

RELACIÓN ENTRE LA ATENCIÓN SOSTENIDA Y LAS TENDENCIAS
MOTIVACIONALES DEL GRUPO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA DULCES
FLOWER Y CIA. LTDA.

DIEGO LEÓN ESPINOSA BAENA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE GRADO

ENVIGADO

2011

Relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de
la empresa Dulces Flower y Cia. Ltda.

Estudiante:

Diego León Espinosa Baena

Asesor (a)

Susana María Estrada Isaza

Institución Universitaria de Envigado

Programa de Psicología

Trabajo de Grado

Envigado

2011

TABLA DE CONTENIDO

2. FORMULACIÓN DEL PROYECTO	12
2.1. Planteamiento del problema	12
2.2. Justificación	14
2.3. Objetivos	16
2.3.1. Objetivo general	16
2.3.2. Objetivos específicos	16
2.4. Marco referencia	17
2.4.1. Antecedentes	20
2.4.2. Referentes marco teórico	23
2.4.2.1. Naturaleza humana: condicionamientos de respuesta	23
2.4.2.2. La atención.....	27
2.4.2.2.1. La atención sostenida	45
2.4.2.2.2. Método de medición para la atención.....	47
2.4.2.2.3. Patología de la atención	49
2.4.2.3. La motivación.....	61
2.4.2.3.1. Tendencias motivacionales	73
2.4.2.3.2. Método de medición para la motivación.....	75
2.4.2.4. Comportamiento organizacional.....	76
2.5. Diseño metodológico	78
2.6. Impacto y resultados esperados.....	79
2.7. Compromisos y estrategias de comunicación.....	80
3. PRESUPUESTO.....	81
4. CRONOGRAMA.....	84

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	85
5.1. Resultados sobre la atención.....	89
5.2. Resultados sobre la motivación.....	91
5.3. Conclusiones.....	95
6. RECOMENDACIONES	99
7. REFERENCIAS.....	100
8. ANEXOS	103

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Proceso atencional	29
Tabla 2. Tipos de atención	43
Tabla 3. Resultados	86
Tabla 4. Niveles atencionales y tendencias motivacionales	87
Tabla 5. Nivel atencional, condiciones motivacionales internas, medios preferidos para alcanzar retribuciones y condiciones motivacionales externas	88

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Test de Toulouse -Pieron	48
Figura 2. Test de bisección de líneas en un paciente con heminegligencia.....	54
Figura 3. Dibujo a la orden de un círculo, una margarita y una casa en el paciente con heminegligencia y desorden visuoconstructivo	55
Figura 4. Copia de una bicicleta paciente con heminegligencia.....	56
Figura 5. Esquema Vigotskiano	61

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Dibujo a la orden de un reloj.....	103
Anexo B. Gráfico: población evaluada	104
Anexo C. Gráfico: tendencia motivacional más alta y tendencia motivacional más baja.....	105
Anexo D. Artículo: Relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales en un entorno laboral.....	106
Anexo E. Acta de propiedad intelectual	119
Anexo F. Evaluación del trabajo de grado	122

“En las perspectivas actuales, la relación de los individuos y el grupo social es la de una totalidad relacional en la cual las operaciones individuales y la cooperación (o las cooperaciones) forman un todo no disociable, tal que las leyes de la coordinación general de las acciones son comunes, en su núcleo funcional, a las acciones y operaciones inter e intraindividuales” (Piaget, 1967, p. 90).

RESUMEN

Esta investigación establece sus procedimientos desde dos temas fundamentales como los son: la atención y la motivación. En este caso específico la profundización en la temática de la atención se da hacia la “atención sostenida” y en cuanto a la temática de la motivación se da hacia las “tendencias motivacionales”.

Para esto se contara con dos estrategias de evaluación las cuales son: una prueba para medir el nivel de “atención sostenida” y un cuestionario para indagar sobre las “tendencias motivacionales”. Lo que se pretende en la investigación es recoger información que pueda dar cuenta de una posible relación entre la “atención sostenida” y las “tendencias motivacionales”. Siendo la investigación cuantitativa se tendrán datos numéricos que facilitaran el proceso investigativo.

Palabras claves: atención, motivación, gestión humana, estímulo, respuesta.

ABSTRACT

This research establishes procedures from two fundamental issues as are: attention and motivation. In this specific case the depth on the subject of attention is given to the "sustained attention" and as for the issue of motivation is given to the "motivational tendencies". For that included two evaluation strategies which are: a test for medirel level of "sustained attention" and a questionnaire asking about the "motivational tendencies". The aim in research is to collect information that can account for a possible relationship between the "sustained attention" and "motivational tendencies." As the quantitative research will facilitate the numerical data that the research process.

Keywords: attention, motivation, human resources management, stimulus, response.

INTRODUCCIÓN

Este proyecto permite realizar una pesquisa sobre los temas de la atención y la motivación en un entorno laboral. Para esto se presentan los resultados de tipo cuantitativo de lo investigado en estos dos temas; más específicamente la atención sostenida y las tendencias motivacionales.

Si bien estas dos investigaciones se relacionan con la atención y la motivación no llegan a generar una correlación. La presente investigación se basó en la posibilidad de correlacionar estos dos temas con la utilización de una prueba en el caso de la atención y un cuestionario para la motivación.

Para investigar la atención y su enlace con la motivación se debe profundizar en temas como la naturaleza humana y los condicionamientos en las respuestas. Por lo tanto se necesita generar toda una pesquisa bibliográfica sobre estos temas, que dé bases fuertes a la investigación en procesos de respuesta. De esta forma a partir de la naturaleza misma de los individuos definir que posibles condiciones naturales los impulsa a “X” o “Y” respuesta.

Con respecto al tema de la atención, ésta se debe investigar a partir de su definición básica desde la Psicología, la Neurología y por ende desde la neuropsicología, recolectando datos como características y avances investigativos. También es importante revisar la teoría sobre trastornos de la atención que se puedan tomar como referencia para la investigación.

Sobre el tema de la motivación conviene distinguir su definición desde la Psicología, con autores importantes que hayan trabajado el tema y que den luces sobre cómo esta influye en la naturaleza de un individuo. Dentro de este marco ha de considerarse la definición de motivación y la teoría pertinente en un entorno de empresa.

En cuanto al comportamiento organizacional y su relación con la producción laboral se deben tener en cuenta las formas de relacionarse de los empleados dentro de una organización, las categorías y tratos legales frente a ellos.

2. FORMULACIÓN DEL PROYECTO

2.1. Planteamiento del problema

En un ambiente laboral los temas de atención y motivación son de gran relevancia. Para investigar sobre su posible relación se necesita encontrar resultados en los dos temas, además de información teórica que fortalezca la investigación.

La empresa Dulces Flower es una empresa netamente industrial donde hay producción y distribución de insumos para panadería. Entre estos se encuentra el azúcar, el arequipe y el coco, como productos básicos de comercialización. La empresa ya cuenta con un reconocimiento a nivel regional lo que hace que la exigencia sea mayor.

Por esta razón el trabajo en esta empresa pide un nivel alto de calidad en los productos y por supuesto en los empleados. Estos empleados deben cumplir con unas condiciones satisfactorias, como tener claros los objetivos de la empresa y por ser una empresa totalmente industrial pide a los empleados una gran resistencia física y mental.

Dentro de las tareas de los empleados en el área de producción (que es el que se tiene en cuenta en esta investigación), se encuentran: el aseo, el empaclado del producto, el mantenimiento de las maquinas, carga de los productos, preparación y mantenimiento del producto. Las tareas necesitan de empleados que tengan gran capacidad física para todo el proceso de producción que finaliza con la entrega del insumo al cliente. También se necesitan empleados de una gran resistencia mental. Ya que las jornadas son intensas y de actividades repetitivas, desarrollando en

los empleados constancia y puntualidad. Estas jornadas intensas y repetitivas llevan implícito los temas de atención y motivación, esto es, una tarea repetitiva exige un buen esfuerzo atencional y las tendencias motivacionales deben ir en coherencia con las características de la empresa para que exista comodidad en el empleado.

