróstico, un poema, una canción o cualquier otros escrito en el cual expresaron lo que el trabajo comunitario significa para las madres. Posteriormente socializaron el trabajo y por aplausos se premió al mejor trabajo. Duración 25 minutos.
- ✓ Aplicación del auto registro. Inicialmente se explicó como se debe responder al auto registro y se entregó a cada madre comunitaria el documento de evaluación. Todo el proceso fue asesorado por las expositoras para responder a las preguntas que se presentaron y colaboraron con las personas que tengan alguna dificultad para el desarrollo del instrumento.

✓ Se realizó una puesta en común sobre las preguntas del auto registro y al final se hizo una reflexión grupal.

✓ Refrigerio.

✓ Cierre.

En la siguiente figura se observa a uno de los grupos de madres comunitarias desarrollando el auto registro, instrumento mediante el cual se procuró un acercamiento mas personal con la población sujeto de estudio y permitió abrir un diálogo muy provechoso y enriquecedor, en el cual las madres comunitarias expresaron sus experiencias de vida y se dieron a conocer como mujeres en sus múltiples facetas.

Figura 3. Auto registro.



Técnica:

✓ Lluvia de ideas: de manera voluntaria las asistentes participaron y reflexionaron sobre el contenido del auto registro y se sacaron unas conclusiones finales.

Observaciones:

Esta actividad permitió a demás de la recolección de información para la investigación, una integración personal entre todas los miembros del taller, incluidas las talleristas, pues facilitó la reflexión desde las experiencias de vida y el

reconocimiento del otro como ser integral quien posee una historia que ha afectado su ser actual.

Figura 4. Auto registro.



Esta actividad se realizó en el kiosco del Bienestar Familiar ubicado en el barrio Mercedario. Las madres comunitarias participaron en forma activa y generaron una importante reflexión grupal referente a las experiencias de vida de cada una de ellas y como el pasado no debe ser un impedimento para soñar y alcanzar las metas futuras.

Materiales:

- ✓ Fotocopias formato auto registro.
- ✓ Lápiz.
- ✓ Hojas de asistencia.
- ✓ Cámara fotográfica.

.. Taller 3

Título: taller de aplicación de instrumento de evaluación de motivación para las madres comunitarias del sindicato SINTRACIHOBÍ del municipio de Pasto.

Objetivos:

- ✓ Dar a conocer el concepto de motivación y su importancia en el desempeño laboral de las madres comunitarias.
- ✓ Aplicar la encuesta de evaluación de motivación las madres comunitarias.

Lugar: Kiosco I.C.B.F. Mercedario, Centro Cultural Pandiaco y barrios San Vicente y Cementerio

Hora: 4:30 P.M.

Duración: 2 Horas.

Numero de participantes por taller: 15–20-25-50-14-13-46 madres Comunitarias por cada sesión.

Total sesiones: 7.

Numero total de participantes: 183

Temática:

- ✓ Motivación.
- ✓ Autoeficacia
- ✓ Desempeño laboral.

Actividades:

- ✓ Dinámica de Motivación. “ YO TE AMO”, consistió en que cada uno de los participantes le dijo a los otros participantes, yo te amo por Se utilizaron los aspectos del físico de las personas; por ejemplo yo te amo por que tienes bonitos ojos. El ejercicio lo realizaron entre todas las participantes. El objetivo de esta dinámica fue demostrar lo difícil que resulta la expresión de sentimientos y permitió la interacción entre todas las miembros del grupo. Duración 15 minutos.
- ✓ Presentación de la temática. Las expositoras explicaron el concepto de motivación y su importancia para la vida y el quehacer laboral de la madres

comunitarias. A cada madre comunitaria se le entregó un documento sobre el tema.

✓ Aplicación de encuesta. Inicialmente se explicó como se debe responder a la encuesta y se entregó a cada madre comunitaria el documento de evaluación. Todo el proceso fue asesorado por las expositoras para responder a las preguntas que se presentaron y se colaboró con las personas que tuvieron alguna dificultad para el desarrollo del instrumento.

✓ Refrigerio.

✓ Cierre.

En esta figura se observa a las madres comunitarias desarrollando la encuesta de evaluación de la motivación laboral, es de resaltar el interés que pusieron al llenar el documento, fue un espacio en el cual discutió y reflexionó sobre la situación laboral actual del trabajo comunitario y las expectativas de mejoramiento de sus condiciones. Esta actividad se realizó en el barrio Cementerio, con las madres comunitarias de la Asociación Mis pequeños Pasos, que cuenta con un total de 15 madres comunitarias.

Figura 5. Encuesta.



Técnica:

Encuesta: Aplicación de la encuesta para determinar la motivación laboral de las madres comunitarias del sindicato SINTRACIHOBÍ.

Observaciones:

La realización de la dinámica “yo te amo” fue muy interesante, puesto que las reacción ante la misma fue inesperada, el entusiasmo y la emotividad fueron notorias, esta dinámica permitió un encuentro afectivo entre compañeras de trabajo y la expresión de sentimiento que antes no habían tenido la oportunidad de ser expresados. De igual manera la aceptación de la encuesta fue sobresaliente, las madres comunitarias la desarrollaron dentro de un profundo interés pro expresar la realidad de su trabajo, con la esperanza de algún día resolver los problemas que las afectan.

En la figura 6 se puede observar a uno de los grupos de madres comunitarias, desarrollando la encuesta, la cual despertó profundo interés, pues las madres están conscientes de que tiene múltiples dificultades para desempeñarse laboralmente y que es importante reconocer cuales son sus problemas principales y en esa medida procurar soluciones pertinentes. Esta actividad se realizó en el kiosco del ICBF Mercedario, con la participación de las asociaciones Belén, bella Vista, Miraflores, Villaflor, Nuevos Horizontes infantiles, Mis primeras travesuras, Orienta, Chapal y Santa Clara.

Figura 6. Encuesta grupo dos.



Materiales:

- ✓ Fotocopias formato encuesta.
- ✓ Lápiz.
- ✓ Hojas de asistencia.
- ✓ Cámara fotográfica.

4.5.4 Análisis de la información. De las encuestas aplicadas se recolectó la información y posteriormente se analizaron los datos obtenidos a través de métodos estadísticos.

4.5.5 Conclusiones y recomendaciones. Partiendo del análisis de la información se formularon conclusiones y recomendaciones, emanadas de la totalidad del trabajo investigativo desarrollado.

4.5.6 Diseño de la propuesta. Todo el proceso nos permitió la formulación de una propuesta acorde a las necesidades de las madres comunitarias, la cual consta de talleres con temáticas específicas para la problemática estudiada.

4.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La recolección de la información se realizó mediante una encuesta que estudia primordialmente poblaciones con base en la selección y el análisis de muestras elegidas para descubrir la incidencia, la distribución y la interacción de las variables desde el punto de vista científico.

Para entrar en contacto con la comunidad y poder realizar una adecuada recolección de la información se realizaron talleres dirigidos como actividad complementaria.

5. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Para determinar si las condiciones de trabajo que presentan actualmente como madres comunitarias influye en la motivación laboral se realizaron actividades encaminadas a recolectar información necesaria para conocer el estado motivacional de las madres comunitarias y los factores que tienen incidencia en dicho estado. Se realizaron tres talleres en los cuales se utilizaron diferentes técnicas de recolección de información que permitieron determinar que las condiciones laborales de las madres comunitarias afectan su motivación laboral desde diferentes aspectos; las condiciones salariales, las prestaciones sociales, las condiciones de supervisión, la capacitación y dotación disminuyen el nivel de motivación, y el crecimiento personal son los aspectos que motivan a este grupo de mujeres, quienes encuentran en el trabajo comunitario una oportunidad de mejorar su calidad de vida.

A continuación se describen las actividades desarrollados y los resultados dichas acciones:

5.1 TALLER UNO: SENSIBILIZACIÓN A LAS MADRES COMUNITARIAS

Se realizó un taller de sensibilización en donde se dio a conocer el proyecto de investigación a las madres comunitarias y se trabajó el concepto y las características de la motivación laboral. En el espacio del taller se trabajo con la técnica de visión presente – visión futuro organizado en grupos, en donde las madres pudieron expresar su realidad presente y sus aspiraciones futuras. Se obtuvieron los siguientes resultados:

- El trabajo de madres comunitarias representa para este grupo de mujeres un factor positivo en su vida del cual se sienten orgullosas, principalmente por que pueden contribuir a la solución de algunos problemas en sus comunidades y pueden alcanzar un desarrollo personal importante, expresado en las capacitaciones laborales y en el mejoramiento de la calidad humana a nivel individual que se ve reflejada en el desempeño de sus quehaceres como trabajadoras, como madres y como miembros de una sociedad.

- El trabajo como madres comunitarias les resulta agotador y estresante, pues las responsabilidades que deben asumir son múltiples y no cuenta con medios logísticos suficientes para la realización efectiva de su trabajo, teniendo que valerse de los recursos propios y dejando de lado algunas actividades que desearían realizar pero que por las condiciones laborales en las que se encuentran es imposible.

- Este grupo de mujeres expresa que su trabajo les exige mayor dedicación y responsabilidad pero no reciben la valoración institucional suficiente.
- Son personas abiertas a las capacitaciones y talleres pues de ellos aprenden a proyectarse a la comunidad especialmente a mejorar su trabajo con los niños, niñas y familias usuarias.
- Están dispuestas a organizarse y protestar para defender los derechos de los niños y de su trabajo.
- La labor encomendada es realizada dentro de los más profundos sentimientos de aprecio y valoración por las actividades y los niños y niñas quienes reciben toda la atención por parte de las madres comunitarias, que a pesar de la presencia de inconvenientes y limitantes para el desempeño de su trabajo se encuentra orgullosas y satisfechas con su labor.
- Existe un deseo e interés por trabajar en equipo y sacar adelante las metas y objetivos colectivos que se han propuesto.
- Los deseos y aspiraciones de las madres comunitarias inicialmente se limitan a la consecución de bienes materiales como una casa, un carro, ropa etc. También desean mejorar sus relaciones intra familiares, sociales y laborales, de tal manera que su calidad de vida sea integral y les permita ser sujetos plenos y realizados. Todos los deseos expresados nacen de las falencias y carencias presentes, pues pertenecen a un sector vulnerable de la población, con todas las implicaciones que esta condición acarrea.
- Las madres comunitarias expresan la presencia de problemas para el desempeño de su trabajo. Entre los más importantes están:
 - Insuficiente dotación.
 - Descoordinación de actividades.
 - Insuficiente capacitación, ante los cual se siente incapaces de abordar temas y situaciones presentes dentro de sus Hogares de Bienestar.
 - Incumplimiento en el pago de la bonificación.

5.2 TALLER DOS: APLICACIÓN DE AUTOREGISTRO

En este taller se aplicó un auto registro a las madres comunitarias que permitió la expresión de los sentimientos, valores y problemas experimentados a lo largo de su vida. Este ejercicio posibilitó una visión más amplia acerca de la realidad

personal y familiar de este grupo de mujeres y un acercamiento y encuentro entre las mismas y las investigadoras.

Los resultados obtenidos mediante el auto registro fueron:

- Momentos tristes o desafortunados: las dificultades en la infancia por maltrato o abandono, la muerte de seres queridos, los maltratos recibidos por su cónyuges o compañeros sentimentales, los problemas intra familiares con los hijos por falta de comunicación y dificultades en la crianza de los mismos y las frustraciones por la falta de oportunidades para estudiar debido a razones económicas fueron las principales constantes registradas en el instrumento.
- Momentos más felices de la vida: los factores que representan felicidad para las madres comunitarias están en función principalmente de sus hijos y de los logros que estos han alcanzado. Seguidamente la obtención de bienes materiales como por ejemplo una casa, y la vinculación al programa de hogares de bienestar que representa no sólo mejorar sus condiciones económicas sino también el desarrollo humano al cual no habían tenido acceso.
- Temores: los principales temores están en función de la protección de sus seres queridos, de sus bienes, de su salud y de su trabajo. Es de rescatar el temor frente a los aspecto económicos de sus vidas y de la vida de sus familias.
- Inconvenientes para ser feliz: problemas familiares por abandono o maltrato, dificultades económicas y pensamientos de debilidad y dependencia.
- Deseos y sueños: deseo de estudiar y destacarse laboralmente, mejorando su calidad de vida en cuanto a lo económico, lo familiar y lo social. Es muy importante para estas mujeres lograr un reconocimiento social de la comunidad para la cual trabajan.

5.3 TALLER TRES: APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Mediante diversos talleres se aplicó la encuesta a 183 madres comunitarias de las diferentes asociaciones pertenecientes al sindicato. Este instrumento contribuyó en la obtención de mayor información acerca del nivel de motivación de la población objetivo.

En la figura 7 se observa a uno de los grupos de madres comunitarias desarrollando la encuesta. Esta actividad se realizó en el centro cultural de Pandiaco, participaron las madres de los barrios Juanoy alto, Juanoy Bajo y Pandiaco, se contó con la presencia de catorce madres. Fue necesario el desplazamiento por parte de las investigadoras a diferentes sectores de la ciudad, por que los horarios y ocupaciones de las madres comunitarias les impedían concentrarse en un solo lugar, que inicialmente fue el kiosco del ICBF Mercedario

y la residencia de la señora Piedad Moreno.

Figura 7. Encuesta grupo tres.



Mediante la aplicación de la encuesta se determinó la influencia de las condiciones de trabajo en la motivación laboral de las madres comunitarias y se identificó el nivel de motivación laboral de cada uno de los factores. Se realizó un análisis de cada uno de los ítem presentes en la encuesta, lo que permitió la formulación de conclusiones y de la propuesta.

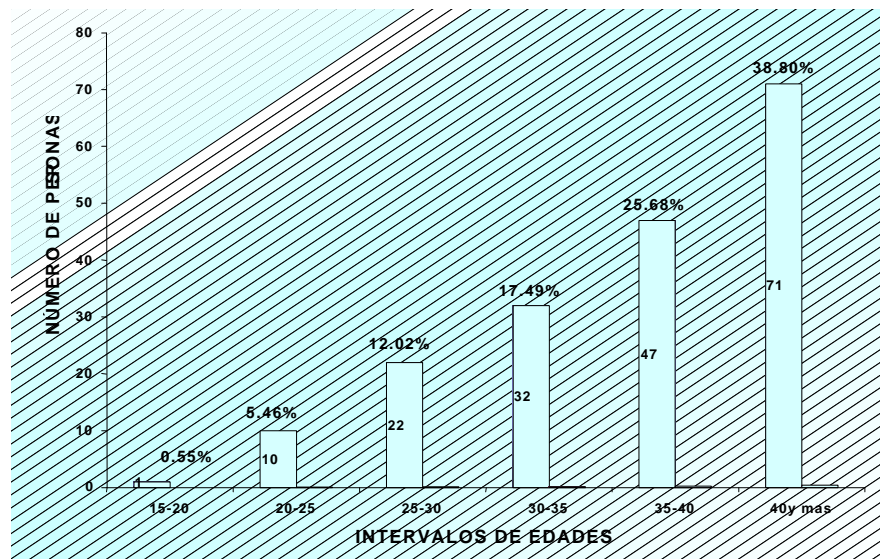
Los resultados obtenidos mediante esta encuesta son los siguientes:

• **Edad.** En la figura 8 observamos que en un mayor porcentaje (38.80%) las madres comunitarias pertenecen a un rango de edad de 40 años y más. Un 25.68% se encuentran entre 35 y 40 años. Teniendo en cuenta lo anterior podemos decir que el mayor número de mujeres se encuentran en edades superiores a 35 años. Son mujeres que pertenecen a una edad madura por lo tanto, poseen y entregan experiencia y capacidad en su labor como madres comunitarias permitiéndoles un mejor desempeño laboral porque en ellas se tiene un grupo muy apto y empíricamente capaz para esta labor.

Cuadro 1. Edad.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
15-20	1	0.55%
20-25	10	5.46%
25-30	22	12.02%
30-35	32	17.49%
35-40	47	25.68%
40y mas	71	38.80%
TOTALES	183	100%

Figura 8. Edad.



Análisis desde la teoría. En determinados tipos de tareas los resultados productivos de los trabajadores de mas edad son tan buenos o mejores que los de los trabajadores más jóvenes. La razón de ello radica en que sólo en contadas ocasiones el desempeño del trabajo es resultado de una única función.

Algunos aspectos del trabajo sufren un declive por razones de edad, cabe esperar que este se produzca absolutamente en cualquier tipo de tarea. De hecho, la edad constituye, para muchas actividades laborales una ventaja y, en muchas otras se comporta de manera neutral. Esto se debe a que cuanto mayor sea la experiencia acumulada, más fácil es desarrollar estrategias de trabajo particulares y efectivas y desplegar estilos de trabajo adaptados a las circunstancias concretas de cada actividad. De igual manera las personas con mayor edad se caracterizan por tener niveles de satisfacción laboral más altos que

personas más jóvenes (26 y 31 años). Esta diferencia puede atribuirse a una mejor adaptación al trabajo merced a la experiencia³⁸.

•• **Educación.** El 93.44% de las madres comunitarias tienen un nivel de instrucción académico igual o inferior a la secundaria. Las madres comunitarias con un nivel de educación universitario o técnico es muy bajo.

La educación es una oportunidad que permite al ser humano mejorar su nivel de vida para que desempeñe con amplitud las tareas laborales y facilita un desarrollo mental que posibilita una cosmovisión del mundo personal, social y laboral en el cual los individuos se desarrollan.

La educación se convertiría en una fortaleza para el desempeño como madre comunitaria porque es la que permite desarrollar procesos de socialización y de relaciones dentro del conjunto social.

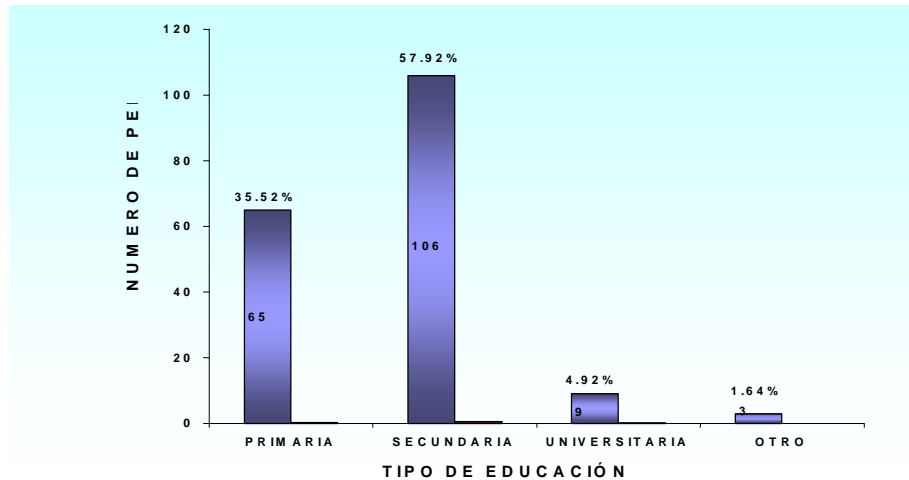
Las madres comunitarias son personas con un nivel educativo bajo que es necesario fortalecer con capacitaciones y oportunidades académicas.

Cuadro 2. Niveles de educación.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
PRIMARIA	65	35.52%
SECUNDARIA	106	57.92%
UNIVERSITARIA	9	4.92%
OTRO	3	1.64%
TOTALES	183	100%

³⁸ WERTHER , Op.cit., p. 303.

Figura 9. Niveles de educación.



Análisis desde la teoría.

La educación y capacitación motivan a los empleados en forma directa, pues les facilita alcanzar la satisfacción de necesidades de crecimiento personal (Aldelfer). El trabajo como madre comunitaria les permite a las mujeres que lo realizan capacitarse en diferentes áreas del conocimiento, principalmente en lo referente al cuidado de los niños y niñas. Sin embargo a nivel formal, son pocas las oportunidades existentes, lo cual afecta el nivel motivacional de las madres comunitarias, por que no pueden alcanzar niveles mas altos de conocimientos y de desempeño laboral³⁹.