Ahora bien, se habla de una posible relación entre atención y motivación. El problema consiste entonces en realizar todas las evaluaciones pertinentes para dar con los resultados que permitan afirmar o negar esa relación.

Una vez descubierto el nivel atencional y las tendencias motivacionales la investigación ya tendrá la posibilidad de abrirse para indagar sobre la posible relación entre las dos temáticas. De esta forma se cumple con los objetivos de la investigación en los cuales se espera indagar sobre la relación de estos temas, determinar el nivel atencional y las tendencias motivacionales y valorar la correspondencia del nivel de atención con la motivación.

Dos temas vitales para el comportamiento del empleado en el trabajo, como son: la atención y la motivación, se convierten en los pilares de lo que puede ser un aumento en la producción y en el ambiente laboral.

Surge entonces una pregunta: ¿Existe relación directa entre la atención sostenida y una o más tendencias motivacionales?

2.2. Justificación

Al examinar la posible relación entre la atención y la motivación de un grupo de producción laboral podemos obtener un conocimiento más profundo sobre la naturaleza humana en casos laborales y planear mejores esquemas de trabajo desde la psicología para los empleados. Tal conocimiento nos permite, una mayor empatía con los empleados y las condiciones laborales en las que se desenvuelven.

Se hace necesario abrir esta posibilidad, con la plena conciencia de la dificultad que tienen algunos directivos para comprender el porqué de bajones en la producción de algunos de sus empleados; también la intención de facilitar con los resultados de la investigación la posibilidad de dejar las puertas abiertas a otras investigaciones sobre el tema de la atención y su relación con la motivación en el contexto laboral.

Diferentes proyectos han contribuido para que los procesos de investigación en la empresa sean tratados con todo el interés y este es un tema pertinente que puede favorecer a cualquier empresa. Temas como la naturaleza humana y los condicionamientos de respuestas se convierten en un eje fundamental en cualquier proyecto del contexto organizacional.

Por eso la incursión investigativa en la atención de los empleados en el contexto laboral, ya que esto puede arrojar datos valiosos para la tarea metodológica de la empresa, que definitivamente facilitará las estrategias de aumento en la producción y motivación de los mismos. ¿Existe una relación entre la atención y la motivación en el entorno laboral? Es aquí donde el investigar sobre la atención y su relación con la motivación es de vital importancia.

Cabe resaltar los beneficios para el contexto social como lo son: la profundización en temas pertinentes para el mejoramiento de la calidad de una empresa, que no sólo puede ser industrial sino que también pueden aplicarse a instituciones educativas y del estado. Este motivo puede entenderse también como el mejoramiento de las relaciones del empleador y el empleado, los supervisores y líderes empresariales.

Paralelamente a estos beneficios se le suma la posibilidad a partir de la investigación y los resultados de ésta el incremento de información para el campo de las estrategias empresariales. Es decir; los datos que surjan de la investigación darán material de trabajo para la elaboración de estrategias dentro de la organización como pueden ser aplicaciones motivacionales.

2.3. Objetivos

2.3.1. *Objetivo General*

Indagar sobre la relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa Dulces Flower y Cia. Ltda.

2.3.2. *Objetivos específicos*

(a). Determinar el nivel de atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa Dulces Flower y Cia. Ltda.

(b). Valorar la correspondencia del nivel de atención sostenida con las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa Dulces Flower y Cia. Ltda.

2.4. Marco Referencial

Wilhelm Wundt inauguró en 1879 el primer Instituto Psicológico (Leahey, 2004, p. 217) donde se trabajó lo que se conoció como “Psicología de la conciencia”. Él marco las bases de lo que sería la Psicología como ciencia. Estudió los procesos vitales de la conciencia, todos aquellos que le permiten al individuo la experimentación a nivel interno y a nivel externo.

William James en 1890 publicó su obra “Principios de Psicología” (Leahey, 2004, p. 293) la cual permitió establecer nuevas formas de abordar los temas de la Psicología en la época. Según él la conciencia no se puede definir en sí misma como dividida en muchas partes que están unidas por un “eslabón”; sino más bien como una corriente, lo que él llamo “corriente del pensamiento” (Leahey, 2004, p. 294).

Jean Piaget trabajó conceptos importantes sobre el tema de la adaptación (Piaget, 1967, p. 159). Tal como la capacidad de un organismo para modificar elementos que se han establecido como una estructura organizada. Así un elemento puede ser modificado o incluso eliminado ante la aparición de un nuevo elemento generando el camino hacia la adaptación.

En la década de los 20, gracias al desarrollo de la administración científica se dieron unos resultados que fueron de gran ayuda, ya que esto tendría su protagonismo junto a un hecho que trazaría el origen de una nueva etapa en la concepción del ser humano y de la gestión humana (Arenas, 1988, p. 13).

En los experimentos llevados a cabo por Elton Mayo (Arenas, 1988, p. 13) en las instalaciones Hawthorne de la Western Electric en Chicago originalmente diseñados para establecer correlaciones entre las condiciones de iluminación y la productividad de un grupo de ensambladoras de componentes de teléfonos, se pudo observar un notable aumento en su productividad, gracias no a la mejora de las condiciones físicas, sino a un proceso de satisfacción de necesidades psicológicas de estas mujeres.

Como resultado de esto se descubrió la importancia del llamado “factor humano” (Arenas, 1988, p. 13) en la productividad, se detectó el impacto de los impulsos internos que mueven a los individuos en su trabajo y se pensó la necesidad de revisar los esquemas mecanicistas que forzaban a los hombres a comportarse como autómatas sin sentimientos.

Este descubrimiento sobre la importancia de los aspectos psicológicos del hombre en su trabajo, no fue siempre bien aceptado. Una Interpretación despertó la idea general de pensar que la satisfacción de las personas en su trabajo fuera el puente para el mejorar de la producción. Con este pensamiento implícito de “cuidar a la gente” (Arenas, 1988, p, 13), hacerla sentir importante y feliz para obtener su colaboración hacia los fines de la empresa, afloró una idea de una actitud dependiente poco conducente al crecimiento y desarrollo humano. Esto genera en los empleados un comportamiento resignado donde no se exigen más de lo que pretenda la propuesta de la empresa obstaculizando su propio progreso.

Uno de los grandes teóricos junto con Rensis Likert, Peter Druker, Argyris, Leavitt, Hertzbert, Haire y Schein es Douglas McGregor. Sus investigaciones en el siglo XX aportaron para lo que ahora se conoce como “Gestión Humana” (Arenas, 1988.p, 14).

Douglas McGregor desarrollo lo que él llamo “La teoría X y La teoría Y”. “La teoría X” se fundamenta en la creencia de que los hombres se motivan solo por aspectos materiales como el dinero; también por la seguridad que puedan sentir y por el castigo que puedan recibir de una situación específica. Lo anterior implica que la responsabilidad del rendimiento ineficaz de los empleados radica en la naturaleza humana y las limitaciones de las capacidades humanas en lo cual la administración tiene que trabajar (Arenas, 1988. P, 15). Esto quiere decir que la responsabilidad de la producción en una organización recae en los empleados y no en la administración.

“La teoría Y” asume que la responsabilidad está en la administración de la empresa. No cree que la capacidad humana sea limitada, es el área administrativa el que debe descubrir el potencial de los empleados para emplearlos de la mejor forma.

McGregor sugirió que las prácticas administrativas reflejaran los supuestos de la Teoría Y, más a tono con los desarrollos nuevos en las ciencias conductuales, sobre todo en el área de la motivación humana (Arenas, 1988, p. 15).

La idea de McGregor es realizar una conexión entre los deseos e intereses de los individuos con los propósitos e intereses de la organización. De esta forma los intereses del individuo estarán en la misma dirección de los de la empresa. Se comprende que de esta forma los empleados estarán motivados en cuanto a los propósitos individuales y los de la empresa. Este enfoque muestra claramente que ya no es el empleado el que gira entorno a la organización sino más bien la organización que gira entorno al empleado y a sus necesidades.

Seguramente que al considerarse de suma importancia el tema de los intereses de los empleados se desarrollara una comunicación importante entre los gerentes y los empleados. Y al ser más

abiertamente comunicativos, los gerentes demuestran que confían en que sus subordinados disfrutan de su trabajo y de manera satisfactoria cumplen con los objetivos de la organización si éstos son compatibles con los intereses y metas de los empleados (Arenas, 1988, p. 16).

Esta “teoría Y” facilita más los canales de comunicación, donde tanto el empleador como el empleado mantienen una relación laboral más informal. Esta se da de forma oral y en un plano de confianza mutua. La función innovadora de la comunicación recibe cierta atención en la medida en que su busca fomentar las sugerencias e ideas de los miembros de la organización.

La comunicación frecuente entre todos los miembros de la organización es imprescindible y permite que fluya en todas las direcciones: hacia arriba, hacia abajo y lateralmente. Así, los miembros de la organización se sienten informados, son parte de los que sucede, saben lo que tiene que saber para tomar decisiones, y por lo tanto, éstas tienden a ser mejores. Existirá más confianza entre los miembros de la organización como resultado de tales prácticas de comunicación (Arenas, 1988, p. 14).

2.4.1. Antecedentes

Dentro de los antecedentes del proyecto se reconocen dos estudios importantes para el desarrollo de la gestión humana y sus temáticas. El primero es el desarrollado por Wilhelm Wundt en Leipzig donde se dieron resultados en cuanto a la capacidad del campo atencional (Leahey, 2004, p. 223). Esta investigación facilita la comprensión de las primeras ideas en cuanto a la atención. El segundo estudio son los experimentos de Elton Mayo en las instalaciones Hawthorne de Western Electric en Chicago (Arenas, 1988, p. 13) donde se evidencia la importancia de la parte

humana en la producción de los empleados. Aquí cabe resaltar el tema de la motivación y las tendencias motivacionales; como estas orientan el interés de los empleados hacia ciertos objetivos laborales.

En 1879 Wilhelm Wundt comienza a trabajar lo que después se llamaría estructuralismo (Feldman, 1995, p. 12). Él se orientaba en temas básicos del pensamiento como la conciencia y la emoción. Su procedimiento era la introspección la cual trata de indagar por los procesos mentales por medio de la descripción que hace el individuo de sus experiencias. Los ejercicios de esta introspección consistían en mostrar un estímulo al individuo para que acto seguido el individuo describiera lo que estaba sintiendo o pensando.

William James en su laboratorio de Cambridge, Massachusetts desde el enfoque funcionalista (Feldman, 1995, p. 12) estudio el objetivo que cumplen ciertos comportamientos que al ser activados en el entorno permiten el desarrollo de la adaptación en el individuo. Y de esta forma los individuos se permiten satisfacer sus necesidades (Feldman, 1995, p. 13).

A principios del siglo XX Frederick W. Taylor se interesó en las técnicas del trabajo, este pensó que estas técnicas podían analizarse de forma científica.

Los principios fundamentales de Taylor (Arenas, 1988, p. 10) fueron:

- (a). Seleccionar empleados teniendo en cuenta la tenencia de las competencias necesarias para el cargo.
- (b). Desarrollar una buena capacitación.
- (c). Conceder incentivos salariales para los mejores empleados.

Henry Fayol y Chester Banard son dos representantes importantes en la teoría administrativa orientada hacia la acción (Arenas, 1988.p. 12). Henry Fayol, ingeniero francés trabajó en una empresa francesa, donde realizo estudios para cambiar los sistemas administrativos vigentes por otros más ordenados que facilitarían el análisis de los procesos de gerencia en su totalidad y no parcialmente (Arenas, 1988. p. 12).

Con los trabajos científicos de Fayol, comienza un desarrollo de la Administración como Ciencia. Según Carlos Ramírez Cardona (Arenas, 1988. p. 12), Fayol inició dando fundamentos del método científico. En una segunda etapa, Fayol extiende la doctrina con sus procedimientos administrativos, puesto que la primera concepción metodológica tenía solo normas generales, las primeras de las cuales había llamado “elementos” (Arenas, 1988. p. 12). En una tercera etapa, sus postulados presentan una extensión para convertirse en universales.

Entre sus grandes aportes, cabe destacar el trabajo realizado en cuanto a la clasificación de todas las actividades de una empresa industrial en seis áreas funcionales (Arenas, 1988. p. 12) así:

- (a). Técnicas: la producción y el mantenimiento de la planta.
- (b). Comerciales: compra, venta e intercambio e general.
- (c). Financieras: buen uso del capital.
- (d). Contables: que incluye la estadística y hace relación con los balances, inventarios y costos.
- (e). Seguridad: que hace relación a la protección de las personas y la propiedad.
- (f). Administrativas: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Arenas, 1988. p. 13).

2.4.2. Referentes Marco teórico

2.4.2.1 Naturaleza humana: condicionamientos de respuesta.

A continuación se abordará el tema de la naturaleza humana y como ésta conlleva a condicionamientos de repuesta, ya que de esta forma podremos apreciar un poco la condición del organismo del individuo ante el medio ambiente y los condicionamientos que se desarrollan mediante el acontecer del hábito.

Para esto se iniciará con lo planteado por el psicólogo Jean Piaget en su obra “biología y conocimiento”. En esta se puede apreciar en un apartado que él llama “las relaciones organismo por medio, e individuo por objeto” (Piaget, 1967, p. 91) como estas relaciones se ven influidas por una nueva trisección, es decir; como las dos dimensiones diacrónica y sincrónica ya no sólo se pueden observar en una totalidad transcausal del atomismo o de los sistemas relacionales sino en la imposición del medio al organismo y da dirección hasta a sus estructuras hereditarias. Esto permite dar una idea de cómo el medio definitivamente se adentra en el hábito del organismo y refuerza respuestas. El medio ambiente como “un término colectivo que se refiere a todo aquello ante lo que el organismo responde en un momento dado” (Wolpe, 1978, p. 19) como una especie de estímulo que facilita ciertas respuestas. El medio ambiente funciona como una organización progresiva como un sistema organizado. Una de las características de la función de esta organización es que la totalidad de ésta, es relacional (Piaget, 1967, p. 91).

Es decir; todos los procesos iniciados en la organización son tocantes unos con otros. Al respecto conviene decir que el organismo se vería envuelto en procesos adaptándose al más coherente con su naturaleza. Dentro de este marco ha de considerarse la importancia que tendría entonces el acto. Un acto según Joseph Wolpe (1978, p. 18) “es una secuencia de respuestas morales. Por

ejemplo el caminar, el charlar y el respirar”. Y ciertamente todo acto inteligente tendría implícito el progreso y la continuación de un cierto funcionamiento. Un ejemplo más significativo de esto es la misma adaptación. Según Piaget “La organización no es dissociable de la adaptación, puesto que un sistema organizado está abierto al medio y su funcionamiento, por tanto, supone intercambios con el exterior, cuya estabilidad define su carácter adaptado” (1967, p. 157).

En efecto, el organismo se encuentra ante un medio ambiente este se muestra como un estímulo el cual genera una conducta o comportamiento que se divide en hechos comportamentales, dejando ver una respuesta que a su vez se convierte en un acto o una secuencia de respuestas. Siguiendo esta secuencia es significativa la importancia que tiene la adaptación al medio ambiente, o lo que se podría llamar el hábito. Esta descripción será incompleta si no se tiene en cuenta el proceso de asimilación, en todo ese paso desde el organismo hasta los esquemas del comportamiento. Y definitivamente en la interpretación que se haga de ese medio ambiente. Se puede observar como el acto del organismo está inmerso en todo el proceso de asimilación que se haga del medio ambiente. Y las bases de ese proceso de asimilación y acomodación que dirigen a una adaptación cognoscitiva se pueden buscar en la acción. “La adaptación es resultado del equilibrio entre esta acomodación y esta asimilación” (Piaget, 1967, p. 168). En este caso el equilibrio se facilita por el hábito que se apoya en la estructura del organismo. O sea, los fundamentos básicos de las formas de acomodación son permanentes y no fracasan con un hecho nuevo. Es la estructura misma de ese organismo la que genera todo el proceso de las tres A: asimilación - acomodación – adaptación (AAA).