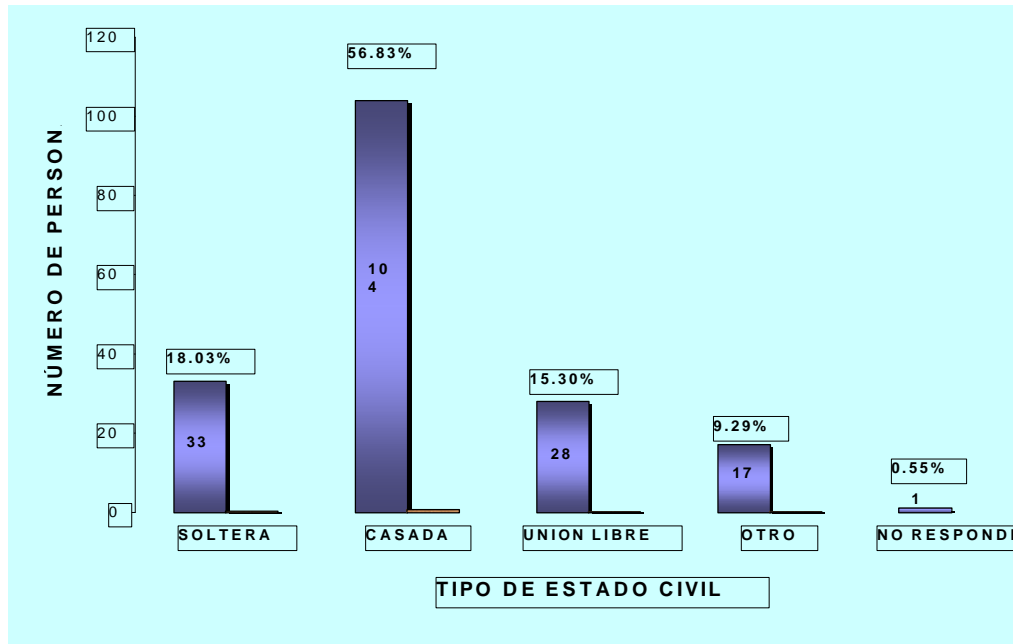
“ **Estado civil.** El 56.83% de las madres comunitarias son casadas. La mujeres solteras y en unión libre, tienen unos porcentajes similares. (soltera 18.03%-unión libre 15.30%). Las madres comunitarias son las típicas amas de casa colombianas encargadas del hogar y del cuidado de su esposo y de sus hijos, lo cual es favorable para la labor que deben desarrollar pues implica la preparación de alimentos y el cuidado y educación de niños, actividades en las cuales las madres ya están empíricamente preparadas gracias a las experiencias con sus propios hijos. Las mujeres colombianas pertenecientes a poblaciones vulnerables sufren maltratos físicos y psicológicos por parte de sus esposos y discriminaciones sociales, pues por sus características de dependencia económica y por las pocas oportunidades laborales a las que tiene acceso deben padecer en silencio en función del bienestar de sus hijos y de su hogar.

³⁹ Ibid., p. 291.

Cuadro 3. Estado civil.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
SOLTERA	33	18.03%
CASADA	104	56.83%
UNION LIBRE	28	15.30%
OTRO	17	9.29%
NO RESPONDE	1	0.55%
TOTALES	183	100%

Figura 10. Estado civil.



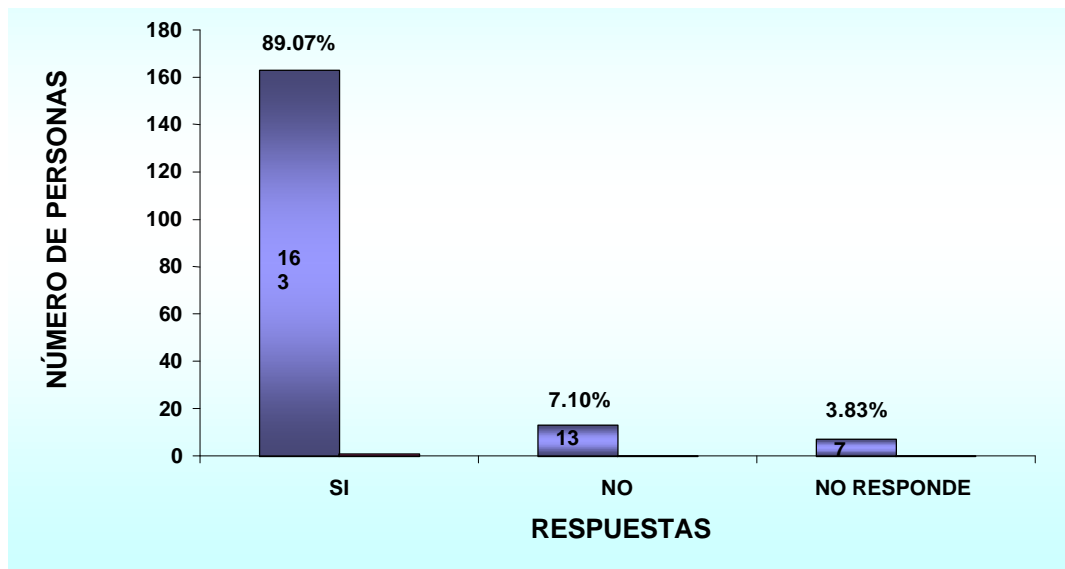
Análisis desde la teoría. No hay referencias desde la teoría.

• **Conocimiento de objetivos y metas.** El 89.07% de las madres comunitarias conocen los objetivos y metas del programa “Hogares de Bienestar” del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, lo cual les permite tener unos lineamientos para el desarrollo de su labor de una manera eficiente y responsable. La institución responsable clarifica los objetivos y metas del programa de tal forma que las madres comunitarias tengan plena conciencia de la labor que van a desarrollar y acepten las condiciones presentadas.

Cuadro 4. Conocimiento de objetivos y metas.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	163	89.07%
NO	13	7.10%
NO RESPONDE	7	3.83%
TOTALES	183	100%

Figura 11. Conocimiento de objetivos y metas.



Análisis desde la teoría.

La conducta de las personas es motivada por sus intenciones, objetivos y metas, puesto que las metas se asocian de manera cercana con ciertas conductas vinculadas con el desempeño, es decir que para que una persona desarrolle una acción debe conocer y compartir las metas de la organización y en esa medida dirigir sus esfuerzos al logro de dichas metas. Es muy importante que las madres comunitarias conozcan los objetivos y metas del programa, pues en esa medida dirigirán esfuerzos hacia un horizonte conocido, lo cual genera motivaciones relacionadas con el desarrollo de las mismas⁴⁰.

⁴⁰ HOWELL, Op.cit., p. 181.

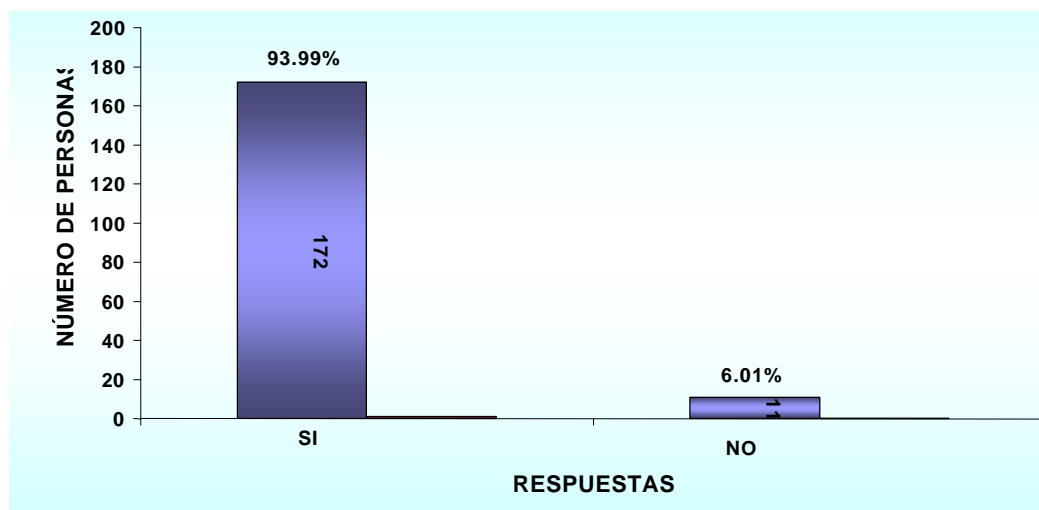
.. **Seguridad social (Salud).** El 93.99% de las madres comunitarias cuentan con seguridad social (salud). Esto implica que las madres comunitarias gozan de un trato especial en las instituciones de salud donde son atendidas, su aporte lo hacen en forma personal y de sus propios recursos. Este aporte por afiliación significa una disminución en su presupuesto familiar y en sus gastos de hogar, sabiendo que no tienen sueldo, sino una beca o bonificación.

Las madres comunitarias con un buen servicio en salud están en mejores condiciones para atender a los niños y familias beneficiarias del programa.

Cuadro 5. Seguridad social (salud).

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	172	93.99%
NO	11	6.01%
TOTALES	183	100%

Figura 12. Seguridad social (salud).



Análisis desde la teoría.

La presencia de seguridad en cuanto a salud es muy importante en la motivación laboral de las personas, un adecuado sistema de salud genera satisfacción laboral, lo que significa la presencia de menos síntomas físicos, menor depresión, estrés y angustia que se consideran como indicadores del nivel de bienestar emocional en el trabajo⁴¹.

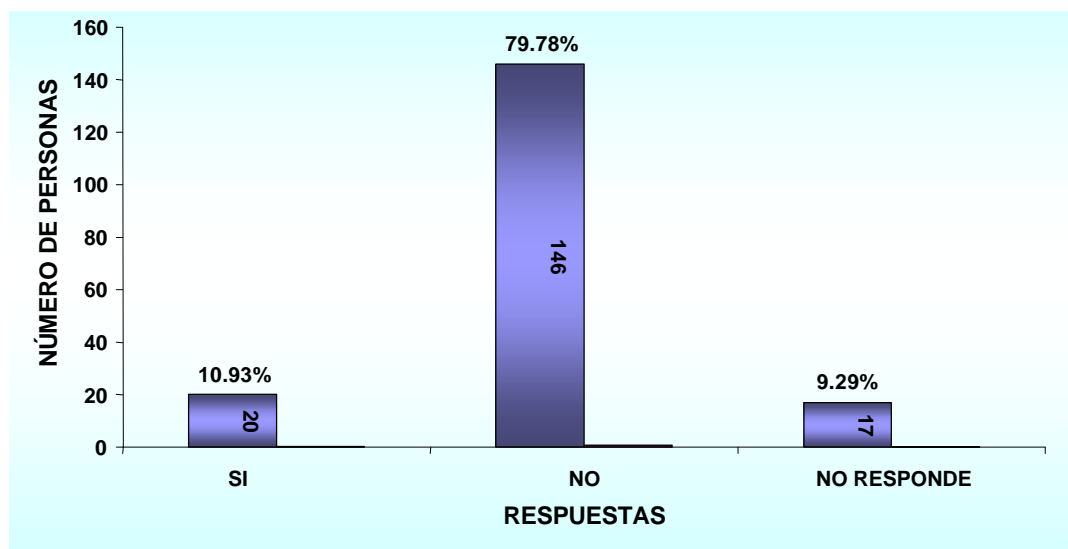
⁴¹ Ibid., p. 209.

.. **Seguridad social (Pensión).** El 79.78% de las madres comunitarias no cuenta con seguridad social en cuanto a pensión. Y en mínimo porcentaje el 10.93% cuentan con este beneficio. Es representativo el numero de madres comunitarias que no cuentan con la pensión debido a que son personas de escasos recursos y la bonificación que reciben por su labor no les alcanza para pagar este servicio. La ausencia de este beneficio genera desmotivación e inseguridad respecto al futuro, y teniendo en cuenta que la mayoría de las madres tienen una edad madura, este factor debe considerarse de manera importante pues está en juego la calidad de vida futura de las madres comunitarias y sus familias.

Cuadro 6. Seguridad social (pensión).

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	20	10.93%
NO	146	79.78%
NO RESPONDE	17	9.29%
TOTALES	183	100%

Figura 13. Seguridad social (pensión).



Análisis desde la teoría.

Los trabajadores comparan sus condiciones laborales con las de otros trabajadores y dependiendo de los resultados de estas comparaciones pueden sentirse motivados o desmotivados, por el grado de equidad o

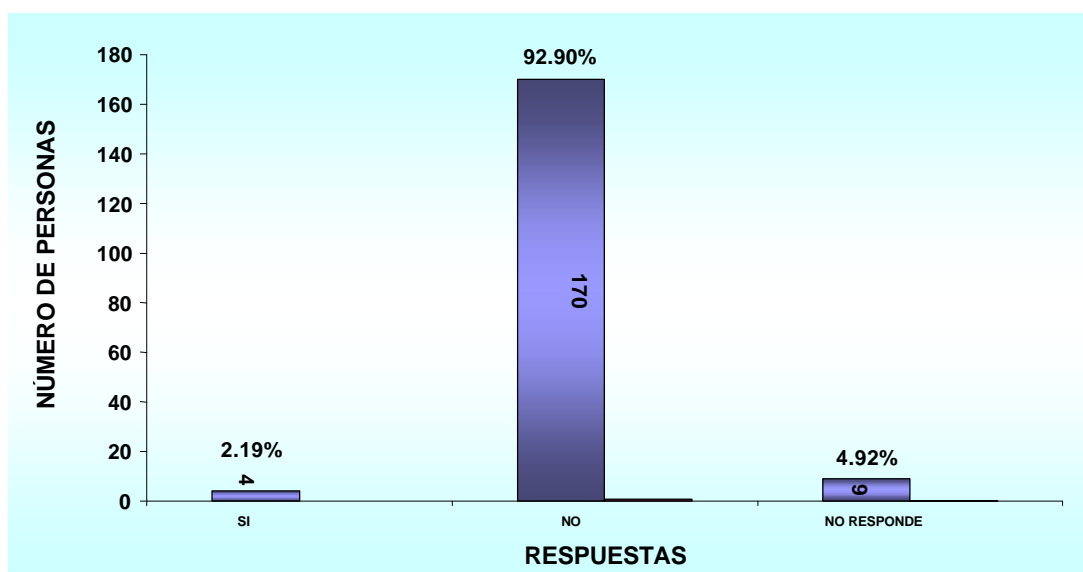
inequidad que pueda presentarse. Las madres comunitarias al realizar esta comparación con respecto a la seguridad social (pensión), experimentan insatisfacción, pues consideran que la labor que realizan cumple con las características laborales de cualquier otro trabajador, sin embargo no tiene acceso a la seguridad social (pensión) a la cual muchos otros trabajadores tienen acceso⁴².

.. **Prestaciones sociales de ley.** El 92,90% de las madres comunitarias no cuentan con cesantías, vacaciones y prima de servicios, lo que indica el desamparo en que se encuentran, no cuenta con las mínimas garantías económicas y prestacionales para su vejez como lo es una cesantía o la prima de servicios. Estas madres están al margen de la normatividad laboral y de las circunstancias que benefician a quienes trabajan al servicio del estado colombiano. Este desamparo laboral esta dejando de lado a un sector poblacional que cumple una importante función comunitaria dentro de la sociedad.

Cuadro 7. Prestaciones sociales de ley.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	4	2.19%
NO	170	92.90%
NO RESPONDE	9	4.92%
TOTALES	183	100%

Figura 14. Prestaciones sociales de ley.



⁴² Ibid., p. 179.

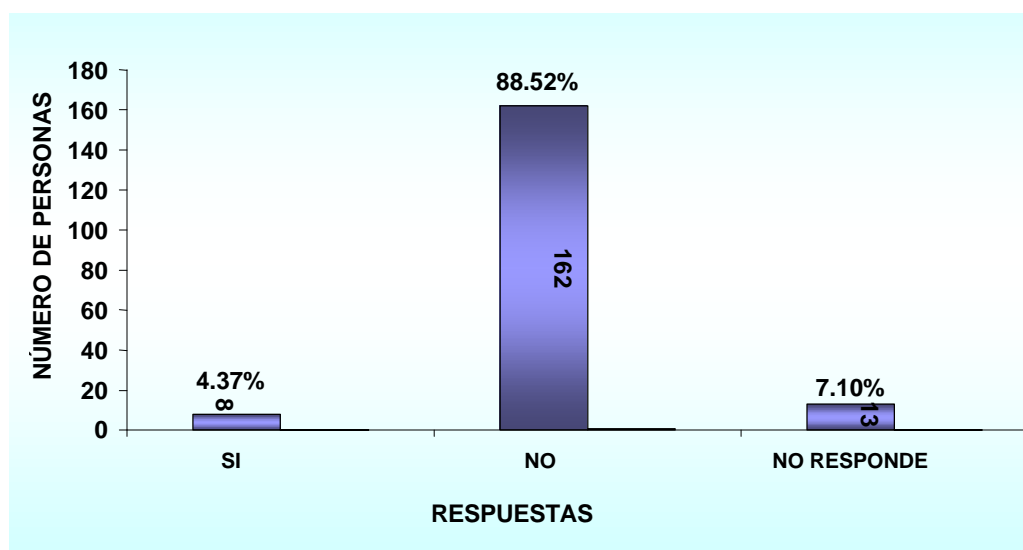
•• **Oportunidades de ascenso.** El 88,52% de las encuestadas consideran que no tienen oportunidad de ascensos en su trabajo.

El trabajo de madre comunitaria no contempla la posibilidad de ascensos laborales, lo cual podría incidir en la necesidad de mejorar el nivel de educación y en el nivel de rendimiento laboral, pues al ser un puesto estático en cuanto a los ascensos no existen retos laborales que impulsen a las madres a realizar esfuerzos adicionales para mejorar sus condiciones laborales.

Cuadro 8. Oportunidad de ascensos.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	8	4.37%
NO	162	88.52%
NO RESPONDE	13	7.10%
TOTALES	183	100%

Figura 15. Oportunidad de ascensos.



Análisis desde la teoría.

Las personas deben usar su experiencia y su buen juicio para determinar que tipos de resultados deseados se encuentran disponibles para luego evaluar cuales tiene mayores posibilidades de alcanzar, las madres comunitarias no presentan la expectativa de ascender en su labor, por lo tanto no es factor que afecte su motivación laboral, pero si

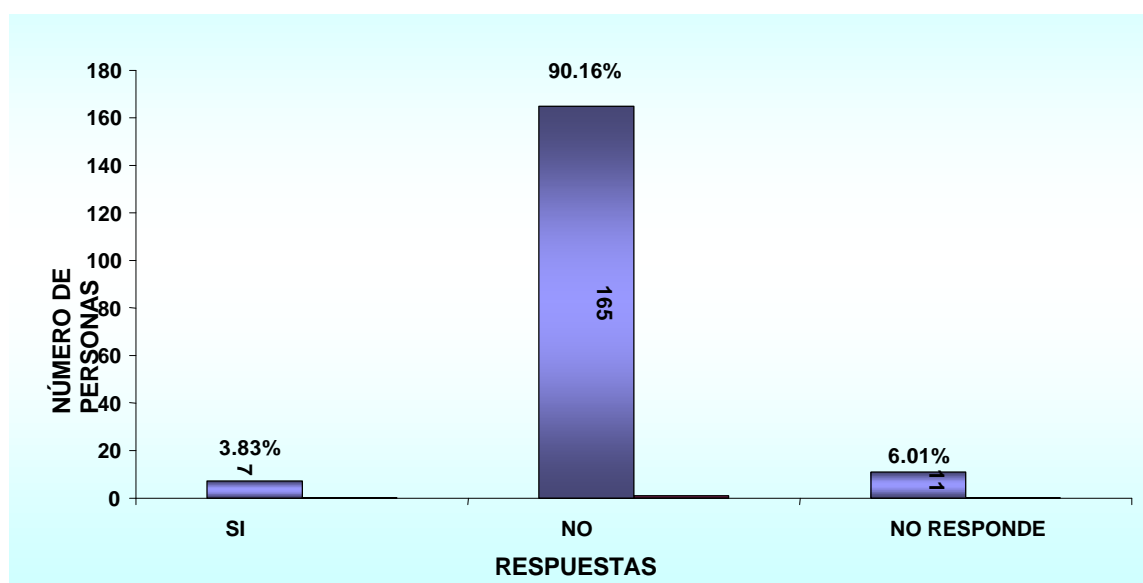
puede afectar su motivación en cuanto a capacitarse y cualificar su trabajo⁴³.