En la obra “Biología y conocimiento” de Piaget se define la estructura en cinco puntos. El primero se podría decir que está compuesta de elementos y relaciones que los unen, por lo tanto no podría separarse de las relaciones en sí mismas (Piaget, 1967, p. 128). Esto lleva a que esta

estructura pueda ser definida independiente de sus composiciones. También hay que tener en cuenta que existe variabilidad de estructuras y que entre dos estructuras su relación es de carácter isomorfo. Y por último a una parte de la estructura se le llamara subestructura

El texto “psicoterapia por inhibición recíproca” del psicólogo Joseph Wolpe permite abordar el tema del impulso que él llamó “excitación nerviosa central”. Antes de tocar el tema de impulso sería prudente aclarar el concepto de necesidad para Wolpe. Para él la necesidad nace de aquellos pensamientos que contienen grandes cantidades de deseo o lo que es lo mismo un contenido de insatisfacción (Wolpe, 1978, p. 22). De ahí se puede partir que por tanto, “todo estímulo sensorial posee la característica esencial de la necesidad” “Sean los que fueren los mecanismos implicados, las condiciones de necesidad, al ser antecedentes de respuestas neuro-efectoras, constituyen condiciones de estímulo para estas respuestas. Pero entre las condiciones de estímulo y las respuestas efectoras interviene siempre la excitación de las neuronas del sistema; y esta excitación puede recibir el nombre de impulso (Wolpe, 1978 p. 23). Se comprende que la estimulación de una neurona lleva a una respuesta caracterizada por un impulso. Se diría pues que la amplitud del impulso eléctrico que atraviesa la fibra nerviosa es independiente de su fuerza, pero el aumento de la fuerza produce más frecuencia en los impulsos que atraviesan la fibra. Una vez hecha esta precisión se puede mencionar que mientras más neuronas centrales en estado de excitación mayor la fuerza del impulso.

Otro concepto a resaltar del Psicólogo Joseph Wolpe es “la generalización del estímulo primario” la cual consiste en determinar que un organismo cuando ha sido condicionado a dar una respuesta a un estímulo claramente definido, tiende a responder del mismo modo cuando es colocado ante estímulos similares. Esto significaría que “cuando se combinan dos estímulos, no solo activan las

neuronas que habrían activado en caso de incidir separadamente; sino también algunas otras neuronas” (Wolpe, 1978, p. 30).

Albert Bandura en su texto “Pensamiento y acción” da otra concepción acerca de la naturaleza humana y los condicionamientos de respuesta. En este se puede apreciar como el ser humano cuenta con un mecanismo neurofisiológico y estructural que permite el procesamiento de la información codificada que características del hombre: la simbolización, el pensamiento anticipativo, la autorregulación, el autoconocimiento y la comunicación (Bandura, 1987, p. 42).

Este autor plantea en su texto el interaccionismo unidireccional que consiste en entender la conducta como el resultado de influencias personales y ambientales, es decir un modelo de causalidad interactivo (Bandura, 1987, p. 42). Con todo y lo anterior se permitiría hacer una relación con lo que Bandura llama “activación selectiva de las influencias potenciales” (Bandura, p. 49). Conviene distinguir que el entorno sería inoperante a no ser que una conducta genere reacción en el individuo. Es decir, este entorno solo sería operante si el individuo motivado por una conducta lo hace manifiesto.

Dentro de este marco ha de considerarse el concepto de “sistemas de valores y desarrollo cognitivo” de Jerome Bruner el cual está en su texto “Acción, pensamiento y lenguaje” del año 2002. Él lo explica de una forma muy simple por medio del desarrollo infantil, “cuando los fenómenos psicológicos internos se atribuyen a rasgos inanimados del ambiente externo, tenemos el animismo; cuando los procesos psicológicos se proyectan en el mundo externo inanimado, hablamos de realismo.

Se supone que estas dos tendencias son formas complementarias y universales del pensamiento infantil. Su mutua presencia indica una diferenciación preliminar entre lo interno y lo externo” (Bruner, 2002, p.153). Dicho de un modo más de contraste en las sociedades orientadas de forma colectiva no se ve esta distinción. Dentro de este contexto podría afirmarse que mientras en el individuo menos control tenga sobre el mundo físico genera una tendencia de valores colectiva lo que atentaría con la idea personal e individual (Bruner, 2002, p. 156).

2.4.2.2. *La Atención.*

La atención es un mecanismo que activa varios procesos que permiten al individuo ser más receptivo a los estímulos del entorno (García, 1997, p. 14). Según Julia García en su texto la Psicología de la atención; la atención es “el mecanismo implicado directamente en la activación y el funcionamiento de los procesos y/u operaciones de selección, distribución y mantenimiento de la actividad psicológica” (García, 1997, p. 14). A su vez el neurólogo Roberto Allegri argumenta: “Esta pregunta básica no puede ser contestada con una definición simple, ni relacionada a una sola estructura anatómica” (Allegri, 2000. p. 491).

La atención es un proceso complejo que muchos psicólogos en la historia han intentado definir. Según Wilhelm Wundt en sus famosos experimentos en Alemania se dio a entender que un área del campo de la conciencia cae dentro del foco de la atención y las ideas que están en ella son notablemente percibidas (Leahey, 2004, p. 223).

Al respecto conviene decir que la atención es un procesamiento de la información que se presenta a nivel externo e interno, su procesamiento es en fracciones pequeñas y se da en determinado tiempo. Para dirigir nuestra concentración sobre el asunto relevante se activan mecanismos que

inhiben estímulos distractores. Todo este conjunto de procedimientos mentales es lo que se conoce como atención (Allegri, 2000, p. 491).

Teniendo estas concepciones cabe entonces preguntarse ¿Cuántos tipos de atención existen? El psicólogo William James en sus conferencias hablo de dos tipos de atención: la atención pasiva o espontanea; la cual es aquella que acapara un objeto interesante que no exige mayor esfuerzo. Y la atención voluntaria o atención con esfuerzo. Es aquella que acapara los objetos menos interesantes. Según él esta atención voluntaria solo se logra mantener por intervalos, lo que quiere decir que la atención no se puede mantener por mucho tiempo de manera continua (Dittborn, 2005, p. 83).

En el texto “Psicología de la atención” de Julia García se definen tres clases de procesos atencionales. La primera clase de procesos son los selectivos. Estos se activan cuando percibimos un estímulo en un entorno determinado y este estímulo está acompañado de otros estímulos, entonces se ignoran los estímulos no pertinentes para atender el pertinente (García, 1997, p. 14).

La segunda clase de procesos son los de distribución. Estos tienen que ver con la necesidad de percibir varios estímulos pertinentes al mismo tiempo. Entonces el individuo actúa de forma continua obedeciendo a varios estímulos en el momento. La tercera clase de procesos es la de mantenimiento. Aquí el individuo sostiene el enfoque perceptivo en una tarea específica. Este esfuerzo en tiempo es relativamente largo facilitando el desarrollo de la tarea del individuo.

Tabla 1. Proceso Atencional (Allegri, 2000, p. 491).

Tipo de atención	Función	Localización	Patología
1 tónica	Vigilancia y concentración	y Formación Reticulada	Coma Estado Confusional
2 selectiva	Dirección de atención	de la Corteza Cerebral	Negligencia

Para que todos estos procesos se desarrollen se necesita algo llamado “estrategias atencionales” (García, 1997, p. 14). El uso de estas estrategias es de carácter relativo. Es decir: cada individuo tiene su propia manera de utilizar estas estrategias. Algunos son hábiles para desarrollarlas, a otros les cuesta o son hábiles en algunas más que en otras. Estas estrategias no son de carácter innato sino aprendido, esto quiere decir que se puede mejorar la habilidad de su utilización.

Esta posibilidad de modificar y autorregular la atención se conoce como “metaatención” (García, 1997, p. 15). Todos los mecanismos y modos para desarrollar estas regulaciones, modificaciones se conocen como “estrategias metaatencionales”. Basándose en esto se puede decir que “la atención entendida como un mecanismo que activa determinadas operaciones o procesos de funcionamiento”.

La actividad mental se caracteriza por el funcionamiento interrelacionado de distintos procesos, entre los cuales se encuentra la atención. Los procesos más estudiados son la emoción, la motivación, la memoria, la percepción y la inteligencia (García, 1997, p. 15). La motivación y la emoción tienen un papel importante en el funcionamiento de la atención, ya que gracias a estos dos procesos se determina que es fundamental atender. Dentro de los procesos cognitivos el que

más se ha relacionado con la atención es la percepción. En muchas ocasiones se ha considerado a la atención como un atributo de la percepción. Según esto, percibimos los estímulos que se nos presentan con una mayor claridad, además permite que la vivencia no se reciba de forma desorganizada. En el tema de la inteligencia William James afirmaba que las personas de gran capacidad intelectual tenían una gran capacidad atencional (García, 1997, p. 16). Hoy se entiende la atención como un componente estructural de la inteligencia.

En los mecanismos atencionales se pueden observar tres momentos dentro de la actividad atencional. La fase de inicio o captación de la atención (García, 1997, p. 16) que puede darse en dos formas: la primera cuando se manifiestan cambios en los estímulos del entorno y la segunda cuando iniciamos una tarea. La primera se caracteriza por captar la atención del individuo por medio de los colores, el tamaño y la novedad. Esto despierta en el individuo la orientación de los receptores sensoriales hacia el estímulo o el objeto en cuestión. La segunda forma se presenta centrada en una tarea. Esta despierta la orientación hacia las estrategias necesarias para desempeñarse de la mejor forma. Teniendo las dos formas siempre el mismo común denominador: “la orientación”; la orientación es la propiedad de la atención que más ha interesado a la Psicología.

En la fase del mantenimiento encontramos varias características importantes para retomar. Por ejemplo este proceso de mantenimiento comienza después de pasados 4 o 5 segundos de la fase de captación (García, 1997, p. 17). La duración de esta etapa es variable a cada individuo, pero cuando estamos hablando de mucho tiempo entonces se le define como “atención sostenida”.

Después de un largo tiempo de sostener la atención en un estímulo llega lo que se conoce como cese de la atención (García, 1997, p. 17). Esta se caracteriza por un desinterés en el estímulo,

mostrándose a nivel orgánico en forma de cansancio o aburrimiento. Esto quiere decir que el nivel neural del individuo disminuye manifestándose en el comportamiento del individuo.

La respuesta de orientación también conocida como conducta de orientación o reflejo de orientación (García, 1997, p. 17) es la primera respuesta que el organismo manifiesta ante un estímulo. Esta respuesta inmediata tiene unos componentes o patrones de comportamiento que se pueden observar a nivel esquelético, hormonal y fisiológico (García, 1997, p. 17). Por ejemplo dirigir el cuerpo hacia el estímulo, aumentar el tamaño de la pupila, la tasa cardiaca se enlentece para inmediatamente después acelerarse. Estos componentes se desarrollan en todos los individuos independiente de la situación o el momento.

La respuesta de orientación ha sido ampliamente estudiada por la Psicología, y muchas conclusiones hablan sobre el carácter selectivo de la misma; es decir, esta respuesta no tiene componentes pasivos sino activos (García, 1997, p. 17). La intensidad de esta depende entre otras cosas de la novedad del estímulo, si un estímulo es repetido varias veces este genera una tendencia hacia la desaparición del mismo. Aquí es donde se conoce el fenómeno que se llama “habitación”. La manifestación más clara es que el estímulo pierde interés para el individuo por lo tanto tiende a ignorarse, no quiere decir que el foco atencional se desvíe del estímulo pero si existe una alta tendencia a ignorarse.

Con lo que llevo dicho hasta aquí, me parece que hay tres factores importantes para la aparición de la respuesta de orientación. El primero es la intensidad del estímulo, ya que la intensidad del estímulo genera una respuesta de igual intensidad, al igual que alejan esta de una habitación. El segundo es la frecuencia (García, 1997, p. 18). La frecuencia visto como un estímulo que se repite puede generar una respuesta de orientación, pero también puede generar la habitación. El

tercer factor se puede observar si tenemos en cuenta el fenómeno ritmo de aparición. Los estímulos se muestran en intervalos de tiempo, generando una respuesta de aparición, claro está que antes se da la habituación.

Al finalizar la respuesta de orientación pasan dos posibles situaciones. La primera situación es la que se conoce con el nombre de “recuperación de la aparición” (García, 1997, p. 19). Sucede cuando se ignora por un momento un estímulo que había sido presentado de forma constante, entonces inmediatamente después se vuelve al mismo estado de orientación. La segunda posible situación es la “deshabitación”. Se desarrolla cuando la respuesta de orientación se activa por un estímulo nuevo, por lo general más intenso que el inicial.

Finalizado el tema de la respuesta de orientación es necesario revisar las características de la atención. Las características de la atención son cuatro: la amplitud, la intensidad, la oscilación y el control (García, 1997, p. 19).

La amplitud consiste en la capacidad del individuo para atender a varios estímulos al mismo tiempo. Por ejemplo, estamos escribiendo y a la vez sostenemos la charla con una persona. Este concepto es también conocido como ámbito (García, 1997, p. 19). Es importante mencionar que todos los individuos tienen la habilidad de “ampliar” su nivel atencional, lo que pasa es que unos se desenvuelven mejor que otros. Dicha amplitud o ámbito es de carácter variable y puede ser mejorado por medio de la experiencia. Es decir: si la tarea que se inicia es nueva y no tenemos ningún conocimiento en ello, nos costará desenvolvernos efectivamente en esa tarea y en otras al mismo tiempo.

La intensidad o tono atencional (García, 1997, p. 20) es simplemente el grado de interés que nos despierta un estímulo, lo cual puede ser alto o bajo. Está relacionada con el nivel de vigilia y de

alerta del individuo. Cuando una persona está en estado de vigilia puede presentar agotamiento, lo que disminuye su tono atencional, en caso contrario cuando una persona presenta un estado de alerta manifiesta un mayor todo atencional. Esta intensidad es cambiante, así que puede mostrarse de formas constantes en distintos intervalos de tiempo o puede cambiar en otro momento. Los cambios en el tono atencional se llaman fluctuaciones y cuando este genera una disminución en el tono atencional se llama lapsus (García, 1997, p. 20). El tiempo de estas fluctuaciones tampoco es de carácter constante, por la razón de que puede durar un segundo, una hora, incluso días. Si la fluctuación es corta recibe el nombre de cambios fásicos, si es larga se llaman cambios tónicos.

He llegado a la característica de la oscilación. Aquí encontramos un individuo que pasa de una actividad a otra, o que tiene que atender varias situaciones en el momento dirigiéndose de una a la otra. Esta característica es también conocida como “desplazamiento” (García, 1997, p. 20). También se tiene cuanta la situación cuando la persona se ha distraído y tiene que reorientar la atención.

El control atencional permite centrar los mecanismos de funcionamiento de forma eficiente ante las demandas del entorno (García, 1997, p. 21). Esto quiere decir que este control facilita el desenvolvimiento del hombre en su entorno. Esto incluye las distintas actividades que lleve a cabo, y sus objetivos en las mismas. Se puede observar en esta característica de la atención que la persona necesita realizar en la mayoría de los casos un esfuerzo, a diferencia de la atención libre, que no exige ningún esfuerzo. Esta característica de la atención es quizás una de las más importantes, por la relevancia que conlleva poder mantener la atención en una demanda del entorno.

Las metas de la atención controlada (García, 1997, p. 21) son:

- (a). Dirigir la forma en que se orienta la atención.
- (b). Guiar los procesos de exploración y búsqueda.
- (c). Aprovechar al máximo los medios de comunicación.
- (d). Suprimir al máximo las distracciones.
- (e). Mantener al máximo la atención, a pesar del cansancio y/o el aburrimiento.

Hay otro aspecto, entre tantos, del que se debe tener en cuenta, las manifestaciones de la atención (García, 1997, p. 21). Cuando se presenta una demanda en el entorno el sistema nervioso manifiesta unas actividades, estas pueden ser a nivel interno o a nivel externo. Cuando la actividad es interna se le llaman actividades fisiológica, y a nivel externo se le conocen como actividades motoras. Otra clase de actividad tiene que ver con el rendimiento de la persona en una serie de tareas, estas actividades se llaman cognitivas. Todo este proceso atencional contiene un desarrollo de experiencia subjetiva (García, 1997, p. 22).