•• **Satisfacción con la remuneración.** El 90,16% de las madres comunitarias no se encuentran satisfechas con la remuneración que reciben por el desempeño de su labor. Las madres comunitarias están seguras que su labor debe ser reconocida como cualquier otra tarea o trabajo que se hace para el estado. El trato con ellas no es equitativo a pesar de que cumplen con un horario extenso y unas exigencias en responsabilidad.

Cuadro 9. Satisfacción con la remuneración.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	7	3.83%
NO	165	90.16%
NO RESPONDE	11	6.01%
TOTALES	183	100%

Figura 16. Satisfacción con la remuneración.



⁴³ Ibid., p. 274.

Análisis desde la teoría.

La remuneración es un factor que causa desmotivación en las madres comunitarias que les impide mejorar su nivel de vida y garantizar una seguridad económica dentro su hogar. Es importante recordar que el principal motivador para un trabajador es el salario y cuando este no cumple con las expectativas del mismo, se genera desmotivación laboral y las respectivas consecuencias de rendimiento y responsabilidades laborales.

La equidad con la que distribuye la remuneración es lo que determina la satisfacción salarial y no el real de la remuneración misma, las madres comunitarias perciben esa inequidad desde el mismo momento en que no son consideradas como trabajadoras y en comparación con los trabajadores estatales no reciben un salario y unos beneficios laborales equitativos⁴⁴.

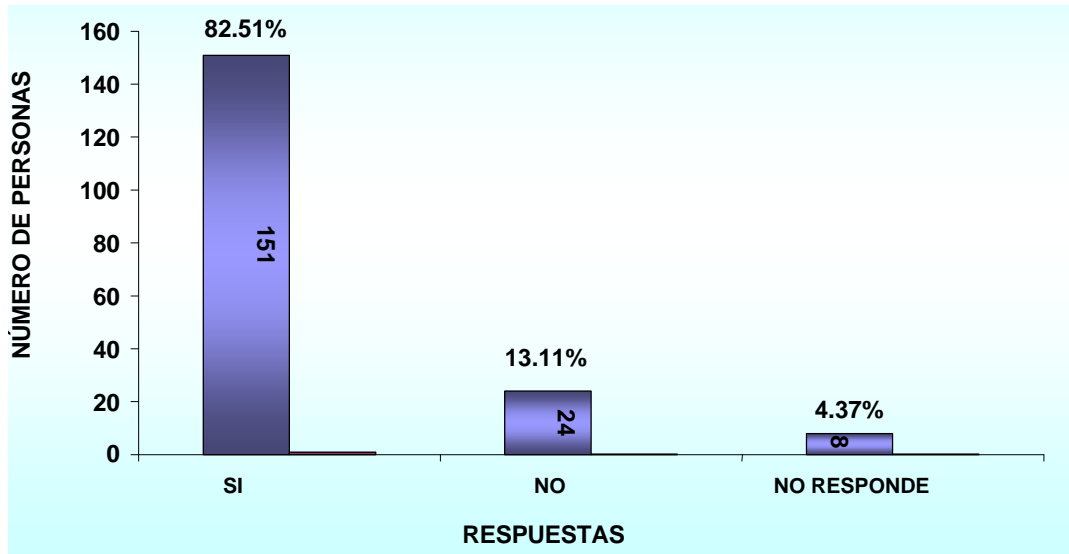
.. **Aspecto de cambio en el trabajo.** La mayoría de mujeres que trabajan como madres comunitarias desean cambiar algunos aspectos de su trabajo (82,51%). Al realizar esta afirmación, se deduce que esos aspectos a cambiar son factores negativos percibidos que pueden estar incidiendo en su motivación laboral.

Cuadro 10. Deseo de cambio de aspectos en el trabajo.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	151	82.51%
NO	24	13.11%
NO RESPONDE	8	4.37%
TOTALES	183	100%

⁴⁴ Ibid., p. 201.

Figura 17. Deseo de cambio de aspectos en el trabajo.

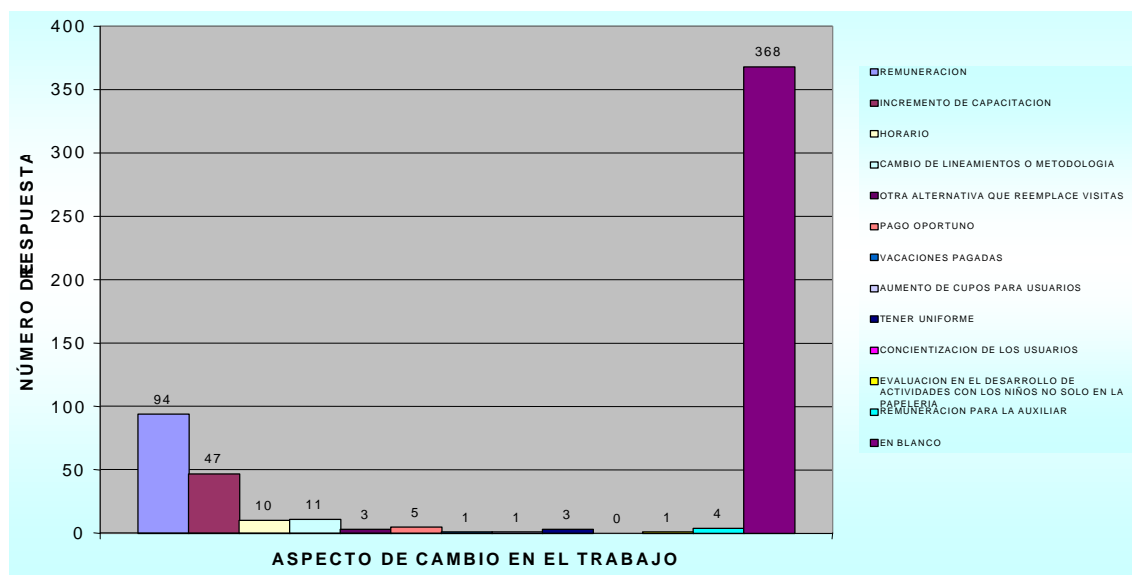


“ **Aspectos de cambio en el trabajo.** A pesar de que la mayoría de madres comunitarias desean cambiar algunos aspectos de su trabajo, la mayoría no especifican cuales. Es importante rescatar que las madres comunitarias que manifiestan el deseo de cambio se refieren principalmente a la remuneración y a las capacitaciones. La remuneración está generando insatisfacción laboral entre las madres y además consideran que debido a las exigencias laborales se deben incrementar y diversificar las capacitaciones que reciben, pues al desempeñar su trabajo con niños y familias de alto riesgo, se encuentran con una amplia gama de dificultades como las socio-económicas y las psicoafectivas que afectan tanto a la madre como a sus usuarios.

Cuadro 11. Aspecto de cambio en el trabajo.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
REMUNERACION	94	17.15%
INCREMENTO DE CAPACITACION	47	8.58%
HORARIO	10	1.82%
CAMBIO DE LINEAMIENTOS O METODOLOGIA	11	2.01%
OTRA ALTERNATIVA QUE REEMPLACE VISITAS	3	0.55%
PAGO OPORTUNO	5	0.91%
VACACIONES PAGADAS	1	0.18%
AUMENTO DE CUPOS PARA USUARIOS	1	0.18%
TENER UNIFORME	3	0.55%
CONCIENTIZACION DE LOS USUARIOS	0	0.00%
EVALUACION EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES CON LOS NIÑOS NO SOLO EN LA PAPELERIA	1	0.18%
REMUNERACION PARA LA AUXILIAR	4	0.73%
EN BLANCO	368	67.15%
TOTALES	548	100%

Figura 18. Aspecto de cambio en el trabajo.



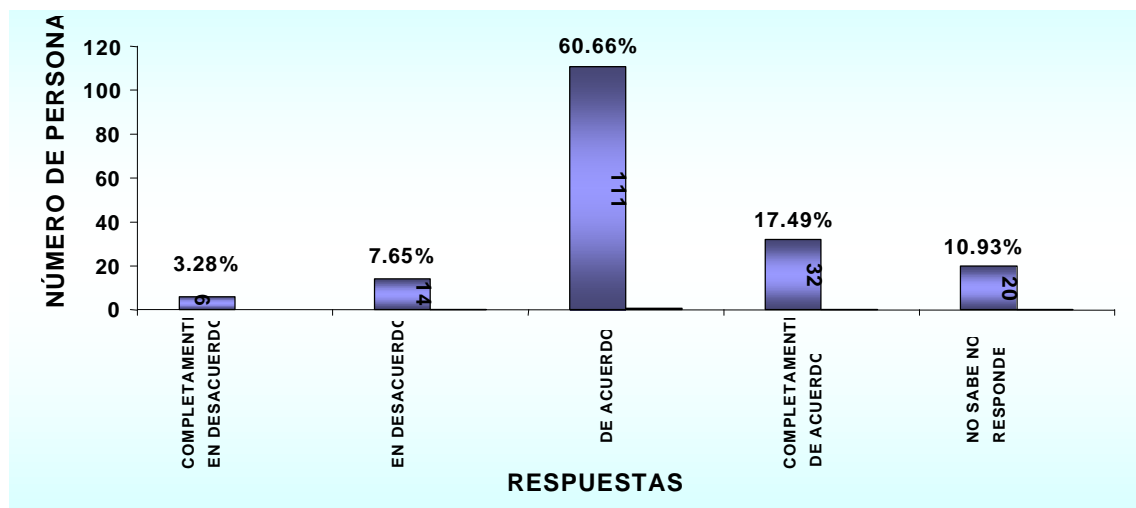
.. **Objetivos y metas.** El 60,66% están de acuerdo con los objetivos y metas planteados en el programa de madres comunitarias. Y en una menor proporción están en desacuerdo o completamente en desacuerdo con dichos objetivos y metas. El bajo nivel de escolaridad y preparación y sus condiciones sociales de

vulnerabilidad pueden llevar a las madres a aceptar las metas y objetivos del programa de Hogares de Bienestar, sin embargo también cabe considerar que las condiciones del programa satisfacen las expectativa sociales y laborales de estas trabajadoras que en realidad no cuenta con muchas opciones ocupacionales y laborales.

Cuadro 12. Comparte objetivos y metas.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	6	3.28%
EN DESACUERDO	14	7.65%
DE ACUERDO	111	60.66%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	32	17.49%
NO SABE NO RESPONDE	20	10.93%
TOTALES	183	100%

Figura 19. Comparte objetivos y metas



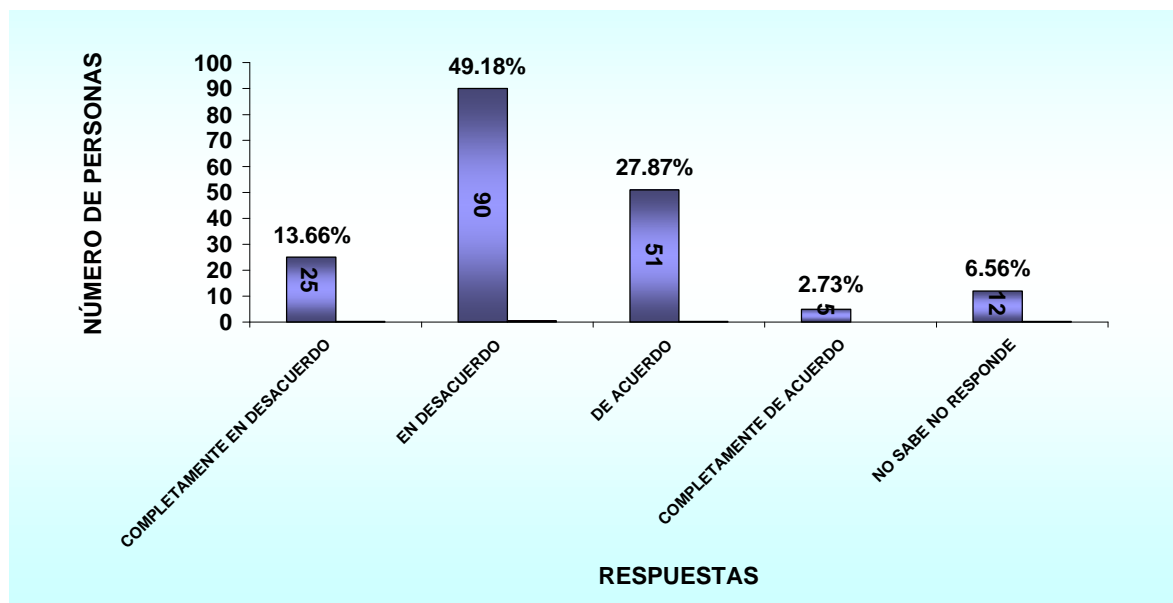
.. **Acompañamiento y respaldo en actividades.** Es representativo el numero de madres comunitarias (62,84%) que consideran que no hay un respaldo y acompañamiento en sus actividades por parte de la institución encargada del programa. Lo cual puede convertirse en una oportunidad para ser autónomas y tomar decisiones en cuanto a sus quehaceres como madres comunitarias. Sin embargo es factor que puede causar desmotivación debido a la percepción de abandono y falta de respaldo por parte de la institución coordinadora lo que las obliga a organizarse en grupos como lo es el sindicato que se constituye en una

oportunidad de crecimiento como seres sociales organizados y sujetos de gestiones autónomas.

Cuadro 13. Acompañamiento y respaldo en actividades.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	25	13.66%
EN DESACUERDO	90	49.18%
DE ACUERDO	51	27.87%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	5	2.73%
NO SABE NO RESPONDE	12	6.56%
TOTALES	183	100%

Figura 20. Acompañamiento y respaldo en actividades.



Análisis desde la teoría.

El acompañamiento y respaldo que sienten los trabajadores es un importante reforzador secundario del que nos habla la Teoría de la modificación conductual. Los reforzadores secundarios son generadores de una importante motivación laboral y le permite al trabajador incrementar su rendimiento y su compromiso organizacional, al ver satisfechas las necesidades de estima y autorrealización de las que habla Maslow. De tal manera que este factor presenta una doble situación motivacional; de un lado no significa reforzadores para las

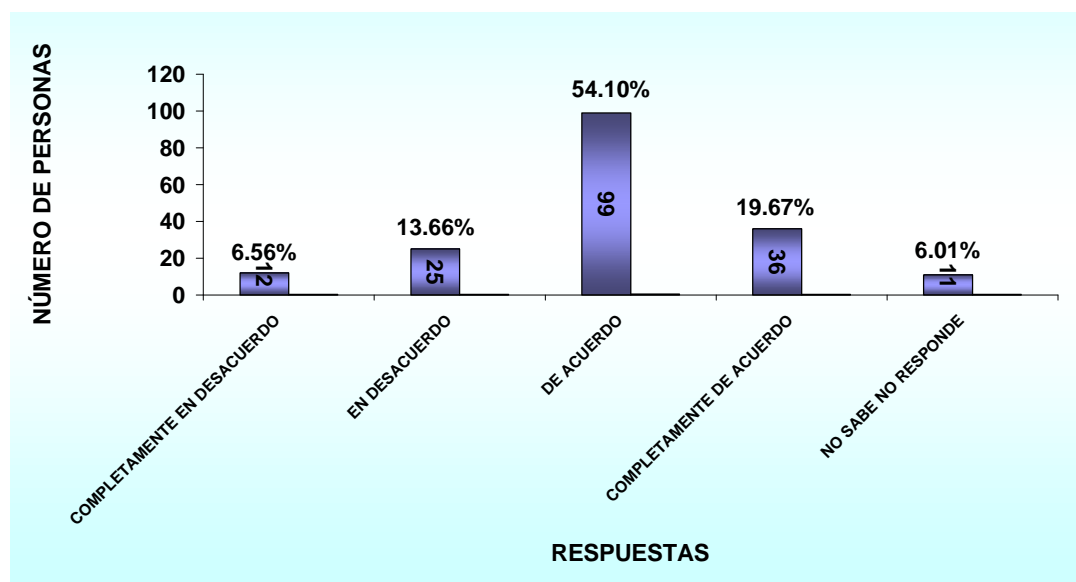
trabajadoras y por el otro, representa una oportunidad de organización y de auto gestión⁴⁵.

.. **Desarrollo personal como mujer, miembro de sociedad y familia.** Las madres comunitarias consideran que la institución para la cual trabajan les permite un desarrollo a nivel personal como mujer y como miembro de la sociedad y la familia (54,18%). El 19,17% están completamente de acuerdo, el 13,66% están en desacuerdo y 6,57% están completamente en desacuerdo.

Cuadro 14. Desarrollo personal como mujer, miembro de sociedad y familia.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	12	6.56%
EN DESACUERDO	25	13.66%
DE ACUERDO	99	54.10%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	36	19.67%
NO SABE NO RESPONDE	11	6.01%
TOTALES	183	100%

Figura 21. Desarrollo personal como mujer, miembro de sociedad y familia.



⁴⁵ WERTHER, Op.cit., p. 297.

Análisis desde la teoría.

Estos espacios de desarrollo mencionados satisfacen las necesidades de orden superior de las que habla Maslow, y es evidente son de los principales factores motivacionales para este grupo humano que debe enfrentar condiciones de vida caracterizadas por las dificultades económicas, maltrato de sus cónyuges, pocas oportunidades laborales y una mentalidad marcada por el conformismo y la dependencia. El trabajo de madre comunitaria se convierte en una excelente oportunidad ocupacional para mujeres que de otra forma no podrían acceder a espacios laborales y al reconocimiento social tan necesario para el fortalecimiento de la autoestima y la identidad de las personas⁴⁶.

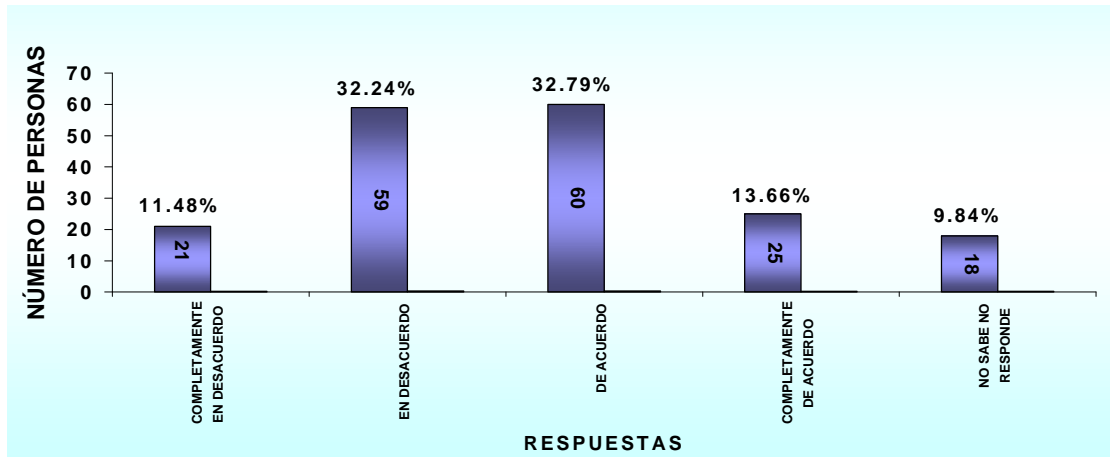
.. **Apoyo y respaldo como miembro del sindicato.** Esta gráfica nos indica que en porcentajes similares las madres comunitarias consideran que están recibiendo apoyo y respaldo como miembro del sindicato mientras que otras consideran que no. Las opiniones se encuentran divididas. El sindicato es una oportunidad de asociación importante que les da identidad y respaldo, que les permite ser auto-gestoras de su propio bienestar y generar acciones propias conducentes a mejorar sus condiciones laborales, sin embargo este tipo de asociaciones causa incomodidades a las instituciones a las que pertenecen y se pueden generar rechazos y obstáculos para su normal y pertinente funcionamiento.

Cuadro 15. Apoyo y respaldo como miembro del sindicato.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	21	11.48%
EN DESACUERDO	59	32.24%
DE ACUERDO	60	32.79%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	25	13.66%
NO SABE NO RESPONDE	18	9.84%
TOTALES	183	100%

⁴⁶ HOWELL, Op.cit., p. 170.

Figura 22. Apoyo y respaldo como miembro del sindicato.



Análisis desde la teoría.

El apoyo y respaldo como miembros del sindicato puede convertirse en un reforzador secundario, que permitiría incrementar la motivación laboral y el compromiso organizacional, sin embargo consideraciones de tipo legal e institucional, limitan este tipo de apoyo, lo que antes de ser un factor que disminuya la motivación generan una necesidad de asociación y organización, para enfrentar los problemas percibidos en el ambiente laboral⁴⁷.

.. **Beneficios por la pertenencia al sindicato.** El 40.98% de madres comunitarias están de acuerdo, y el 35.52% están completamente de acuerdo con que la pertenencia al sindicato es beneficiosa para ellas. Cabe rescatar que el 12,57% de las madres comunitarias no respondió a esta pregunta.

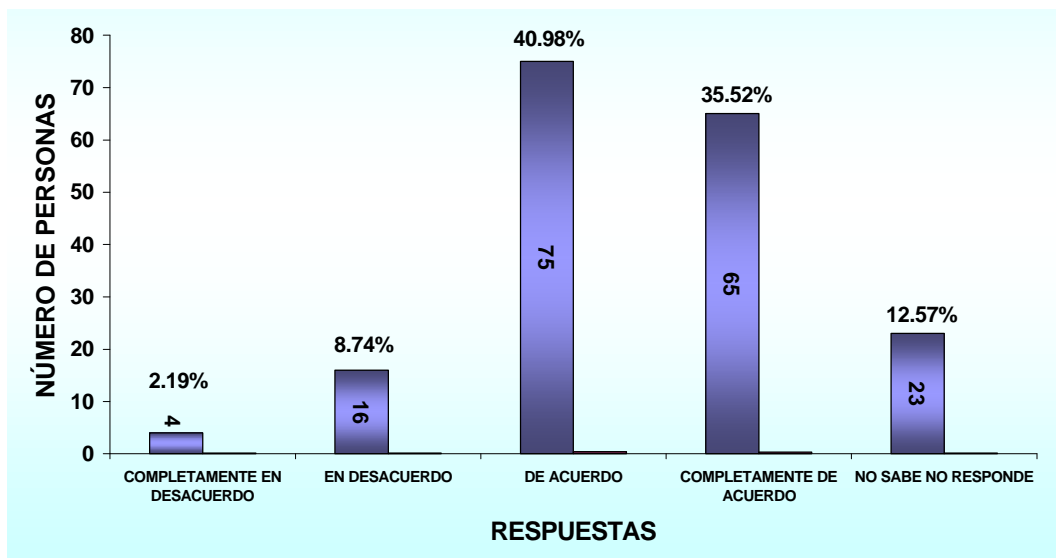
El sindicato se ha convertido en un medio en donde las madres comunitarias pueden expresar sus problemas, sus necesidades y reclamar sus derechos como mujeres, como madres de familia y como trabajadoras.

⁴⁷ Ibid., p. 173.

Cuadro 16. Beneficios por la pertenencia al sindicato.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	4	2.19%
EN DESACUERDO	16	8.74%
DE ACUERDO	75	40.98%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	65	35.52%
NO SABE NO RESPONDE	23	12.57%
TOTALES	183	100%

Figura 23. Beneficios por la pertenencia al sindicato.



Análisis desde la teoría.

La gente se siente motivada cuando cree que sus conductas traducirán en recompensas o en los resultados que persiguen, si perciben que estos no dependen de su conducta, no tendrán motivación para manifestar esa conducta, es decir que las madres comunitarias esperan alcanzar objetivos y metas tanto grupales como personales, a través de su pertenencia al sindicato, lo que significa una importante motivación para este grupo de trabajadoras⁴⁸.

** **Reconocimiento de superiores.** Las madres comunitarias en una mayor proporción del 40.44%, consideran que no reciben ningún tipo de reconocimiento de sus superiores por su desempeño eficiente lo cual puede incidir en su

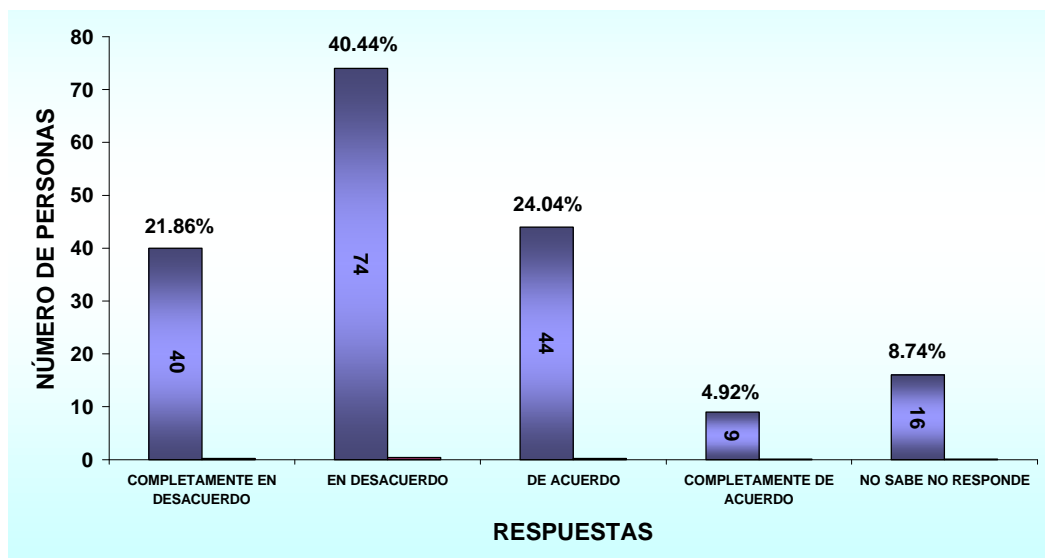
⁴⁸ Ibid., p. 49.

desempeño laboral puesto que el reconocimiento de los jefes o supervisores motivan de manera importante a los trabajadores mejorando su desempeño y compromiso con las responsabilidades asignadas.

Cuadro 17. Reconocimiento de superiores.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	40	21.86%
EN DESACUERDO	74	40.44%
DE ACUERDO	44	24.04%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	9	4.92%
NO SABE NO RESPONDE	16	8.74%
TOTALES	183	100%

Figura 24. Reconocimiento de superiores.



Análisis desde la teoría.

El reconocimiento de los superiores es un importante reforzador secundario que incrementa o decrementa el rendimiento laboral. Para cualquier trabajador la relación con sus superiores es fundamental, por el poder de recompensa o castigo que este posee. Un adecuado reconocimiento lleva al trabajador a sentirse motivado para continuar con sus esfuerzos laborales, de igual forma ese reconocimiento le permite a muchos individuos satisfacer las necesidades de autorrealización. El reconocimiento de los superiores se convertiría

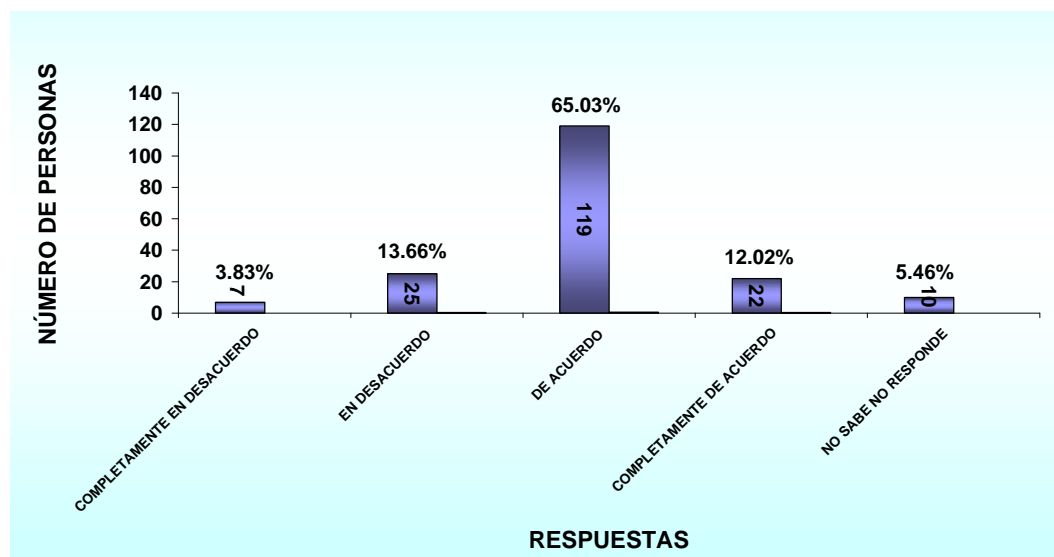
entonces, en un factor que afecta negativamente la motivación laboral de las madres comunitarias⁴⁹.

.. **Relaciones con superiores y jefes.** Las madres comunitarias consideran que las relación con sus superiores jefes es buena (65,03% de acuerdo). Estos datos son contradictorios al compararlos con los datos del reconocimiento por parte de los superiores, que en realidad tienen relaciones muy lejanas con las madres comunitarias y no son percibidos como jefes o líderes sino más bien como supervisores de los cuales no se espera más que una evaluación del desempeño laboral, sin ninguna otra expectativa de esta relación.

Cuadro 18. Relaciones con superiores y jefes.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	7	3.83%
EN DESACUERDO	25	13.66%
DE ACUERDO	119	65.03%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	22	12.02%
NO SABE NO RESPONDE	10	5.46%
TOTALES	183	100%

Figura 25. Relaciones con superiores y jefes.



⁴⁹ WERTHER, Op.cit., p. 483.

Análisis desde la teoría.

Las relaciones con superiores o jefes pueden ser una fuente de motivación o desmotivación dependiendo de la calidad de las mismas. El rendimiento laboral, la rotación, el ausentismo se pueden ver afectados. De igual manera las inadecuadas relaciones con jefes y superiores puede generar movimientos grupales que desencadenan la formación de sindicatos, los que mal direccionados pueden acarrear consecuencias negativas para la organización. Este factor se convierte en un motivante para las madres comunitarias porque les permite ser independientes y autónomas en su labor⁵⁰.

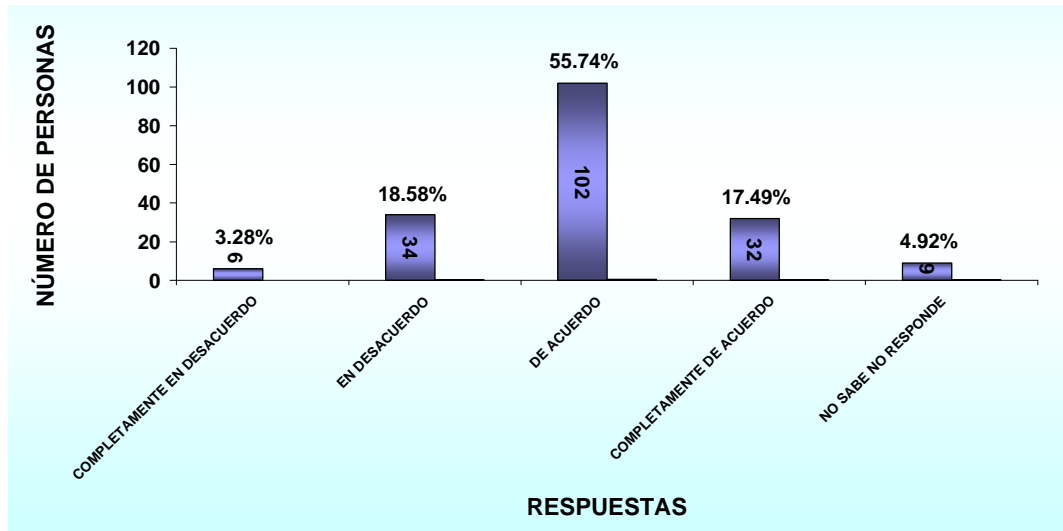
.. **Condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).** El 75.74% de las madres comunitarias se encuentran conformes con las condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios) para el desarrollo de su labor y un 18.58% están en desacuerdo con las condiciones básicas anteriormente mencionadas. Las condiciones básicas anteriormente mencionadas permiten y facilitan un adecuado desarrollo de las actividades que como madre comunitaria deben desempeñar, contribuyendo mediante este factor a la motivación laboral.

Cuadro 19. Condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	6	3.28%
EN DESACUERDO	34	18.58%
DE ACUERDO	102	55.74%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	32	17.49%
NO SABE NO RESPONDE	9	4.92%
TOTALES	183	100%

⁵⁰ HOWELL, Op.cit., p. 179.

Figura 26. Condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).



Análisis desde la teoría.

Las condiciones básicas iluminación, ventilación, pisos y espacios, hacen parte de las necesidades de orden superior de las que habla Maslow, y según su teoría de la Jerarquía de Necesidades, si no se satisfacen estas necesidades primarias es imposible que se puedan satisfacer las necesidades de orden superior, es decir que las actividades de socialización, aprendizaje, afecto etc. Al contar con estas condiciones las madres comunitarias no deben multiplicar sus esfuerzos para realizar una atención adecuada a los niños y niñas usuarios, lo que podría acarrear una sobrecarga o estrés laboral que afectaría la motivación y el rendimiento laboral⁵¹.

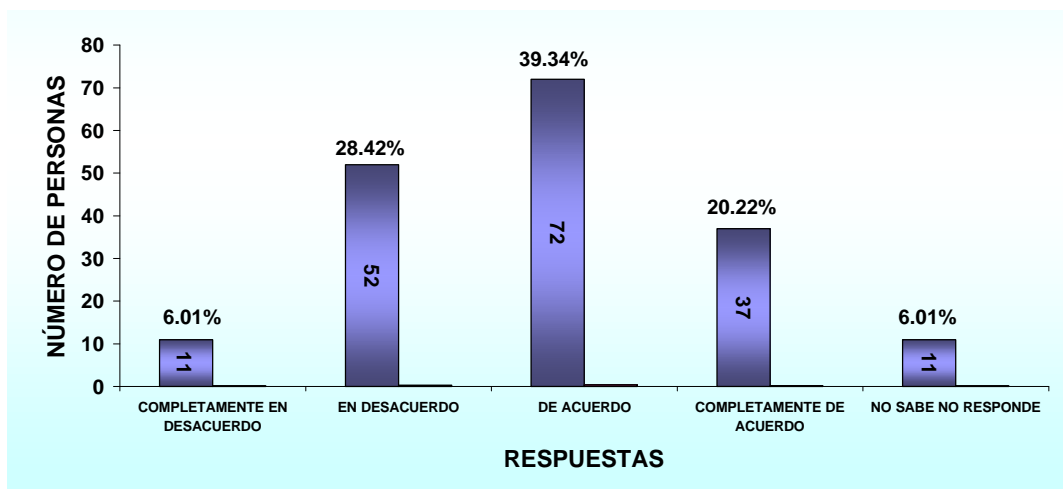
•• **Mejoramiento de condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).** Las opiniones frente al mejoramiento de las condiciones básicas está dividida. El 39,34% muestra un acuerdo frente al mejoramiento de dichas condiciones. A pesar de que se cuenta con las condiciones básicas estas no son percibidas como las óptimas para el trabajo como madre comunitaria que implica directamente a los niños y a las niñas que asisten a los hogares. Las deficiencias en estos aspectos físicos dificultan el trabajo de las madres y exigen de ellas esfuerzos adicionales importantes para brindar el mejor servicio satisfaciendo las expectativas de las trabajadoras y de los usuarios.

⁵¹ Ibid., p. 170.

Cuadro 20. Mejoramiento de condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	11	6.01%
EN DESACUERDO	52	28.42%
DE ACUERDO	72	39.34%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	37	20.22%
NO SABE NO RESPONDE	11	6.01%
TOTALES	183	100%

Figura 27. Mejoramiento de condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios).

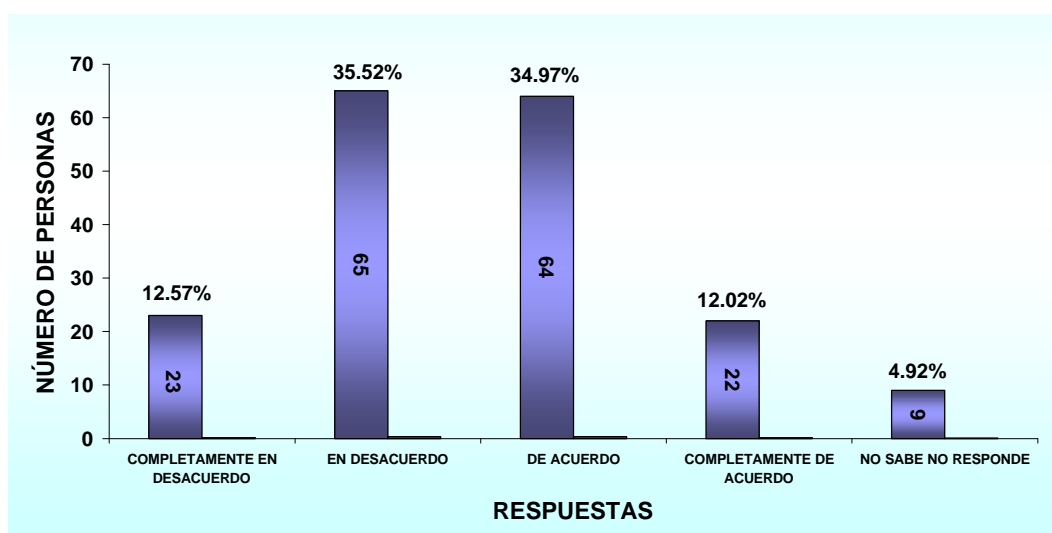


.. **Dotación (mesas, sillas y utensilios de cocina).** En un mayor porcentaje (48,09%) las madres comunitarias consideran no contar con la dotación necesaria en cuanto mesas, sillas y utensilios de cocina. Un 34,97% esta conforme con la dotación recibida. La dotación de herramientas de trabajo es indispensable para un adecuado desempeño laboral, pues de lo contrario las actividades se dificultan y el nivel de motivación disminuye, pues son necesarios mayores esfuerzos para dar cumplimiento a una labor, que en este caso, ya es bastante compleja y dispendiosa.

Cuadro 21. Dotación (mesas, sillas y utensilios de cocina).

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	23	12.57%
EN DESACUERDO	65	35.52%
DE ACUERDO	64	34.97%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	22	12.02%
NO SABE NO RESPONDE	9	4.92%
TOTALES	183	100%

Figura 28. Dotación (mesas, sillas y utensilios de cocina).