En la actividad fisiológica encontramos a nivel cerebral, más exactamente a nivel cortical una serie de manifestaciones. En el sistema nervioso central las neuronas de la corteza cerebral emiten de forma constante una actividad eléctrica de una intensidad de un potencial determinado (García, 1997, p. 22), esta actividad eléctrica es variable. Ya en el sistema nervioso periférico encontramos una actividad eléctrica en la piel, esta actividad eléctrica esta dentro de un proceso variable, en lo cual se pueden generar cambios.

Otro factor es la tasa cardíaca, también conocida como ritmo cardiaco o frecuencia cardíaca (García, 1997, p. 24). Se define como la cantidad de latidos en un determinado rango de tiempo,

en un estado de reposo el número de latidos está entre 60 y 100 y pueden tener cambios en determinado rango. El tamaño de la pupila es otra manifestación en el desarrollo atencional. Dependiendo del estado de reposo o de activación del organismo atencional esta cambia su tamaño (García, 1997, p. 25).

Las conductas motoras a diferencia de las actividades fisiológicas se pueden observar de forma directa (García, 1997, p. 25). En estas conductas encontramos el movimiento de la cabeza hacia el nuevo estímulo, desarrollar ciertos ajustes posturales, ciertos movimientos oculares, entre otras.

La manifestación más importante para los objetivos de esta investigación es la actividad cognitiva. La actividad cognitiva trata de todos los procesos mentales que tenemos que utilizar para efectivizar los resultados en una tarea específica. La forma de medir esta actividad es por medio del rendimiento de los individuos (García, 1997, p. 25).

Las tareas más utilizadas (García, 1997, p. 26) son:

- (a). Tiempo de reacción: Trata de la respuesta y su tiempo ante un nuevo estímulo.
- (b). Detección: Consiste en determinar la presencia o la ausencia de un estímulo previamente indicado.
- (c). Discriminación: Percibir la diferencia entre dos estímulos.
- (d). Identificación: Se muestran varios estímulos al individuo, y este debe decidir si estos se parecen o no. Esta tarea es conocida también con el nombre de juicios igual – diferente (García, 1997, p. 26).
- (e). Recuerdo: Como su nombre lo indica, trata de la recuperación de información acerca de un estímulo previamente aprendido.

(f). Reconocimiento: Se muestra una información determinada a la persona, esta debe decir si es la misma información que se le presento antes.

(g). Búsqueda: Se debe identificar entre un grupo extenso de información el estímulo memorizado con antelación. Si el individuo lo que hace es tratar de reconocer si el estímulo pertenece a un grupo en general, esta tarea se llama categorial (García, 1997, p. 26).

La mayoría de los experimentos para evaluar la actividad cognitiva se dan desde “el individuo experimental”, es decir; son individuos que esperan un estímulo para manifestar su reacción apretando un botón o jalando una palanca (García, 1997, p. 26). Los aparatos más utilizados son el taquistoscopio y el ordenador.

La manifestación de la experiencia subjetiva se revisa por medio de la autoobservación o introspección. Con respecto a los procesos atencionales la mayoría de las personas manifiestan tener la experiencia subjetiva de “prestar la atención” (García, 1997, p. 27). Ahora bien, a nivel de percepción, esa experiencia se da como una claridad de conciencia. Cuando la atención está implicada en una tarea, la sensación subjetiva es que nos esforzamos, cuando es una tarea larga, la sensación es de agotamiento, y de aburrimiento.

Los factores determinantes de la atención se pueden diferenciar entre factores externos, también conocidos como factores exógenos o extrínsecos y los factores internos, también conocidos como determinantes intrínsecos o endógenos (García, 1997, p. 28). Los determinantes externos hacen alusión a las características de la demanda del entorno, y los determinantes internos consisten en el estado del organismo del individuo.

En varias situaciones ciertas características de los objetos pueden influir en la motivación o en la emoción de la persona. Las características físicas de los objetos empezaron a estudiarse a finales

del siglo XIX, pero tuvieron más intensidad en el siglo XX. Así las características que más captan nuestra atención (García, 1997, p. 29) son:

(a). El tamaño: la tendencia es que a mayor tamaño, mayor interés despertara en el individuo que lo presencia. Doblar el tamaño aumenta interés en un 42 – 60 % y no en un 100%.

(b). La Posición: la parte superior atrae más; la mitad izquierda más que la mitad derecha. Por lo tanto, la mitad superior izquierda de nuestro campo visual es la zona que antes capta nuestra atención (García, 1997, p. 29).

(c). El color: los estímulos en color suelen llamar más la atención que los estímulos en blanco y negro. Ahora bien, esta regla tiene sus excepciones ya que si todos los estímulos son el color un estímulo en blanco y negro contrastaría pudiendo causar mayor impacto.

(d). La intensidad: Un estímulo intenso provoca en los individuos mayor impacto.

(e). El movimiento: El movimiento es muy importante para captar la atención de los individuos, los estímulos inmóviles interesan menos.

(f). La complejidad del estímulo: Mientras más información transmite un estímulo a un organismo más rápido captará la atención del mismo.

(g). La relevancia del estímulo: Es la significación que se le da a la demanda del entorno. Esta toma importancia cuando genera cambios, los medios más comunes son las instrucciones que se le dan a la persona para realizar una respuesta motora, también la historia del individuo o el proceso de pensamiento (García, 1997, p. 29).

(h). La novedad del estímulo: La novedad de la demanda del entorno puede modificarse por medio del cambio de algunos atributos de la misma. Es decir, cambiando algunas características del estímulo puede generarse novedad.

Nótese la importancia del nivel de la activación fisiológica o arousal, ya que la activación fisiológica o arousal, se define como la capacidad del organismo para recibir la información de la demanda del entorno (García, 1997, p. 31). Esto se da a nivel del sistema nervioso, como una posibilidad que tiene este de responder ante los estímulos.

El arousal se ha relacionado con diferentes procesos mentales entre estos se encuentran los procesos atencionales y los procesos emocionales. Cuando la persona esta activada (García, 1997, p. 31) se puede observar:

- (a). Una gran habilidad para concentrarse en una tarea determinada
- (b). Mas habilidad para responder de forma más efectiva a distintas demandas del ambiente, y también a recibir mayor información.
- (c). El mantenimiento de la atención se extiende con mayor facilidad.

Se debe tener en cuenta que un arousal fisiológico muy intenso también puede traer dificultades. Un nivel demasiado alto de arousal fisiológico puede causar una vivencia ansiosa, entonces existe la tendencia a dejarse influir con mayor facilidad de muchas actividades de procesamiento (García, 1997, p. 32) poco importantes para la tarea principal inmediata.

Hay que tener en cuenta que un arousal fisiológico alto más una situación de estrés donde se tienen que tomar decisiones importantes, puede terminar deteriorando la conducta de la persona (García, 1997, p. 32). Es decir: el arousal fisiológico como un proceso mental necesita un

equilibrio, ya que las demandas del entorno siempre pueden ser exigentes. El no equilibrio de este arousal fisiológico puede llevar a un decaimiento en la conducta del individuo. Es por esto que lo ideal es llegar a un arousal fisiológico óptimo, donde no se afecte la conducta.

El campo en que más se ha investigado el nivel de la activación fisiológica ha sido precisamente su relación con la actividad cognitiva. Esto quiere decir que se han evaluado diferentes formas de ejecución en tareas de atención, dando como resultado datos específicos en cuanto a esta relación. Entre estos se ha observado que los individuos muestran mejor rendimiento cuando tienen mínimos niveles de activación de la atención (García, 1997, p. 32).

Según la ley de Yerkes – Dodson (García, 1997, p. 32) el rendimiento de la persona es mejor conforme aumenta el nivel de activación fisiológica, pero este nivel debe llegar a un punto óptimo, si la activación fisiológica pasa el punto óptimo el rendimiento disminuye. Hay que aclarar que la tarea define las condiciones. Esto quiere decir, que si la tarea es exigente lo conveniente es que el arousal fisiológico sea lo suficientemente alto, para cumplir con dicha exigencia.

Los ritmos de la ejecución dependen de la demanda de la tarea (García, 1997, p. 33). Por lo cual se definen dos tipos de tarea:

- (a). Tareas de ejecución percepto – motora: estas tareas requieren un proceso de información.
- (b). Tareas en las que tiene relación los procesos de memoria.

Según Julia García en su texto Psicología de la atención (García, 1997, p. 33):

“Puesto que la temperatura corporal es un índice del nivel de activación, y el punto óptimo de éste varía en función de la dificultad de la tarea, este tipo de tareas atencionales sencillas deberán realizarse mejor conforme avance el día, al contrario de las tarea difíciles que exigen carga de memoria”.

También para evaluar la relación entre la activación fisiológica de la atención y el rendimiento de los individuos, se ha utilizado unos “agentesestresores externos”(García, 1997, p. 33). Estos consisten en la utilización de varias técnicas como lo son “los ruidos blancos” o “los shocks”, permitiendo que el grado de activación fisiológica aumente. Si este nivel se da en una intensidad moderada puede mostrar un aumento en la ejecución.

Para los fines de esta investigación es importante tocar los temas “intereses y expectativas” (García, 1997, p. 33). Desde el punto de vista de la Psicología la motivación es vital en los procesos de la atención voluntaria, ya que esta se conoce que es dirigida por la voluntad propia del individuo.

Por esta razón las investigaciones al respecto se han dirigido hacia los intereses de las personas y las expectativas que se generan (García, 1997, p. 33). Los intereses de la persona se perciben con mayor facilidad a aquellas demandas distintas o externas a su campo de intereses. Mientras las expectativas se dan sobre las características de la información que recibe de una tarea o demanda del entorno. Este fenómeno se conoce con el nombre de “set mental o einstellung” (García, 1997, p. 33). Las expectativas nos ofrecen cuatro características importantes:

(a). Desarrolla un ambiente de comodidad para la persona, por efectivizar el campo de desenvolvimiento reduciendo sus dificultades y aplicando estrategias para su resolución.

(b). Además de planear resultados esperados, las expectativas recortan las opciones de interpretación.

(c). El posible hecho de que las expectativas no se cumplan, facilita que la actividad atencional permanezca orientada.

(d). Las expectativas también mantienen la posibilidad de alertar a la persona (García, 1997, p. 34).

Julia García (García, 1997, p. 34) opina que:

“En definitiva, podemos afirmar que los efectos de la anticipación suelen ser normalmente positivos, pero no siempre es así. Cuando no se cumplen los acontecimientos previstos los efectos son negativos. En estos casos, normalmente, el individuo ha de reorientar su atención hacia aquellos objetos y/o tareas a las que en un principio no estaba atendiendo, y esto obviamente deteriora el rendimiento”.

Quizá deba señalar unas características relevantes, como lo son los “estados transitorios” (García, 1997, p. 34). Los estados transitorios son impulsados por momentos anímicos de la persona, como la fatiga, el estrés, el efecto de drogas y psicofármacos y el sueño. La descripción de la problemática de cada uno es:

(a). La fatiga: es un estado mental y físico que lleva a una reducción notable de la energía de un individuo.

(b). El estrés: a diferencia de la fatiga, el estrés sube los niveles de arousal fisiológico lo cual es beneficioso mientras no exceda el nivel óptimo.

Ahora bien, un exceso en el nivel óptimo si puede generar dificultades para facilitar la “adaptación al medio” (García, 1997, p. 34), ya que por atender los estímulos estresantes se ignoran otros estímulos del medio que pueden dirigir a la persona a la productiva adaptación al medio. Este fenómeno se conoce con el nombre de “visión de túnel”.

(c). Drogas y psicofármaco: Se comprende que el efecto de las drogas y los psicofármacos, pueden afectar la atención de una persona. Los medicamentos que más influyen en la actividad de la atención son: los estimulantes y los tranquilizantes, teniendo el diazepam como el tranquilizante que más se ha estudiado (García, 1997, p. 34).

Esta influye en tareas que tienen que ver con oscilamientos de la atención, volviendo más lentos los procesos. En el caso de los estimulantes, promueven el aumento del nivel de arousal, influyendo directamente con el tono atencional.

(d). El sueño: La privación del sueño provoca una disminución en el nivel de activación. Lo que dificulta la capacidad para enfocarse en los estímulos relevantes del entorno (García, 1997, p. 35).

Es importante el trazar aquí los componentes básicos de la atención como los son la atención interna y la atención externa (García, 1997, p. 36). Ya que estos componentes aclaran conceptos sobre la atención. Se entiende por atención externa aquella que es dirigida hacia estímulos exteriores, como las distintas demandas que provoca el ambiente. La atención interna es aquella orientada a nuestros recuerdos, conocimientos, nuestras emociones. A la atención interna se le conoce con el nombre de “autofocalización” (García, 1997, p. 36).

Dentro de este marco ha de considerarse la relevancia que tiene cada tipo de atención planteado hasta ahora, para mayor claridad se mostrara el siguiente cuadro (García, 1997, p. 35):

Tabla 2. Tipos de atención (García, 1997, p. 35).

CRITERIO DE CLASIFICACIÓN	TIPOS DE ATENCIÓN
Mecanismos implicados.	Selectiva/dividida, sostenida.
Objeto al que va dirigida la atención.	Externa/interna.
Modalidad sensorial implicada.	Visual selectiva auditiva.
Amplitud/intensidad con la que se atiende.	Global/selectiva.
Amplitud y control que se ejerce.	Concentrada/dispersa.
Manifestaciones de los procesos atencionales.	Abierta/encubierta.
Grado de control voluntario.	Voluntaria/involuntaria.
Grado de procesamiento de la información no atendida	Consciente/inconsciente.

La atención visual y la atención auditiva como sistemas sensoriales son las estructuras que permiten al individuo recolectar información relevante del entorno, para entre otras cosas generar la adaptación al medio. Una de las diferencias entre estas dos atenciones es que la información visual es adquirida de forma constante, es decir: el individuo dispone de esta en todas las superficies (García, 1997, p. 37) del medio; mientras que la información auditiva llega de forma temporal y en momentos aislados. Esto es, mientras la información visual en correlación con su procesamiento, la información auditiva se da de forma serial o secuencialmente.

Según Julia García (García, 1997, p. 37) en su texto Psicología de la atención:

“la forma que cada modalidad sensorial tiene de seleccionar la información: los mecanismos que permiten tanto codificar como seleccionar la información visual tienen lugar en buena parte a nivel periférico por ejemplo, mediante los movimiento sacádicos de los ojos o la acomodación del cristalino a distintos niveles de profundidad, se selecciona buena parte de la información. Por el contrario, los receptores auditivos, una vez superado su umbral, recogen todos los estímulos acústicos del medio ambiente, y no pueden acomodarse para rechazar parte de ellos”.

Aquí conviene detenerse un momento a fin de aclarar lo anterior, y para esto recordemos datos sobre la atención selectiva. Según Allegri (2000, p. 491). La atención selectiva involucra 4 características:

- (a). Característica sensorial: se relaciona con el entorno y como el propio cuerpo percibe ese entorno.
- (b). Característica motora: esta corresponde a los impulsos automáticos generados para la exploración e incluye movimientos con la cabeza, los ojos y los miembros.
- (c). Característica del aspecto límbico: es el proceso afectivo y el relacionado con la motivación generado por los estímulos.
- (d). Característica representacional: esta tiene que ver con la imagen que se genera a nivel mental.

2.4.2.2.1. *La atención sostenida*

La atención sostenida como su nombre lo indica es aquella en la cual se genera un esfuerzo para mantener la atención focalizada. Existe un fenómeno llamado “inercia atencional” (García, 1997, p. 139) este permite que si la atención logra mantenerse por más de 15 segundos en su inicio, es posible que sea más fácil que se mantenga en forma continua.