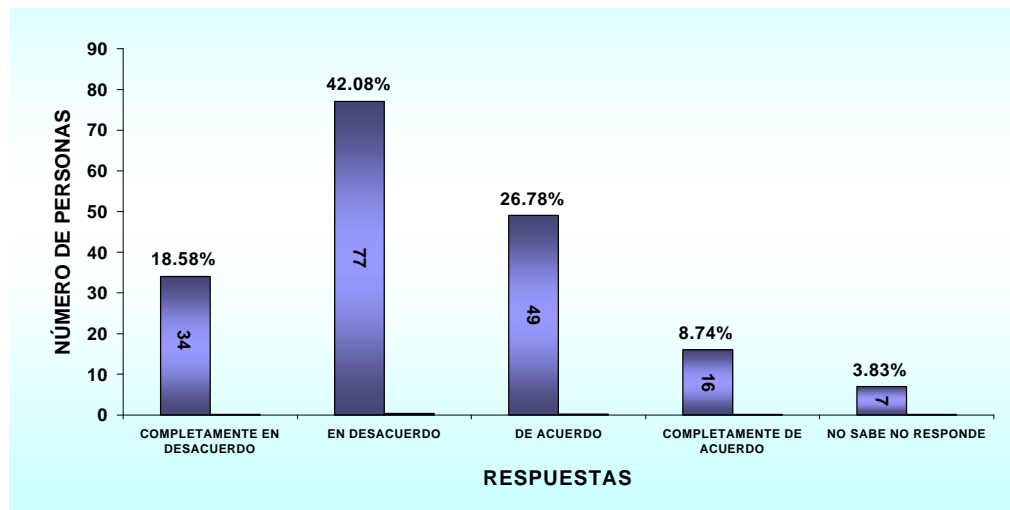


.. **Dotación (mercado).** El 61,38% de las madres comunitarias no están de acuerdo con la dotación que reciben en cuanto a mercado y el 26,78% se encuentra conforme con la dotación recibida. Una de las principales funciones de los hogares de bienestar es proporcionar alimentación básica a los niños y niñas de escasos recursos procurando una nutrición suficiente para un desarrollo físico adecuado. Las expectativas nutricionales de lo niños, niñas y de los padres usuarios deben ser atendida por las madres comunitarias que independientemente de las dotación recibida deben cubrir las necesidades alimentarias que obviamente no pueden dar espera. Ante las dificultades con la dotación de mercados, las madres deben responder ante los usuarios lo cual genera complicaciones y descontentos que la madre debe sortear, complicándose así el normal desempeño de sus funciones.

Cuadro 22. Dotación (mercado).

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	34	18.58%
EN DESACUERDO	77	42.08%
DE ACUERDO	49	26.78%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	16	8.74%
NO SABE NO RESPONDE	7	3.83%
TOTALES	183	100%

Figura 29. Dotación (mercado).



Análisis desde la teoría.

El alimento es una necesidad primaria de orden inferior, según Maslow, y de su satisfacción depende el bienestar general de los individuos, las madres comunitarias al no estar de acuerdo con la dotación de mercados deben realizar esfuerzos adicionales para alimentar a su usuarios, lo que puede generar sobre carga y estrés laboral, viéndose afectada la motivación en el desempeño de su labor⁵².

“ **Dotación (útiles y elementos escolares).** Una mayor proporción de madres comunitarias se encuentran conformes con la dotación recibida (41,53%) mientras que otro número importante de madres manifiestan su desacuerdo con dicha dotación (36,61%).

⁵² WERTHER, Op.cit., p. 292.

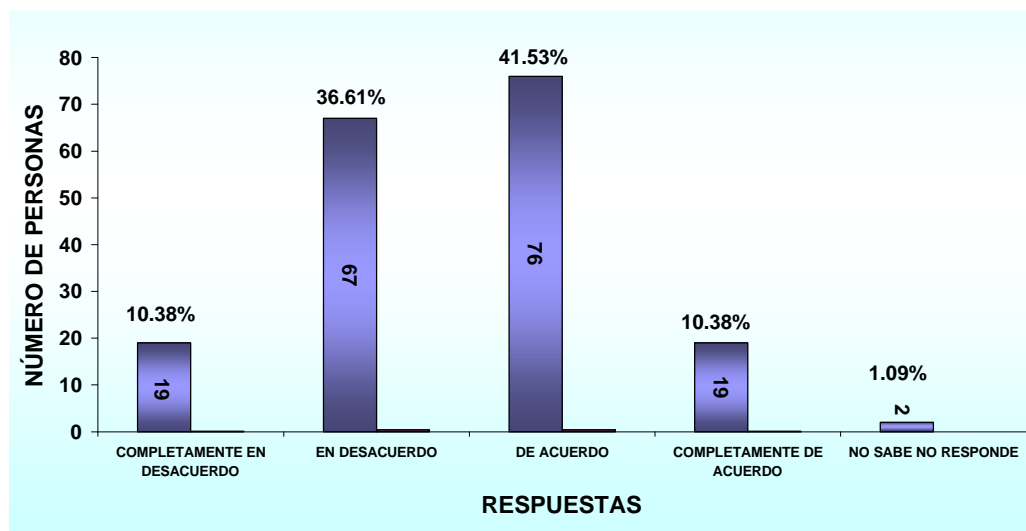
Para algunas madres comunitarias la dotación por parte del Instituto de Bienestar Familiar es insuficiente lo cual impide que los niños trabajen con los materiales didácticos necesarios, exigiendo de las madres comunitarias trabajos mas creativos e imaginativos que requieren de las madres mayor dedicación y tiempo.

El inconveniente al abordar este factor se centra en que las responsabilidades dentro del Hogar de Bienestar son múltiples y la madres no cuentan con la suficiente disponibilidad para desarrollar procesos didácticos pertinente en los cuales se optimicen los recursos disponibles. De igual manera la poca preparación académica y ocupacional limita las posibilidades pedagógicas y didácticas de la madre comunitaria. Sin embargo la madre comunitaria debe responsabilizarse frente a los usuarios y ante la institución responsable de un adecuado abordaje lúdico, formativo y didáctico de los niños y niñas.

Cuadro 23. Dotación (útiles y elementos escolares).

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	19	10.38%
EN DESACUERDO	67	36.61%
DE ACUERDO	76	41.53%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	19	10.38%
NO SABE NO RESPONDE	2	1.09%
TOTALES	183	100%

Figura 30. Dotación (útiles y elementos escolares).



.. **Oportunidades de capacitación.** En un mayor porcentaje de madres comunitarias se encuentran conformes con las oportunidades de capacitación con

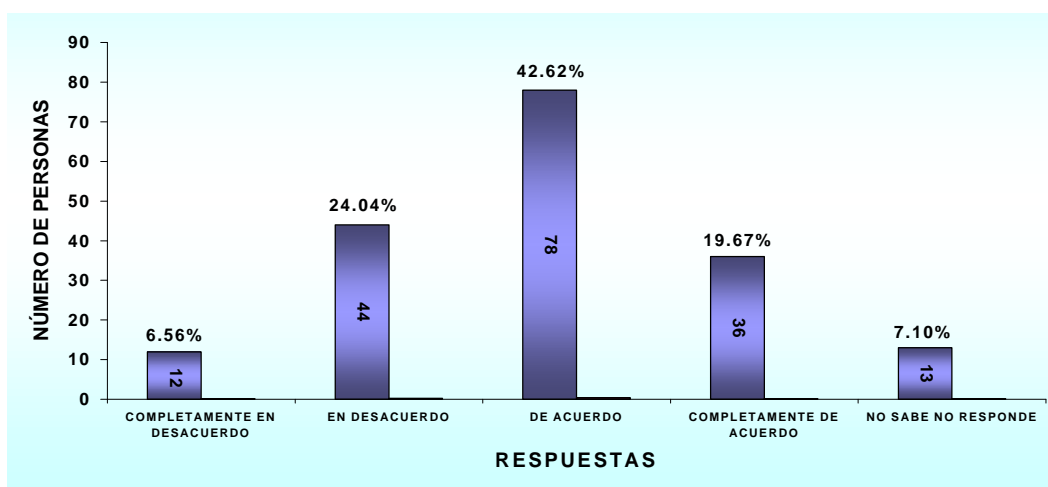
las que cuentan (42.62%) y en un porcentaje importante del 30.96% se encuentran en desacuerdo o completamente en desacuerdo con las oportunidades de capacitación.

Teniendo en cuenta la población objetivo del trabajo de estas mujeres, la conformidad frente a la capacitación puede resultar peligrosa en la medida en que no se vislumbran las problemáticas y necesidades en su real dimensión, imposibilitando el desarrollo de procesos interventivos mas pertinentes y acordes con las exigencias del contexto en el cual deben desempeñar su trabajo. Al limitar los aprendizajes, se limitan también las mejoras en la atención de los niños y niñas. El trabajo de la madres comunitarias es indispensable y de alta responsabilidad, lo que exige niveles altos de competencias y preparación en diferentes actividades y aspectos relacionados con el cuidado de los menores.

Cuadro 24. Oportunidades de capacitación.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	12	6.56%
EN DESACUERDO	44	24.04%
DE ACUERDO	78	42.62%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	36	19.67%
NO SABE NO RESPONDE	13	7.10%
TOTALES	183	100%

Figura 31. Oportunidades de capacitación.



Análisis desde la teoría.

La capacitación es un importante reforzador secundario que le permite al individuo satisfacer sus necesidades de crecimiento (Aldelfer) y autorrealización (Maslow). Las personas experimentan expectativas de desarrollo personal a través de la adquisición de conocimiento relacionado con su trabajo, lo que les permite llegar a un manejo importante de técnicas o habilidades que incrementan su rendimiento y mejoran la auto eficacia⁵³.

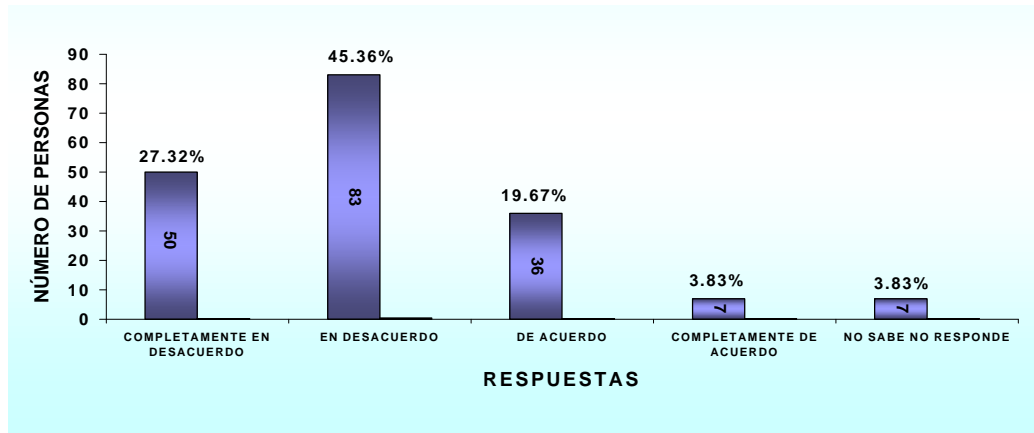
“ **Recompensa de actividades de esfuerzos laborales adicionales.** Las madres comunitarias consideran que sus esfuerzos laborales adicionales, es decir que van mas allá de las responsabilidades como madre comunitaria no son recompensadas (72.68%). Lo que implica que las madres comunitarias solo reciben una bonificación inferior al salario mínimo sin ninguna clase de incentivos, lo que disminuye la posibilidad de que dichos esfuerzos se sigan presentado. El compromiso laboral de las madres evidentemente va más allá de las recompensas monetarias, que aunque no les son indiferentes, pues sus condiciones económicas son desfavorables, son sólo una variable que incide es una motivación para continuar sus actividades dentro de los Hogares de Bienestar.

Cuadro 25. Recompensa de actividades de esfuerzos laborales adicionales.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	50	27.32%
EN DESACUERDO	83	45.36%
DE ACUERDO	36	19.67%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	7	3.83%
NO SABE NO RESPONDE	7	3.83%
TOTALES	183	100%

⁵³ Ibid., p. 291.

Figura 32. Recompensa de actividades de esfuerzos laborales adicionales.



Análisis desde la teoría.

Si se otorgan recompensas apropiadas se refuerza el rendimiento y se proporciona satisfacción de las necesidades y mejoramiento de la auto eficacia. La auto eficacia es clave en la motivación laboral pues las personas con una auto eficacia aceptable pueden funcionar con mayor eficiencia, mejorándose la creatividad y el potencial que hay en todas las personas, de tal modo que se fomenta el desarrollo, además ayuda a enfrentarse al mundo e impulsa a tomar decisiones y a aceptar responsabilidades por los actos de cada uno. Desde este factor se ve afectada la motivación de las madres al no ser reforzados sus esfuerzos y al no incentivar su auto eficacia como trabajadoras⁵⁴.

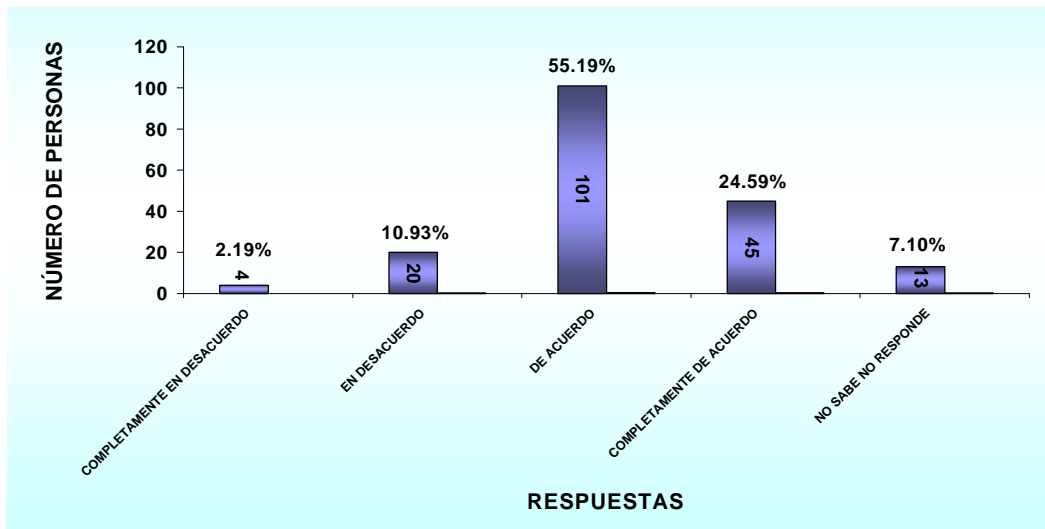
“ **Reconocimiento y respeto social.** La mayoría de las madres comunitarias están conformes o satisfechas con el reconocimiento y respeto social que les produce su trabajo (55.19% - 24.59%). El reconocimiento y el respeto social hacen parte de las necesidades de orden superior de Maslow, que se constituyen como los principales motivadores para el ser humano, sin olvidar que como base se encuentra la satisfacción de las necesidades de orden primario (fisiológicas y de seguridad). El reconocimiento y el respeto social son fuente de reforzamiento que mantiene el interés y el deseo de estas mujeres por trabajar en una actividad que aparentemente está llena de inconvenientes pero que genera satisfacción en la medida que permite el acceso a recompensas sociales necesarias para el bienestar integral de cualquier individuo.

⁵⁴ Ibid., p. 177.

Cuadro 26. Reconocimiento y respeto social.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	4	2.19%
EN DESACUERDO	20	10.93%
DE ACUERDO	101	55.19%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	45	24.59%
NO SABE NO RESPONDE	13	7.10%
TOTALES	183	100%

Figura 33. Reconocimiento y respeto social.



Análisis desde la teoría. “El reconocimiento y respeto social, hacen parte de las necesidades de estima de Maslow, que se refieren al deseo de las personas de ser reconocidos por otros, lo que da un sentido personal de crecimiento y realización”⁵⁵.

“ **Valoración y respeto por las familias beneficiadas.** Las madres comunitarias están conformes o satisfechas por la valoración y respeto que reciben de las familias beneficiarias al realizar su trabajo. Nuevamente, se observa que los factores de tipo social son importantes para esta población, que a pesar de los inconvenientes logísticos permanece en su trabajo ayudando a familias vulnerables que de otra manera no podrían encargar a sus hijos al cuidado de personas adecuadas y se dificultaría su desempeño como

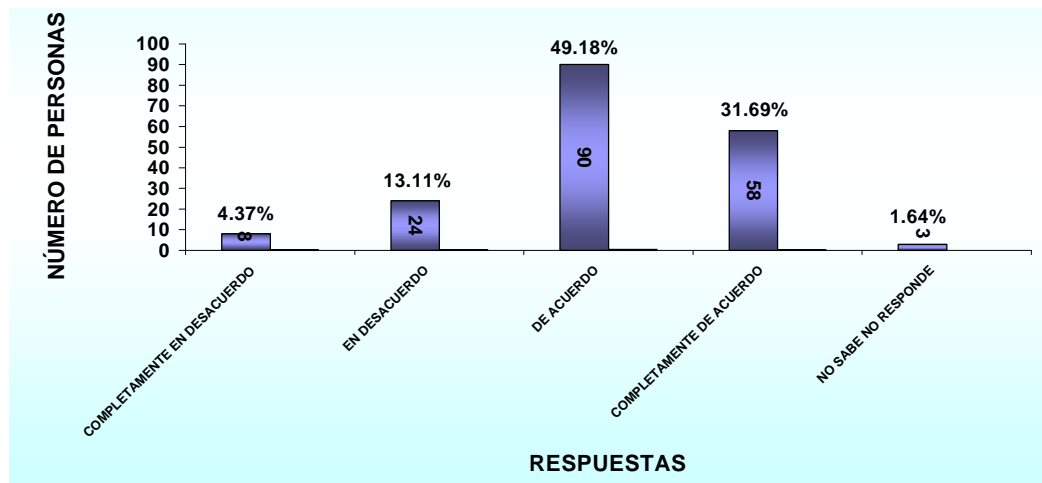
⁵⁵ HOWELL, Op.cit., p. 170.

trabajadores. Los padres usuarios reconocen la ayuda prestada por las madres y valoran su quehacer, por que es una de las pocas alternativas que tiene y además es una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida.

Cuadro 27. Valoración y respeto por las familias beneficiadas.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	8	4.37%
EN DESACUERDO	24	13.11%
DE ACUERDO	90	49.18%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	58	31.69%
NO SABE NO RESPONDE	3	1.64%
TOTALES	183	100%

Figura 34. Valoración y respeto por las familias beneficiadas.



Análisis desde la teoría. Las madres comunitarias al ser valoradas y respetadas ven satisfecha su necesidad de estima, pues las familias les proporcionan un sentido de utilidad social que hace que su auto estima y auto eficacia se incremente. Este tipo de reforzador secundario es muy poderoso a la hora de mejorar el rendimiento y la motivación laboral.

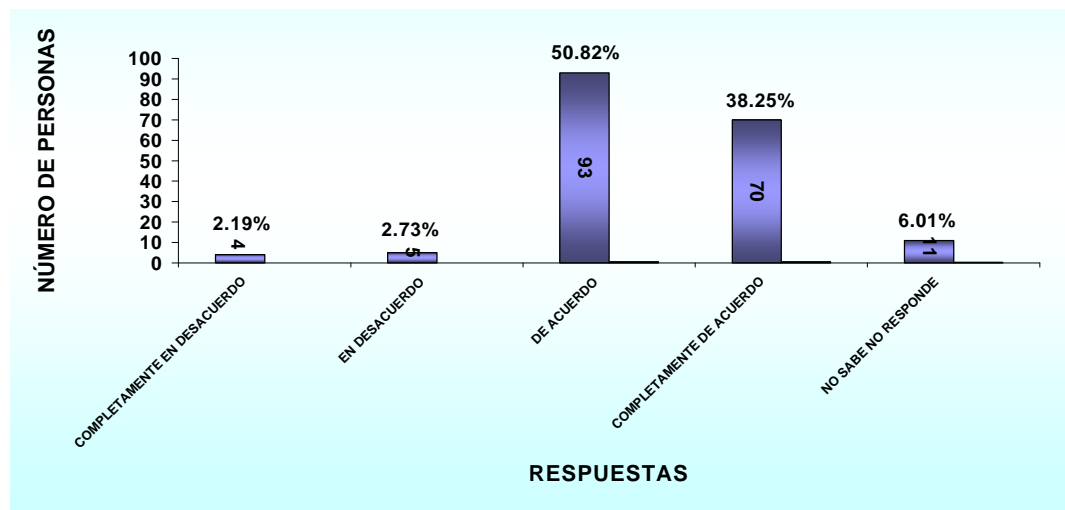
•• **Valoración del trabajo como interesante.** Las madres comunitarias consideran que el trabajo que están realizando es interesante, pues a pesar de que se mantienen dentro del hogar y realizan las tareas propias del mismo, pueden acceder a capacitaciones, relaciones interpersonales nuevas, vinculación con una institución y el reconocimiento y respeto que su rol social implica. Las

personas que gustan de su empleo trabajan con mas esfuerzo, y por ende, observan un mejor desempeño.

Cuadro 28. Valoración del trabajo como interesante.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	4	2.19%
EN DESACUERDO	5	2.73%
DE ACUERDO	93	50.82%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	70	38.25%
NO SABE NO RESPONDE	11	6.01%
TOTALES	183	100%

Figura 35. Valoración del trabajo como interesante.



Análisis desde la teoría.

La monotonía es una de las principales causas del decremento del rendimiento laboral, pues no le permite al individuo exponer y explorar sus potencialidades y experimentar un sentido de autorrealización (Maslow) y crecimiento personal (Aldelfer). Las madres comunitarias al percibir su trabajo como interesante experimenta un grado de motivación que las lleva a desempeñar su labor de una manera mas eficiente⁵⁶.

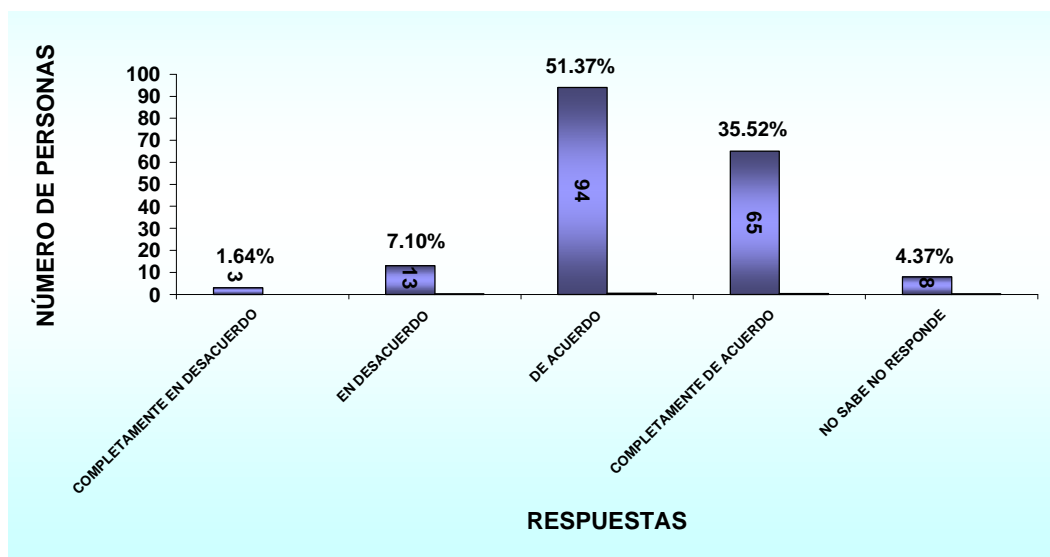
⁵⁶ WERTHER, Op.cit., p. 293.

.. **Relación con compañeros de trabajo.** Las madres comunitarias están conformes (51.37%) o satisfechas (35.52%) con las relaciones interpersonales con sus compañeras de trabajo. Este grupo de mujeres son personas que se relacionan entre si de una manera respetuosa y armónica lo cual facilita el trabajo en equipo que como sindicato debe convertirse en una herramienta o medio clave para alcanzar sus objetivos y metas. El encuentro con el otro similar a mí me permite una mejor contextualización de las realidades vividas y es una oportunidad de aprendizaje mutuo en función de las mismas expectativas.

Cuadro 29. Relación con compañeras de trabajo.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	3	1.64%
EN DESACUERDO	13	7.10%
DE ACUERDO	94	51.37%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	65	35.52%
NO SABE NO RESPONDE	8	4.37%
TOTALES	183	100%

Figura 36. Relación con compañeras de trabajo.



Análisis desde la teoría.

La relación con las compañeras de trabajo pertenecen a las necesidades sociales de Maslow o de relaciones de Aldelfer. Las

compañeras hacen parte de las relaciones significativas para las madres comunitarias, dichas relaciones son poderosos reforzadores secundarios que se constituyen como importantes fuentes de motivación⁵⁷.

“ **Dificultades familiares por el trabajo.** La mayoría de madres comunitarias consideran que su trabajo no les causa dificultades familiares (61.2%) y en un menor porcentaje del 12.57% consideran que su trabajo es causal de problemas familiares. Esto significa que un gran número de familias están conformes con este tipo de trabajo por ser una labor que se desarrolla dentro del hogar y por que le permite a la mujer contribuir en satisfacción en algunas necesidades de la familia.

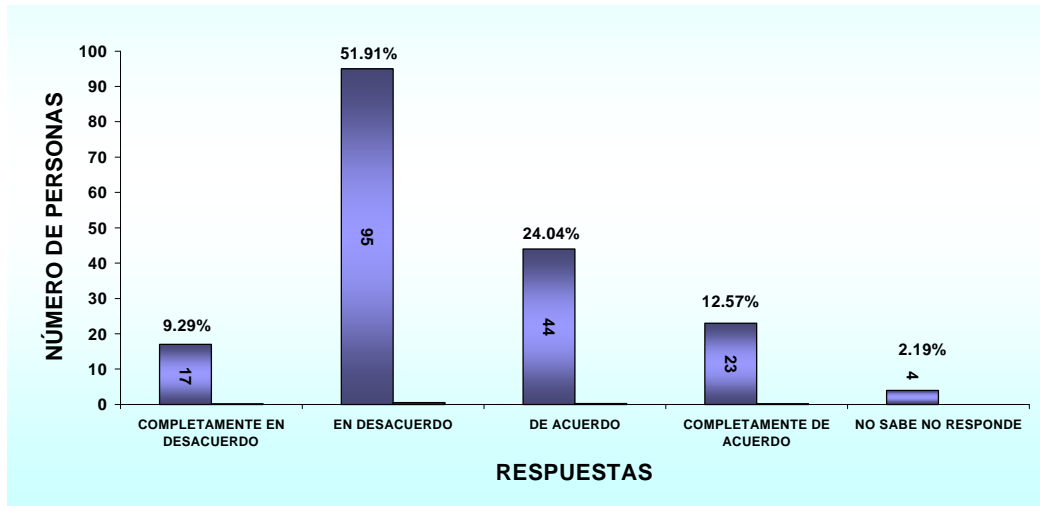
Por otra parte, en una minoría de madres presentan dificultades o problemas familiares porque su trabajo les exige dedicación y responsabilidad con sus beneficiarios, viéndose obligadas a descuidar a sus con cónyuges o hijos. En varios estudios se ha observado que los empleados que indican altos niveles de conflictos trabajo-familia acusan niveles de motivación laboral mas bajos que sus contrapartes con bajos niveles de conflicto.

Cuadro 30. Dificultades familiares por el trabajo.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	17	9.29%
EN DESACUERDO	95	51.91%
DE ACUERDO	44	24.04%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	23	12.57%
NO SABE NO RESPONDE	4	2.19%
TOTALES	183	100%

⁵⁷ Ibid., p. 171.

Figura 37. Dificultades familiares por el trabajo.



Análisis desde la teoría. “Las dificultades familiares pueden ver entorpecidas las necesidades de amor y de afecto, pues los seres humano necesitan identificarse con un grupo primario como es la familia. Las madres comunitarias al recibir el apoyo de sus familiares son motivadas por estos para continuar con la labor desempeñada”⁵⁸.

.. **Autonomía y toma de decisiones.** El trabajo de madres comunitarias les permite a las personas que lo desarrollan ser autónomas y tomar decisiones.

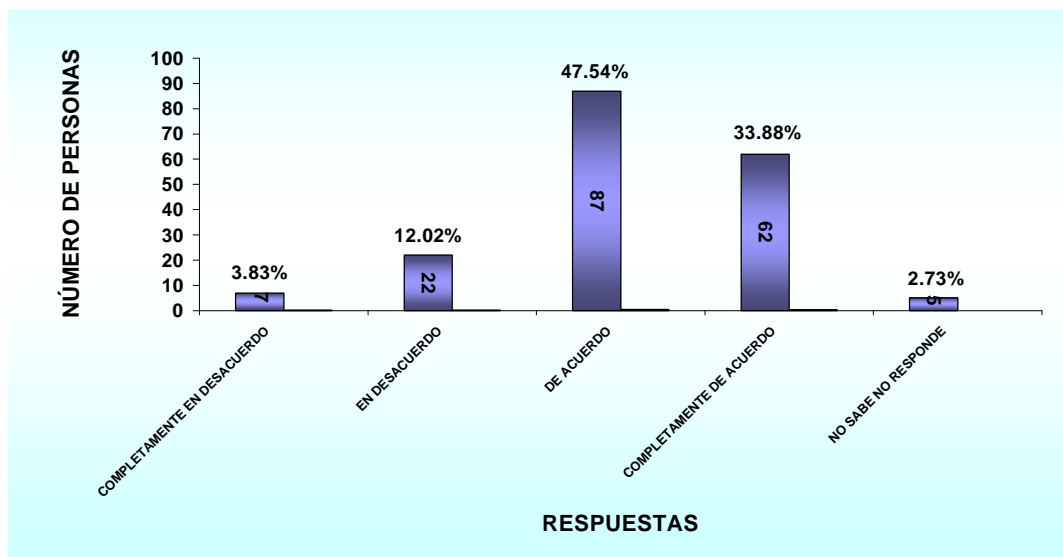
El trabajo se constituye en un medio donde las madres comunitarias pueden actuar en pro del beneficio de si mismas y de los niños y familias beneficiarias. En este sentido, se puede decir que son mujeres con capacidad para tomar sus propias decisiones, realizar diversas actividades, plantearse objetivos y metas con el fin de fortalecer su labor. Las madres comunitarias gozan de una libertad para realizar su trabajo como lo consideren conveniente lo cual mejora su autoestima y su compromiso en la medida que su trabajo y los resultados del mismo dependen en mayor medida de su auto gestión y responsabilidad individual.

⁵⁸ Ibid., p. 171.

Cuadro 31. Autonomía y toma de decisiones.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABS	FRECUENCIA RELATIVA
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	7	3.83%
EN DESACUERDO	22	12.02%
DE ACUERDO	87	47.54%
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	62	33.88%
NO SABE NO RESPONDE	5	2.73%
TOTALES	183	100%

Figura 38. Autonomía y toma de decisiones.



Análisis desde la teoría. “La autonomía y la toma de decisiones se constituyen en elementos fundamentales en la vida cotidiana de todo ser humano pues dan la posibilidad de hacer todo lo que es capaz de hacer obteniendo una realización interna que mejora su nivel de auto eficacia, autoestima y auto imagen, optimizando su desempeño en cualquier ámbito de la vida”⁵⁹.

⁵⁹ Ibid., p. 170.

6. PROPUESTA

6.1 PRESENTACIÓN

Colombia es un país que atraviesa por diferentes problemas, entre los más importantes, los sociales, los económicos y los políticos que afectan a diferentes grupos sociales, entre ellos a las madres comunitarias organizadas en un sindicato denominado SINTRACIHOBÍ, este grupo de mujeres son un sector frágil de la comunidad que se enfrentan a diferentes dificultades laborales que impiden el normal desarrollo de sus actividades, siendo los principales afectados los niños, las niñas y las familias usuarias de sus servicios.

Entre los principales problemas que tiene que sortear las madres comunitarias se encuentran la baja remuneración, la falta de prestaciones sociales de ley y de seguridad social, la insuficiente dotación de materiales de trabajo y la falta de capacitación. Teniendo en cuenta que las madres comunitarias cumplen una función social fundamental dentro de la comunidad se hace necesario el desarrollo de acciones encaminadas a mejorar su situación actual de tal manera que les permita enfrentarse a nuevos retos en las diferentes esferas de su vida social y laboral y contribuya a generar cambios positivos que conlleven a optimizar las condiciones de vida de este sector poblacional.

Las madres comunitarias deben convertirse en protagonistas de los diferentes procesos de cambio, son ellas quienes deben ser auto gestoras de sus programas y proyectos encaminados a su desarrollo personal, comunitario y laboral teniendo en cuenta que no sólo se verán beneficiadas como individuos y como grupo organizado sino que además se beneficiaran un numero importante de niños, niñas y familias colombiana contribuyendo así en el fortalecimiento del tejido social y en la construcción de una sociedad con mejores condiciones y oportunidades para todos los ciudadanos en sus diferentes roles..

Para mejorar el nivel de afrontamiento y desarrollar habilidades pertinentes con su quehacer como madres comunitaria se propone modelo de intervención:

Fase 1. sensibilización y capacitación: en esta fase se procura sensibilizar a las madres comunitarias frente a la importancia de generar estrategias para afrontar su situación actual mediante el desarrollo de habilidades personales y sociales en procura de ser agentes de su propio bienestar y desarrollo.

Fase 2. proyectos: en esta fase se plantea la presentación de varios proyectos que permitan el crecimiento individual y principalmente grupal de las madres comunitarias, buscando estrategias que les permitan ser autónomas y evolucionar en sus actividades organizativas.

Fase 3. desarrollo humano: en esta fase se propone el desarrollo integral de las mujeres para que superen la etapa inicial de madres comunitarias y se conviertan en promotoras de familia, de tal manera que su labor comunitaria se amplíe y que sus servicios se cualifiquen logrando un impacto mas significativo en la comunidad. Esto se realizará mediante el establecimiento de convenios interinstitucionales.

6.2 JUSTIFICACIÓN

La motivación laboral juega un papel importante en el rendimiento y desempeño laboral de cualquier trabajador, pero no todos los trabajadores se motivan con las mismas condiciones o estímulos, cada grupo tiene sus preferencias motivacionales, es más cada individuo tienen diferentes preferencias y diferentes formas de ser motivado. Las madres comunitarias encuentran una fuente importante de motivación en las actividades sociales y comunitarias que deben desempeñar y que les representan reconocimiento, respeto y valoración social, mejorando su sentido de autoestima y desarrollando contactos sociales que de otra forma no tendrían. La realidad laboral que tiene que enfrentar este grupo de mujeres es muy compleja y las soluciones estatales parecen necesitar de tiempo para presentarse. Sin embargo las acciones que deben desempeñar las madres comunitarias afectan directamente a niños y padres de familia, y a dicha atención no se le puede dar espera, por lo tanto rescatando los recursos personales propios de cada individuo podemos dar respuesta a las necesidades motivacionales de las madres comunitarias.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 Objetivo general. Generar acciones encaminadas a superar los factores que afectan la motivación laboral de las madres comunitarias del Sindicato SINTRACIHOBÍ mediante el desarrollo de habilidades y estrategias individuales y grupales propias.

6.3.2 Objetivos específicos.

- ✓ Sensibilizar y capacitar a las madres comunitarias para desarrollar estrategias y habilidades encaminadas al mejoramiento de las condiciones que afectan sus motivación laboral.
- ✓ Formular, gestionar y ejecutar proyectos que permitan el desarrollo de acciones dirigidas a la superación de las problemáticas laborales.
- ✓ Llevar a cabo un programa de desarrollo humano que promueva la evolución de la figura de madres comunitaria a niveles mas cualificados.

6.4 ENFOQUE

La propuesta se estructura bajo un enfoque psicosocial, en el cual se procura el establecimiento de competencias individuales y grupales que le permitan a las madres comunitarias enfrentar las dificultades que la realidad actual representa.

Se parte de la sensibilización y capacitación de la población sujeto para la posibilidad de un análisis crítico y propositivo que genere la concientización y apropiación de los problemas que deben ser resueltos mediante estrategias propias auto formuladas y auto gestionadas.

6.5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

6.5.1 Auto estima, auto concepto y auto eficacia.

Un adecuado nivel de autoestima es la base de la salud mental y física del organismo. El concepto que tenemos de nuestras capacidades y nuestro potencial no se basa sólo en nuestra forma de ser, sino también en nuestras experiencias a lo largo de la vida. Lo que nos ha pasado, las relaciones que hemos tenido con los demás (familia, amigos, etc.), las sensaciones que hemos experimentado, todo influye en nuestro carácter y por tanto en la imagen que tenemos de nosotros mismos.

Una persona con baja autoestima suele ser alguien inseguro, que desconfía de las propias facultades y no quiere tomar decisiones por miedo a equivocarse. Además, necesita de la aprobación de los demás pues tiene muchos complejos. Suele tener una imagen distorsionada de si mismo, tanto a lo que se refiere a rasgos físicos como de su valía personal o carácter. Todo esto le produce un sentimiento de inferioridad y timidez a la hora de relacionarse con otras personas.

Le cuesta hacer amigos nuevos y está pendiente del qué dirán o pensarán sobre él, pues tiene un miedo excesivo al rechazo, a ser juzgado mal y a ser abandonado. La dependencia afectiva que posee es resultado de su necesidad de aprobación, ya que no se quiere lo suficiente como para valorarse positivamente.

Otro problema que ocasiona el tenernos infravalorados es la inhibición de la expresión de los sentimientos por miedo a no ser correspondidos. Si algo funciona mal en una relación de pareja o de amistad, la persona con falta de autoestima creerá que la culpa de esto es suya, malinterpretando en muchas ocasiones los hechos y la comunicación entre ambos. Se siente deprimido ante cualquier frustración, se hunde cuando fracasa en sus empeños y por eso evita hacer proyectos o los abandona a la primera dificultad importante o pequeño fracaso.

Una persona con una autoestima óptima, en cambio, tiene las siguientes cualidades:

- ✓ Posee una visión de si mismo y de sus capacidades realista y positiva.

- ✓ No necesita de la probación de los demás, no se cree ni mejor ni peor que nadie.
- ✓ Muestra sus sentimientos y emociones con libertad.
- ✓ Afronta los nuevos retos con optimismo, intentando superar el miedo y asumiendo responsabilidades.
- ✓ Se comunica con facilidad y le satisfacen las relaciones sociales, valora la amistad y tiene iniciativa para dirigirse a la gente.
- ✓ Sabe aceptar las frustraciones, aprende de los fracasos, es creativo e innovador, le gusta desarrollar los proyectos y persevera en sus metas.

La autoestima se aprende, fluctúa y la podemos mejorar. Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos un concepto de como nos ven nuestros padres, maestros, compañeros y las experiencias que vamos adquiriendo.

El autoconcepto deriva de la comparación subjetiva que hacemos de nuestra persona frente a los demás, así como de lo que éstos nos dicen y de las conductas que dirigen hacia nosotros. También los éxitos y los fracasos personales influyen en nuestra forma de valorarnos.

Es el concepto que tenemos de nosotros mismos. En el autoconcepto intervienen varios componentes que están interrelacionados entre sí:

Nivel cognitivo - intelectual: constituye las ideas, opiniones, creencias, percepciones y el procesamiento de la información exterior. Basamos nuestro autoconcepto en experiencias pasadas, creencias y convencimiento sobre nuestra persona.

Nivel emocional afectivo: es un juicio de valor sobre nuestras cualidades personales. Implica un sentimiento de lo agradable o desagradable que vemos en nosotros.

Nivel conductual: es la decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente.

Los factores que determinan el autoconcepto son los siguientes:

La actitud o motivación: es la tendencia a reaccionar frente a una situación tras evaluarla positiva o negativa. Es la causa que impulsa a actuar, por tanto, será importante plantearse los porqués de nuestras acciones, para no dejarnos llevar simplemente por la inercia o la ansiedad.

El esquema corporal: supone la idea que tenemos de nuestro cuerpo a partir de las sensaciones y estímulos. Esta imagen está muy relacionada e influenciada por las relaciones sociales, las modas, complejos o sentimientos hacia nosotros mismos.

Las aptitudes: son las capacidades que posee una persona para realizar algo adecuadamente (inteligencia, razonamiento, habilidades, etc.).

Valoración externa: es la consideración o apreciación que hacen las demás personas sobre nosotros. Son los refuerzos sociales, halagos, contacto físico, expresiones gestuales, reconocimiento social, etc. "

6.5.2 La familia, escuela de la sociedad. La familia posee vínculos vitales y orgánicos con la sociedad porque constituye su fundamento y alimento continuo mediante su función de servicio a la vida.

La familia no es sólo un conjunto de personas a las que les "tocó" nacer bajo el mismo techo (cuando han tenido la mejor de las suertes). La familia es mucho, muchísimo más que ver nacer, crecer, reproducirse y morir a una serie de personas con rasgos físicos y de personalidad a veces semejantes. Si bien es cierto que la familia no se escoge, es menester optar por ella y aceptarla con un acto de voluntad y amor.

La familia es una comunidad natural de vida, es una unidad viviente, de los padres con los hijos, que se origina en el matrimonio. Es la célula de la sociedad humana. Al ser humano sólo le es posible comprenderlo dentro del contexto familiar. Y por contexto familiar entendiendo un padre (hombre), una madre (mujer) y los hermanos (perdón por tanta aclaración, pero en estos tiempos y en estos temas hay que ser cada vez más específicos por aquellos que de pronto crean sus "propias realidades").

La familia es un sistema vivo, de tipo abierto ligado e intercomunicado con otros sistemas como el sistema escolar, el sistema de gobierno, la misma Iglesia. Es decir, la familia no es un sistema aislado.

La familia produce elementos que determinan estados en el individuo de salud y fuerza o bien de enfermedad psíquica y emocional.

6.5.3 Toma de decisiones. Casi no es posible imaginar un campo de mayor trascendencia para el humano que el de la toma de decisiones. Tenemos un problema cuando no sabemos como seguir. Una vez que tenemos un problema, hay que tomar una decisión (incluyendo la de no hacer nada). Elegimos una alternativa que nos parezca suficientemente racional que nos permita mas o menos maximizar el valor esperado luego de resuelta nuestra acción. Emitimos en

silencio un plan de control, que nos Suma en la toma de decisiones, incluyendo decisiones relacionadas con modificar ese plan de control. Demostramos nuestra inteligencia en este proceso en funcionamiento.

Un tópico bastante poco conocido es el papel de la inteligencia en la resolución de problemas, de la toma de decisiones, del planeamiento de un control. Randall Beer nos muestra en detalle la toma de decisiones cíclicas y encadenadas de un invertebrado cuya red neuronal es plenamente conocida.

Los seres humanos ganaron su libertad natural para pensar por sí mismos. Sin embargo, esto ha sido una gran carga de responsabilidad para muchos. Ha habido demasiados fracasos. Las personas renuncian rápidamente a su libertad natural frente a cualquier culto a cambio de una vida fácil.

La buena toma de decisiones permite vivir mejor. Nos otorga algo de control sobre nuestras vidas. De hecho, muchas de las frustraciones que sufrimos con nosotros mismos se deben a no poder usar la propia mente para entender el problema de decisión, y el coraje para actuar en consecuencia. Una mala decisión puede obligarnos a tomar otra mala decisión.

Las decisiones racionales generalmente se toman sin darnos cuenta, quizás de manera inconsciente, podemos comenzar el proceso de consideración. Lo mejor es aprender el proceso de toma de decisiones para decisiones complejas, importantes y críticas. Las decisiones críticas son aquellas que no pueden ni deben ser objetivos incorrectos.

El proceso para tomar decisiones es el siguiente:

- Elegir la meta que satisfaga los propios "valores". Los valores deben expresarse en escala numérica y mensurable. Esto es necesario para hallar las jerarquías entre los valores.
- Averiguar cual es el conjunto de cursos de acción posibles que puede tomar y luego reunir información confiable sobre cada uno de ellos. La información objetiva sobre los cursos de acción también puede expandir el conjunto de alternativas. Cuantas mas alternativas de desarrollen, mejores decisiones se podrá tomar.
- Predecir el resultado de cada curso de acción individual mirando hacia el futuro.
- Elegir la mejor alternativa que tenga el menor riesgo involucrado en llegar a la meta.
- Implementar la decisión. La decisión no significa nada a menos que la puesta en acción.

Las decisiones son el corazón del éxito y, a veces, hay momentos críticos en que pueden presentar dificultad, perplejidad y exasperación.

6.5.4 Resolución de conflictos. La palabra conflicto es ambigua y móvil; según el contexto puede tener diversas interpretaciones, pero es frecuentemente utilizada la definición que de tal concepto dan Hocker y Wilmant: "el conflicto es una interacción de personas interdependientes, quienes perciben metas incompatibles e interferencia de unos a otros para lograr tales metas". También se puede recurrir a la definición de Adam Curle: "hay conflicto cuando un individuo, una comunidad, una nación o incluso un bloque internacional desean algo que no puede ser conseguido a menos que sea a costa de otro individuo o grupo que también lo desea".

La resolución de los conflictos es, aquella rama de las ciencias políticas que pretende dirimir los antagonismos que se susciten tanto en el orden local como en el global, sin excluir la violencia como uno de sus métodos; fundamentando su análisis en el ámbito social del lugar donde se produce el conflicto. Ésta especialidad se concentra principalmente en:

- La necesidad de hallar salidas constructivas al conflicto.
- Valorar las formas comunitarias tradicionales.
- Trascender los límites marcados por el derecho y la psicología.
- Canalizar el uso de la violencia.
- Tener una respuesta efectiva frente a la guerra.
- Establecer proyectos derivados de los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en el lugar del conflicto.

La resolución de conflictos como rama de las ciencias políticas aparece para resolver las muy frecuentes exigencias que los Estados hacen en pro de la autodeterminación y de la búsqueda del reconocimiento de su propia identidad en una determinada comunidad. Así, la resolución de los conflictos hoy en día exige la toma de decisiones de manejo interno con planteamientos y puntos específicos que den prioridad a la construcción de estructuras políticas sólidas que cuenten con la intervención específica de los actores del conflicto.

6.5.5 Los derechos humanos. Los derechos humanos son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el hecho de serlo, y que tiene que ser satisfechas porque se refieren a unas necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para que puedan desarrollarse como seres humanos. Son unos derechos tan básicos que sin ellos resulta difícil llevar una vida digna. Por ser tan necesarios para la persona se dice que son:

Universales. Se le deben reconocer a todos los seres humanos, sin excluir a nadie. Se trata de una exigencias mínimas que se les deben garantizar en reconocimientos de su condición de humanos.

Prioritarios. En el sentido de que al entrar en conflicto son otros derechos tienen que ser protegidos de una manera prioritaria.

Innegociables. Ninguna sociedad debe negar la protección de esos derechos a sus miembros. Si, por ejemplo, carece- de los medios necesarios para satisfacer en un momento dado lo que vamos a llamar "derechos económicos, sociales y culturales" de todos sus ciudadanos, no puede conformarse alegando que le resulta imposible; ha de esforzarse por conseguir los medios necesarios y por distribuirlos de tal modo que todos vean satisfechos sus derechos.

Además, todas las sociedades tienen que contribuir en el contexto mundial para lograr que se respeten los derechos de todas las personas, sea cual fuera la sociedad concreta a la que pertenezcan.

En resumen, los derechos humanos son unos mínimos morales de justicia que deben ser satisfechos, porque sin ellos no se puede construir una sociedad justa ni un mundo en paz y en armonía.

Los derechos humanos se han ido reconociendo a lo largo de la historia, a través de un lento proceso de aprendizaje moral que no ha terminado todavía. En este proceso se pueden distinguir, hasta ahora, tres grandes fases, que se suelen denominar "las tres generaciones" de los derechos humanos.

Primera generación: Los derechos de la libertad. La "primera generación" es la de los derechos civiles y políticos. Empezaron a ser reivindicados por la burguesía frente al Antiguo Régimen a partir del siglo XVI: el derecho a la vida y a la integridad física, a pensar y expresarse libremente, a participar en el gobierno del propio país, a no ser detenido sin un motivo legal a ser juzgado con garantías de imparcialidad, a tener propiedad, a comerciar libremente, etc.

Segunda generación: Los derechos de la igualdad. La segunda generación" se refiere a los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al empleo y al salario justo, a la vivienda, a la salud, a la educación, a la cultura, a

una pensión de jubilación, etc. Estos derechos fueron reivindicados sobre todo por el movimiento obrero a lo largo de los últimos siglos. Con ellos se pretende dotar de un apoyo real a los derechos de la primera generación, porque difícilmente se pueden ejercer los derechos civiles y políticos si no se tiene un mínimo de ingresos económicos. una protección contra la enfermedad o unos mínimos de nivel cultural.

Este tipo de exigencias fue abriendo el camino a una nueva mentalidad según la cual es necesario que el estado no se limite a mantener el orden público y el cumplimiento de los contratos, sino que actúe positivamente para que los derechos de la primera generación no sean un privilegio de unos cuantos, sino una realidad para todos. Por esta razón se dice que la segunda generación constituye un conjunto de exigencias de la igualdad.

Tercera generación: Los derechos de la solidaridad. Los llamados derechos de la tercera generación" incluyen en que toda persona tiene que nacer y vivir en un medio ambiente sano. no contaminado de polución y de ruido, y también el derecho a nacer y vivir en una sociedad en paz. Estos derechos no han sido recogidos todavía en una declaración internacional, pero son tan básicos como los anteriores, porque si se vive en un ambiente contaminado o en un ambiente de guerra, difícilmente se pueden cumplir los derechos de la primera y segunda generación.

Actualmente existe un gran número de países en los que las personas, se ven obligadas a trabajar en condiciones insalubres, durante jornadas de doce horas diarias o más, sin seguridad social ni protección contra el desempleo, y prácticamente sin derechos sindicales. Los países ricos no ponen demasiadas objeciones a esta situación, porque son sus propias empresas las que encuentran en esos países una mano de obra barata y dócil. Los sindicatos de los países ricos sí suelen protestar, entre otras cosas porque este tipo de prácticas está llevando a la desaparición de muchos puestos de trabajo en el Primer Mundo. La Organización internacional del Trabajo (OIT), que tiene su sede en Ginebra (Suiza), es la que. tiene el encargo de la ONU para ocuparse de este tipo de problemas.

6.5.6 Técnicas de negociación. Al hablar de negociación, se habla de una actividad inherente a la vida cotidiana de todo ser humano. La raíz de "negociar" es "la acción de hacer negocio", es decir "neg-otium", es decir "no ocio". Sin embargo, la Real Academia de la Lengua Española acota mucho más la definición y define negociar como "tratar y comerciar, comprando y vendiendo o cambiando géneros, mercaderías o valores para aumentar el caudal",

Así, McCall & Warrington dicen que "negociación es cualquier serie de procesos de comunicación verbal y/o escrita a través de los que dos o más partes, de origen cultural igual o distinto y con intereses comunes o antagónicos, estudian y valoran

la forma de una acción conjunta que sea compatible con sus objetivos particulares y que sirva para establecer o redefinir los términos de su relación.” Por su parte, D.G.Pruitt dice que “negociación es una de las formas de creación de una decisión en el transcurso de la cual dos o mas partes discuten entre sí con el objeto de conciliar intereses opuestos.” G.Gibier define que “negociación es la coincidencia de dos voluntades que constatan un desacuerdo con la esperanza de hacer que la situación evoluciones hacia una solución aceptable para ambas partes.”

Thibaud que dice que negociación son, generalmente, extremas al principio.

Naturalmente, cualquier situación de compra o venta, cualquier acuerdo o contrato, discusión, regateo o conflicto incluso la aplicación de la justicia, todo ello pasa por una negociación. La negociación afecta a toda la actividad de los seres humanos. es la búsqueda de un compromiso aceptable entre posiciones que

Negociamos de muchas formas, en nombre propio o ajeno, en singular o en plural, para construir algo o para repartirlo, cooperando o compitiendo, integrando o destruyendo. La mayoría de las veces se habla de negociaciones bilaterales, pero no hay que olvidar que en muchos casos de la vida real las negociaciones son multilaterales. También es importante comprender qué es una negociación exitosa, dicho de otro modo cuando se tiene éxito con una negociación, pues no hay que olvidar que tanto si se negocia con un cliente como con un proveedor, con un alumno, con el jefe, con un vecino, con un familiar o con el cónyuge; siempre, absolutamente siempre, la negociación habrá sido exitosa si la relación entre ambos sale reforzada. En cualquier otro caso, tanto si se ha cedido lo que no se deseá, como si se ha acaparado más de lo que era razonable para el oponente la relación se verá debilitada y por tanto la siguiente negociación con esa persona, si es que existe, no será de la misma manera. Con todo ello, se puede ver que para negociar bien es preciso comprender el por qué de las actuaciones básicas, de las motivaciones, de las personas. Hay también que comprender cuáles son los elementos de motivación comunes y naturalmente cuáles son las necesidades humanas. Será esta comprensión, primero en sí mismo y después en las demás personas, la que permitirá hacer diagnósticos correctos cuando las personas se sienten en la mesa de negociación.

6.5.7 Desarrollo del potencial humano. El desarrollo humano es el proceso socioeconómico centrado en la persona dedicado a potenciar sus capacidades y a asegurar una vida digna en cualquier sociedad y en cualquier cultura.

Dentro de las actuales tendencias socioculturales y políticas (conocidas como megatendencias), ver Drucker (1995) y Tapscott (1977), el desarrollo de las potencialidades de los seres humanos es crucial para hacer realidad los procesos de transformación hacia una sociedad "poscapitalista" o una "economía digital", pues en ambos casos el Hombre es el eje de dichos procesos, su autor y gestor.

Considerando la apremiante necesidad de un "trabajador del conocimiento" que desarrolle, entre otras cualidades, una gran capacidad de adaptación al cambio, junto con la adopción de nuevos paradigmas y aspectos tan necesarios como la creatividad e innovación, aparece la clara justificación de trabajar temáticas como el desarrollo de las Potencialidades Humanas, dentro de un marco de cambio sociocultural global y acorde con las concepciones administrativas, más actuales del talento humano.

El concepto de "Desarrollo Humano" posee múltiples acepciones, como por ejemplo, cuando se entiende como sinónimo de Psicología Evolutiva (como proceso formativo que va desde el nacimiento hasta la muerte y se caracteriza por etapas); además, remite a otros conceptos no menos complejos como "Desarrollo Integral".

Al hablar del Desarrollo del Potencial Humano conviene resaltar que lo que se busca es crear una nueva actitud frente a la idea de desarrollo social y económico que trascienda los límites de nacionalidad, que parte de una nueva presentación, definición y aceptación de sí mismo.

El desarrollo de posibilidades cognitivas puede llevar a sobrevalorar la razón sobre la emoción, pero bajo una perspectiva cognoscitivista amplia (como la de Ellis) la vida psíquica del ser humano se explica por medio de una interrelación e integración de los aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales.

Para el logro de dicho desarrollo, las organizaciones de hoy vienen al concepto, cada vez más amplio, de capacitación (puede ser leído como educación o formación integral) y dentro de este marco educativo se revitaliza amplios temas de discusión como la ética (la formación en valores).

Las relaciones entre el Desarrollo Humano y la Economía, no pueden ser ajenas, puesto que bajo el enlace de "Calidad de Vida" se desemboca en la problemática de la falta de recursos económicos para posibilitarlo, pero sin pretender reducir el desarrollo humano a fríos indicadores económicos, pues ya Manfred Max Neef alerta sobre sus riesgos y falacias, precisando la acuciante necesidad de un "Desarrollo a Escala Humana", convirtiéndose en un puente entre lo individual y lo social.

Los procesos involucrados en la creación de condiciones específicas que propicien el desarrollo de las potencialidades de los seres humanos, aclarando que no se espera explicar teóricamente un fenómeno natural o social, sino más bien de "vivenciar" un tipo de experiencias diseñadas para el autoconocimiento, la reflexión y la crítica, que conlleve la aceptación, la cultura de la convivencia y el respeto y el desarrollo de la Autoestima como eje de una gestión empresarial de la calidad con miras a enfrentar los retos del nuevo milenio.

6.6 PLAN DE ACCIÓN

6.6.1 Propuesta. Propuesta de generación de acciones encaminadas a superar los factores que afectan la motivación laboral de las madres comunitarias del sindicato SINTRACIHOBÍ de Pasto.

6.6.2 Marco lógico.

Cuadro 32. Contenido temático de la propuesta.

FASE	CONTENIDO
FASE UNO: sensibilización y capacitación.	<ul style="list-style-type: none">• Autoestima, autoeficacia y auto concepto.• Mujer, familia y sociedad.• Toma de decisiones y resolución de conflictos.• Derechos humanos.• Derecho laboral.• Formulación y gestión de proyectos.• Técnicas de negociación.
FASE DOS: formulación, gestión y ejecución de proyectos.	<ul style="list-style-type: none">• Proyectos de capacitación y educación formal y no formal.• Proyectos de evaluación de la forma de organización actual y la pertinencia de adquirir nuevos modelos organizativos.• Proyectos de desarrollo de actividades productivas organizadas.• Proyectos de recreación.• Proyectos de dotación de alimentos y elementos logísticos para los hogares de bienestar.
FASE TRES: desarrollo humano.	<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de convenios interinstitucionales con universidades de la región, que faciliten el aprendizaje formal de las madres comunitarias. (promoción de familia)

Cuadro 33. Evaluación de la propuesta.

RESULTADOS	INDICADOR POR OBJETIVO	TIEMPO ESTABLECIDO
Fase uno		
R-1 altos niveles de auto estima, auto eficacia y auto concepto en las madres comunitarias.	Nivel de auto estima, auto eficacia y auto concepto medido por medio de una escala.	8 meses
R-2 madres comunitarias capaces de realizar análisis críticos y propositivos pertinentes y coherentes.	Formulación de documentos escritos elaborados de forma colectiva e individual.	1 mes
R-3 madres comunitarias eficientes en la toma de decisiones, resolución de conflictos.	Número de participantes que asisten a los talleres	2 meses
R-4 conocimiento y aplicación de los derechos humanos y de los derechos laborales.	Número de participantes que asisten a los talleres	1 mes
R-5 madres comunitarias capaces de formular y gestionar proyectos.	Número de proyectos formulados.	3 meses
R-6 madres comunitarias eficientes en el manejo de técnicas de negociación.	Número de participantes que asisten a los talleres	2 mes
TOTAL TIEMPO		10 meses
Fase dos		
R-7 Proyectos de capacitación y educación formal y no formal.	Numero de proyectos presentados / numero de proyectos aprobados	2 años
R-8 Proyectos de evaluación de la forma de organización actual y la pertinencia de adquirir nuevos modelos organizativos.	Numero de proyectos presentados / numero de proyectos aprobados	2 años
R-9 Proyectos de desarrollo	Numero de proyectos	

de actividades productivas organizadas.	presentados / numero de proyectos aprobados	2 años
R-10 Proyectos de recreación.	Numero de proyectos presentados / numero de proyectos aprobados	2 años
R- 11Proyectos de dotación de alimentos y elementos logísticos para los hogares de bienestar.	Numero de proyectos presentados / numero de proyectos aprobados	2 años
TOTAL TIEMPO		2 años
R-13 Convenios interinstitucionales	Número de convenios	2 meses
TOTAL TIEMPO		2 meses
TIEMPO TOTAL DE LA PROPUESTA		3 años

Cuadro 34. Metas y metodología de la propuesta.

METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS		FUENTES DE VERIFICACION
		FISICOS	HUMANOS	
<p>0.1 Que el 70% de las madres comunitarias se sensibilicen y se capaciten para superar los factores que afectan su motivación laboral.</p>	<p>En la fase de sensibilización y capacitación se trabajaran los siguiente temas:</p> <p>1. Autoestima, auto eficacia y auto concepto: Duración: 1 mes No. De talleres: 2 (cada 15 días) Duración por taller: 2 horas No. De participantes por taller: 30 personas. Durante el desarrollo de la fase uno se reforzaran la auto estima, auto eficacia y el auto concepto.</p> <p>2. Mujer, familia y sociedad: Duración: 1 mes No. De talleres: 2 (cada 15 días) Duración por taller: 2 horas No. De participantes por taller: 30 personas.</p> <p>3. toma de decisiones y resolución de conflictos: Duración: 2 mes No. De talleres: 4 (cada 15 días) Duración por taller: 2 horas No. De participantes por taller: 30 personas.</p> <p>4. derechos humanos y</p>	<p>Papelería Computador Cámara fotográfica Internet Ayudas audiovisuales</p>	<p>Talleristas Madres comunitarias.</p>	<p>Registros de asistencia Fotografías Escala de valuación Documentos escritos por las madres comunitarias. Proyectos elaborados. Actas.</p>

	<p>Derechos laborales: Duración: 1 mes No. De talleres: 2 (cada 15 días) Duración por taller: 2 horas No. De participantes por taller: 30 personas.</p> <p>5. Técnicas de negociación: Duración: 2 meses No. De talleres: 4 (cada 15 días) Duración por taller: 2 horas No. De participantes por taller: 30 personas.</p> <p>5. formulación y gestión de proyectos: Duración: 3 meses No. De talleres: 6 (cada 15 días) Duración por taller: 2 horas No. De participantes por taller: 30 personas.</p> <p>Las madres comunitarias organizadas en grupos de 10 personas (máximo) formularán proyectos que serán evaluados y asesorados por expertos. Nota: Cada taller deben ser dirigido por expertos en cada tema.</p>			
--	--	--	--	--

METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS		FUENTES DE VERIFICACION
		FISICOS	HUMANOS	
<p>0.2 Que el 80% de los proyectos formulados sean gestionados y que el 50 % de los mismos sean aprobados.</p>	<p>Se organizara a las madres en diferentes comités:</p> <p>1. Comité de proyectos de capacitación formal y no formal: este se encargará de la formulación, gestión y ejecución de proyectos. Total duración: 2 años. Reuniones: 1 mensual. Este comité buscará que las madres comunitarias que no lo han hecho, terminen la educación media y que se hagan capacitaciones en temas acordes al trabajo comunitario. A demas este comité iniciará la estructuración del programa de Promotoras de Familia, que se desarrollará en la fase tres.</p> <p>2. Comité de proyectos de organización laboral. Este comité se</p>	<p>Papelería Computador Cámara fotográfica Internet Ayudas audiovisuales</p>	<p>Asesores Madres comunitarias.</p>	<p>Registros de asistencia Fotografías Documentos escritos por las madres comunitarias. Proyectos elaborados. Actas</p>

	<p>encargará de la formulación, gestión y ejecución de proyectos que permitan al sindicato evaluar la forma de organización actual y determinar la pertinencia de evolucionar a otras formas organizativas mas eficientes y acordes a la radiad actual. Además se encargará de la convocatoria de todo el sindicato para las discusiones relacionadas con el tema.</p> <p>Duración: 3 años Reuniones: 1 mensual</p> <p>3. Comité de proyectos de actividades productivas: se encargará de la formulación, gestión y ejecución de proyectos encaminados a la conformación de un fondo, el cual desarrollará estrategias</p>			
METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS		FUENTES DE VERIFICACION
		FISICOS	HUMANOS	

	<p>Obtención de recursos y utilización de los mismos. Se propone que este fondo preste los servicios de ahorro y crédito, de suministro de productos de consumo y duraderos y de educación.</p> <p>Duración: indefinido Reuniones: 1 mensual.</p> <p>4. Comité de proyectos de recreación y salud ocupacional: encargará de la formulación, gestión y ejecución de proyectos de recreación y salud ocupacional.</p> <p>Duración: 2 años Reuniones: 1 mensual.</p> <p>5. Comité de proyectos de dotación de alimentos y elementos logísticos: encargará de la formulación, gestión y ejecución de proyectos encaminados a la dotación de alimentos y elementos logísticos para los</p>			
--	---	--	--	--

	<p>Hogares de Bienestar Duración: 2 años Reuniones: 1 mensual</p> <p>Nota: todos los comités recibirán asesoría y acompañamiento por parte de asesores expertos. Lo comités serán conformados de forma voluntaria y cada comité manejará la forma de "equipos de trabajo." Cada seis meses se realizarán asambleas generales en las cuales se evaluarán los trabajos realizados y los resultados obtenidos. Se citarán a reuniones extraordinarias en caso que se presente la necesidad. La junta directiva del sindicato será quien se encargue de la supervisión general del proceso que se lleve a cabo.</p>			
--	---	--	--	--

METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS		FUENTES DE VERIFICACION
		FISICOS	HUMANOS	
0.3 Que se realicen convenios interinstitucionales con universidades o instituciones que puedan capacitar a las madres comunitarias como promotoras de familia.	Mediante la contratación de un asesor y la participación activa de las madres comunitarias se realizaran convenios para la capacitación en promoción de familia. Duración: 2 meses	Papelería Computador	Asesor Madres comunitarias.	Convenios realizados.

Cuadro 35. Presupuesto de la propuesta.

Fase 1	Vr. hora	No. total horas	No. Participantes	Total
Honorarios profesionales	15.000	168	352	2.520.000
Alquiler sala	10.000	168		1.680.000
Material participantes				1.720.000
Material tallerista				800.000
Ayudas audiovisuales				200.000
Papelería y transcripción				100.000
Subtotal				7.020.000
Fase 2	No. Asesores	No. Asesorías	No. horas	Total
Honorarios profesionales	5	24	48	3.600.000
Papelería y transcripción				500.000
Subtotal				4.100.000
Fase 3	tiempo	Vr. Medio tiempo	duración	total
Asesor	Medio tiempo	500.000	2 meses	1.000.000
Papelería				100.000
Subtotal				1.100.000
Gran total				12.220.000

Cuadro 36. Fuentes de financiación de la propuesta.

Concepto	Entidades estatales	Comunidad	Cooperación. internacional	Entidades oficiales	Entidades privadas
Fase 1	3.150.000		3.870.000	-I.C.B.F.	-UNICEF.
Fase 2	2.000.000		2.100.000	-Red de solidaridad social	-Prog. De naciones unidas
Fase3	200.000	350.000	550.000	-Alcaldía y gobernación	-O.N.G.S.
Total			12.220.000		

7. CONCLUSIONES

Las madres comunitarias son mujeres de edad madura (35 años en adelante), con un nivel de escolaridad bajo (primaria y bachillerato) y su estado civil es el de casadas; tenido en cuenta lo anterior se puede decir que: primero, sus oportunidades de trabajo son escasas, debido al perfil anteriormente mencionado. Segundo, dicho perfil coincide con el de la típica ama de casa colombiana de estrato bajo, dedicada a los quehaceres de la casa y al cuidado de su esposo y de sus hijos, con múltiples necesidades económicas que le obligan a demás de su trabajo en el hogar a buscar una actividad que le represente ingresos económicos, tercero, que dentro de este perfil las mujeres se caracterizan por su dependencia, principalmente económica y social, por la discriminación social y familiar frente a la importancia del rol desempeñado, eminentemente de madre y de esposa, por sus limitadas aspiraciones mas allá del hogar, por el maltrato físico y psicológico de sus cónyuges y en general por que su papel a pesar de ser el mas importante dentro del tejido social es el menos valorado y recompensado. Tercero, que para el desempeño como madre comunitaria este perfil es el ideal, pues dentro de sus quehaceres principales se encuentra el cuidado y atención de los niños, la preparación de alimentos y la educación básica preparatoria para otros ambientes principalmente el escolar.

Con base en lo anterior, el trabajo como madre comunitaria es la oportunidad de un importante número de mujeres colombianas de solucionar algunos de los problemas que por sus características debe enfrentar, le permite contribuir económicamente con su hogar, disminuyendo la dependencia que por este factor tiende a presentarse, le permite ser un agente social con capacidad para participar, para liderar para innovar y crear, dentro de una comunidad ávida de estas acciones. Las madres comunitarias conocen los objetivos y metas del programa y los comparten, consideran su trabajo como una oportunidad para un desarrollo personal, como mujer y como miembro de una sociedad y una familia.

Reciben reconocimiento, respeto y valoración social principalmente de las familias usuarias. Sus actividades les dan la oportunidad para ser autónomas, de tomar decisiones, de relacionarse positivamente con otras mujeres en igual condición y de desempeñar un trabajo interesante.

Las condiciones laborales de las madres comunitarias se caracterizan por: no contar con un contrato laboral, puesto que su trabajo es considerado como voluntario, lo que no les permite ser tratadas como trabajadoras y careciendo de las prestaciones sociales de Ley (excepto salud), a pesar de que sus actividades se ajustan perfectamente a las de cualquier trabajador, pues deben cumplir con un horario bastante intenso (más de ocho horas diarias de lunes a viernes), con una supervisión y un reglamento. La labor de madre comunitaria si es considerada

como un trabajo por ellas, sus condiciones económicas no les permitirían desempeñar una labor voluntaria tan intensa y el verdadero interés es solventar de alguna manera las necesidades principalmente económicas y también las necesidades personales y sociales, a pesar de la inconformidad por la remuneración recibida, y la falta de no tener oportunidades de ascenso.

Las relaciones interpersonales con los jefes son consideradas como buenas, independientemente de no recibir reconocimientos y recompensas por su trabajo y sus esfuerzos adicionales y por la falta de acompañamiento y respaldo en sus labores como madres comunitarias y como miembros del sindicato, la pertenencia al cual se considera como un beneficiosa.

La mayoría de madres comunitarias afirma contar con las condiciones básicas necesarias en cuanto a iluminación, ventilación pisos y espacios para el desempeño de su actividad, sin embargo un porcentaje menor de 21.86% no cuenta con estas condiciones básicas, este porcentaje de madres comunitarias representa aproximadamente a 600 niños, que no cuentan con las condiciones necesaria para su estar dentro den Hogar de Bienestar. A pesar de contar con las condiciones básicas las madres coinciden que deben mejorarse pues su estado no es óptimo. La dotación de mesas, sillas y utensilios de cocina también presenta dificultades, 88 madres consideran no contar con los elementos necesarios, esto representa un aproximado de 1320 niños padeciendo estas deficiencias. La dotación en cuanto a mercado no es considerada como adecuada por insuficiente o deficiencia, según la estadística 1665 niños se estrían viendo afectados. De igual manera sucede con los útiles escolares, los cuales parecen escasos ante la demanda de los niños.

En general se puede decir que el trabajo de madre comunitaria presenta una doble situación motivacional; primeramente las condiciones logísticas, administrativas y salariales generan desmotivación, por la falta de dotación para el trabajo, la escasa remuneración y por el sistema de vinculación el cual limita el acceso a mucho beneficios laborales, sin embargo lo poco que reciben es aceptado por la falta de otras oportunidades laborales u ocupacionales.

Seguidamente se encuentran los factores sociales y personales, como el reconocimiento, el respeto, la gestión social, las relaciones interpersonales y el contacto con niños y usuarios que son las fuentes principales de motivación y refuerzo. Las necesidades de orden superior de las que habla Maslow (autorrealización, estima y amor), o las necesidades de relaciones y crecimiento de Aldelfer, corresponden a los factores motivacionales más importantes para las madres comunitarias, quienes encuentran su principal motivación en la realización de actividades que más que satisfacer necesidades primarias satisfacen necesidades relacionadas con su ser como personas, como mujeres y como miembros de una sociedad.

8. RECOMENDACIONES

Los programas de motivación laboral dirigidos a las madres comunitarias deben ir encaminados a fortalecer actitudes personales, comunitarias y sociales, pues en estos factores ellas encuentran la principal fuente de motivación.

Incentivar a las Madres Comunitarias para que incorporen la motivación como estrategia para alcanzar objetivos y metas propuestas.

Promover la participación de la motivación en los problemas laborales y sindicales dentro de las Madres Comunitarias.

Las actividades de capacitación no sólo deben enfocarse a actividades específicas de la madres comunitarias como nutrición o pedagogía, también se debe rescatar a estas mujeres en sus múltiples roles como madres, como mujeres, como trabajadoras y como parte de un tejido social del cual hacer parte importante.

BIBLIOGRAFÍA

ADAMS, King. Relaciones entre el trabajo y la familia. *s.l. : s.n.*, 1996. 563 p.

BANDURA, Albert. Auto eficacia: como afrontar los cambios de la sociedad actual. Bilbao : *s.n.*, 1999. 369 p.

BECK, R. Motivación: teorías y principios. 4 ed. Arizona : Prentice Hall. 1982. 156 p.

BEDOYA OROZCO, M. Motivación, trabajo y éxito. Venezuela : Venezolana, 1998. 389 p.

COLNODO. Algunos aportes del plan de igualdad de oportunidades desde la mirada de las educadoras comunitarias y/o madres comunitarias. [en línea]. [Colombia]. Colnodo, 1998 [citado feb, 2004]. Disponible en internet : <URL:<http://www.colnodo.apc.org>>.

COLOMBIA. SENADO DE LA REPÚBLICA. Ley 509 de 1999. [en línea]. [Bogotá, Colombia]. 1999 [citado ene, 2004]. Disponible en internet : <URL : <http://www.secretariassenado.gov.co>>.

DIAZ GUERRERO, Rogelio. La motivación como factor de éxito laboral. [en línea]. [Mexico]. Editar, 1987 [citado ene, 2004]. Disponible en internet: <URL:<http://www.editar.info/editormenu/rrhh>>.

HOWELL, William y RIVERA, Pedro. Psicología industrial y organizacional: elementos esenciales. Mexico : El Manual Moderno, 1979. p. 398.

INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Madres comunitarias: Historieta de la conformación del sindicato. San Juan de Pasto : ICBF, 1991. 15 p.

KOLB, David. Psicología de las organizaciones. Madrid : Prentice Hall, 1995. 268 p.

MERANI, Alberto. Psicología y pedagogía. Mexico : Grijalbo, 1982. 287 p.

McCLELLAN. Informe sobre el perfil motivacional. Venezuela : Fundación venezolana, 1976. 189 p.

ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO. Plan de desarrollo del municipio 2001-2003. San Juan de Pasto : Alcaldía, 2001.

ROBINS, Stephen P. Fundamentos del comportamiento organizacional. 5 ed. Mexico : Prentice Hall, 1989. 256 p.

RODRIGUEZ FLOREZ, Lilian. Capacitación en lineamientos técnico - administrativos sobre el funcionamiento de las juntas directivas y comités de control social de las asociaciones de hogares comunitarios de bienestar. San Juan de pasto : ICBF, 1999. 17 p.

ROMERO GARCIA, Oswaldo. Locus de control, clase social y rendimiento académico. Colombia : Universidad de los Andes, 1985. 79 p.

SINTRACIHOBÍ. Sindicato de trabajadoras comunitarias de hogares de bienestar. [en línea]. [Colombia]. Sindicato, 1990. [citado ene, 2004]. Disponible en internet : <URL: <http://www.sintracihobi.org.gov.co>>.

TAMAYO Y TAMAYO Mario. Proceso de investigación científica. 2 ed. Mexico : Limusa, Grupo Noruega Editores. p. 171.

TORO ALVAREZ, Fernando. El ámbito de la psicología ocupacional. En : Revista Psicología ocupacional. Bogotá, Vol. 1. No. 1 (1990);

UNESCO. Madres comunitarias. [en línea]. [Colombia]. UNESCO, 1998. [citado feb, 2004]. Disponible en internet : <URL: http://www.unesco.org/courier/1998_09sp>.

WERTHER William; DAVIS, Keith; CONTIN, Agustín. Et al. Dirección de personal y recursos humanos. Mexico : McGraw-Hill, 1982. 558 p.

ANEXOS

Anexo A. Cronograma de actividades.

FASE	ACTIVIDADES	TIEMPO
1. APROXIMACIÓN TEÓRICA INICIAL	Revisión bibliográfica. Revisión de revistas y periódicos. Construcción de documento base.	Julio - Septiembre
2. DISEÑO DEL PROYECTO	Identificación del problema, causa y consecuencias. Determinación del nombre del proyecto. Formulación de objetivos. Determinación e justificación, metodología y enfoque. Organización y depuración de la bibliografía. Consulta a expertos. Elaboración del documento – proyecto.	Octubre - Enero
3. TRABAJO DE CAMPO	Contacto con la madre comunitaria líder para convocatoria. Taller de motivación. Taller sé sensibilización frente a la problemática. Taller de aplicación de la encuesta.	Febrero - Marzo
4. ANÁLISIS DE LA INFORMACION	Organización de la información recolectada. Tabulación. Análisis de variables	Abril
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	Revisión y análisis del todo el documento de investigación. Formulación de conclusiones y recomendaciones	Mayo
6. DISEÑO DE LA PROPUESTA	Elaboración de la propuesta.	Mayo

Anexo B. Autorregistro.

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
CEILAT**

AUTORREGISTRO

OBJETIVO: determinar diferentes aspectos particulares de las madres comunitarias que haya afectado su autoeficacia y en general su vida personal.

INSTRUCCIONES. Responda las siguientes preguntas:

- ¿Cuales han sido los momentos más tristes o desafortunados de su vida?.

1. _____
2. _____
3. _____

- ¿Cuales han sido los momentos más felices de su vida?

1. _____
2. _____
3. _____

- ¿Cuales son sus principales temores?

1. _____
2. _____
3. _____

- ¿Cuales son sus principales inconvenientes para ser feliz?

1. _____
2. _____
3. _____

- ¿Cuáles son sus mas anhelados deseos?

1. _____
2. _____
3. _____

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo C. Instrumento de evaluación de motivación.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS DE INVESTIGACIONES LATINOAMERICANOS
- CEILAT -

ENCUESTA DIRIGIDA A: Madres Comunitarias Sindicato SINTRACIHOBÍ.

OBJETIVO: Determinar los factores que inciden en la motivación laboral de las madres comunitarias del sindicato SINTRACIHOBÍ del municipio de Pasto, teniendo en cuenta la edad, estado civil y la escolaridad.

ASOCIACION: _____

BARRIO: _____

DATOS PERSONALES

1. Señale con una "X" su edad:

15-20 20-25 25-30 30-35 35-40 40 y más

2. Señale con una "X" su nivel educativo:

Primaria Secundaria Universitaria Otro

Cuál? _____

3. Señale con una "X" su estado civil:

Soltera Casada Unión libre Otro

Cuál? _____

EVALUACION DE MOTIVACION LABORAL

Marque con una "X" su respuesta.

1. Conoce los objetivos y metas del programa "Hogares de Bienestar " del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) Si No
 2. Cuenta con seguridad social (salud) Si No
 3. Cuenta con seguridad social (pensión) Si No
 4. Cuenta con las prestaciones sociales de ley (cesantías, vacaciones y prima de servicios) Si No
 5. Su trabajo le da oportunidad de ascensos. Si No
 6. Está satisfecha con su remuneración Si No
 7. Desearía cambiar algunos aspectos de su trabajo. Si No
- ¿Cuáles? 1. _____
 2. _____
 3. _____

A continuación hay una lista de afirmaciones, indique en que medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay cinco posibles respuestas.

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Completamente de acuerdo
5. No sabe, no responde

8. Si conoce los objetivos y metas, del programa "Hogares de Bienestar" del ICBF, los comparte.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. La institución para la cual trabaja la acompaña y la respalda en todas las actividades que la madre comunitaria debe desarrollar.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. La institución para la cual trabaja le permite un desarrollo a nivel personal, como mujer y como miembro de una sociedad y una familia.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. La institución para la cual trabaja la apoya y respalda como miembro del sindicato.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. ¿La pertenencia al sindicato SINTRACIHOBÍ es beneficiosa para usted?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Recibe algún tipo de reconocimiento de sus superiores al desempeñarse eficientemente.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Las relaciones con los superiores y jefes es buena.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. El sitio de trabajo cuenta con las condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacios) para el desempeño de su labor.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
16. El sitio de trabajo requiere del mejoramiento de una o varias condiciones básicas (iluminación, ventilación, pisos y espacio).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
17. Cuenta con la dotación necesaria en cuanto a mesas, sillas y utensilios de cocina.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
18. Cuenta con la dotación necesaria en cuanto a mercado.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
19. Cuenta con la dotación necesaria en cuanto a útiles y elementos escolares.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
20. Su trabajo le da la oportunidad de capacitarse en diferentes áreas del conocimiento.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
21. Sus actividades y esfuerzos laborales adicionales, es decir, que van más allá de sus responsabilidades como madre comunitaria son recompensados.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
22. Su trabajo le produce reconocimiento y respeto social.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
23. Su trabajo como madre comunitaria es valorado y respetado por las familias beneficiarias.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
24. Considera su trabajo interesante.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
25. La relación con sus compañeras de trabajo es buena.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
26. Su trabajo como madre comunitaria le causa dificultades familiares.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
27. Su trabajo le permite ser autónoma y tomar decisiones.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---