En el texto “La Psicología de la atención” de Julia García se define la atención sostenida como “la actividad que pone en marcha los procesos y/o mecanismos por los cuales el organismo es capaz de mantener el foco atencional y permanecer alerta ante la presencia de determinados estímulos durante periodos de tiempo relativamente largos” (García, 1997, p. 140). Parasuraman (García, 1997, p. 140) trabajó este concepto con el nombre de “persistencia de la atención”.

¿Por qué se puede dar el deterioro de la atención sostenida? Una razón es por el “decremento de la vigilancia o función de decremento (menoscabo de la atención), y en esta se puede observar que su declive se acentúa en los primeros 20 y 35 minutos después del inicio de la vigilancia” (García, 1997, p. 140) esto quiere decir que la atención es como un continuo con una tendencia a disminuir su nivel atencional, esto conforme pasan los segundos, y tiene que ver con el despeno de la actuación de la tarea a lo largo del tiempo. Otra razón es por el “nivel de vigilancia” (García, 1997, p. 140) este declive tiene que ver con la ejecución de la tarea y el nivel atencional del individuo.

Los efectos de las tareas de vigilancia sobre la atención son: la distraibilidad y los lapsus de la atención. En la distraibilidad la atención se pierde fácilmente en otros estímulos distintos a los de la tarea y en los lapsus se observan cortes en la atención donde luego se reincorpora a su estabilidad.

Entre los conceptos arousal, vigilancia y atención sostenida hay una estrecha relación pero tienen sus diferencias. Según García “para que la persistencia de la atención sea eficaz es necesario que el organismo tenga una disposición general para procesar la información; en otras palabras, ha de mantener unos niveles mínimos de activación” (García, 1997, p. 142).

El arousal es un estado general del individuo. Como estado general afecta varias funciones de la atención, entre ellas la atención sostenida. La vigilancia se entiende como capacidad fisiológica, aunque en la actualidad se entiende más como un tipo específico de tareas de la atención sostenida.

Con respecto a los cambios de intensidad de la atención se conocen los cambios fásicos o transitorios, que da espacio al concepto de alerta fásica y los cambios tónicos o largos, que da espacio al concepto de alerta tónica. La alerta tónica (arousal) es la activación general del organismo. Estos cambios son lentos y no fuertes de intensidad; en las tareas de vigilancia se da el cambio a los 30 minutos de inicio y esto es acompañado regularmente por un estado de aburrimiento (García, 1997, p. 143)

En un primer momento el organismo se prepara para el procesamiento del estímulo más importante, en estos momentos los niveles de la alerta fásica son muy altos. En el proceso de una tarea de la atención los niveles fásicos de alerta pueden fluctuar de forma relevante, ahí es donde se generan los lapsus. Estos cambios fásicos y tónicos se relacionan y no se pueden separar del proceso.

Los orígenes del estudio de la atención sostenida se dieron en la segunda guerra mundial cuando los observadores británicos de radar de patrullas antisubmarinos en sus funciones de trabajo mostraban gran deterioro de su nivel atencional con respecto al comienzo de la misión. A pesar

de la motivación con la que llegaban, este trabajo exigía era largas y monótonas jornadas, lo que llevo a que se iniciaran investigaciones sobre los cambios en los niveles de atención.

Según Julia García “cada vez se tiene más en cuenta la influencia de los factores emocionales y motivacionales” (García, 1997, p. 154)

2.4.2.2.6. Método de medición para la atención - Test Toulouse - Pièron

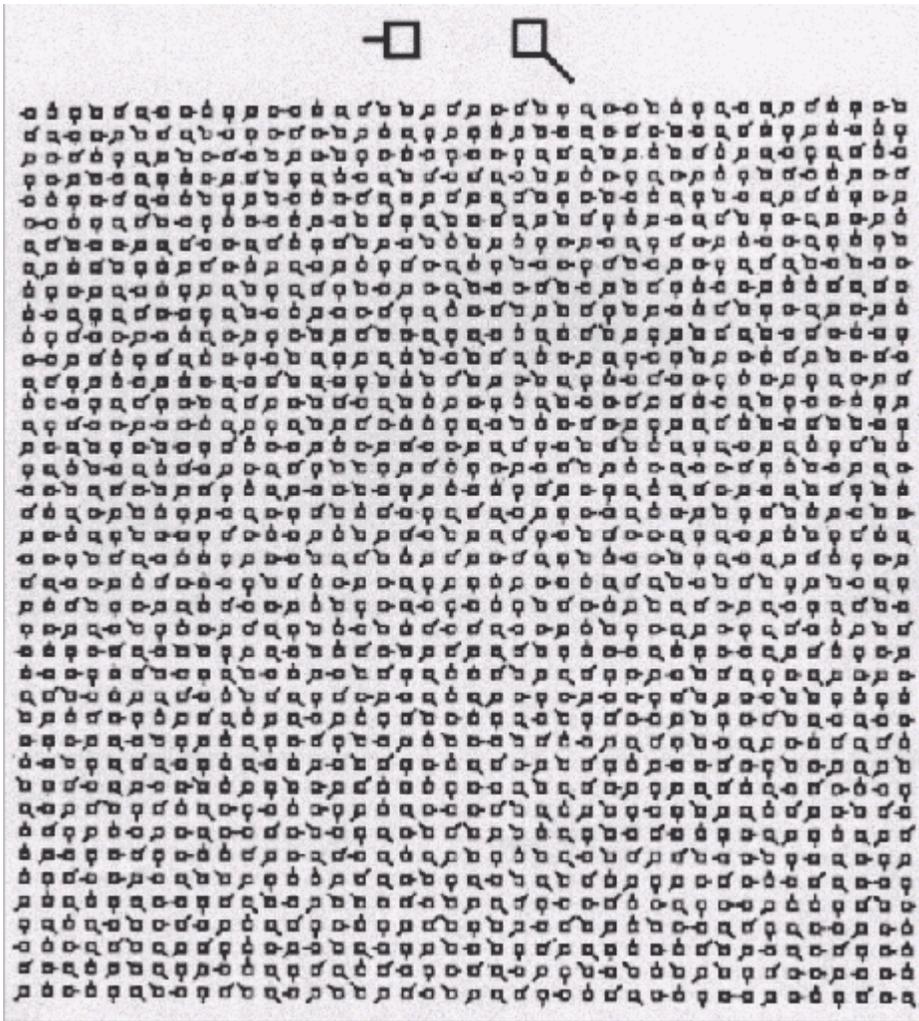
Dentro de la Psicología Cognitiva se utilizan estrategias estandarizadas que reciben el nombre de “paradigmas experimentales” (García, 1997, p. 41). Estas se dividen en dos formas:

- (a). La presentación de estímulos que el individuo debe interpretar para responder de manera subjetiva.
- (b). La utilización de tareas específicas.

La prueba que se utilizara para evaluar la atención sostenida es el test Toulouse – Piéron. Esta prueba es pionera en la medición de este tipo de atención, y se desarrolló en el año de 1904 por los psicólogos Piéron y Toulouse. Esta prueba tiene una duración de 10 minutos (Amador, 2000, p. 3) y consiste en tachar de entre 1600 cuadrados los que coincidan con unos modelos presentados en la parte superior de la prueba.

Esta prueba entrega tres indicadores que permiten evaluar el desempeño atencional del individuo (Amador, 2000, p. 3). El primero es el acierto, el segundo es el error y el tercero es la omisión.

Figura 1. Test de Toulouse - Piéron (Adamo, 2006. p. 1)



2.4.2.2.1. *Patología de la atención*

Cabe referirse brevemente a la definición de algunas patologías básicas de la atención, para luego tocar los trastornos de déficit de atención con hiperactividad y la negligencia. Algunas de las patologías básicas más estudiadas son: la aprosexía, la hipoprosexia y la hiperprosexia.

La aprosexía consiste en el nivel más alto de distractibilidad (Consuegra, 2004, p. 28), esto quiere decir que existe una ausencia completa de atención en todos los campos de procesamiento de la información. Según Natalia Consuegra (Consuegra, 2004, p. 28): “Está en la agenesia mental, estados de coma, y estados estuporosos profundos y graves”.

Otra patología es la hipoprosexia, esta trata de un debilitamiento (Consuegra, 2004, p. 140) notable en todos los campos atencionales, tanto en la atención activa como en la atención pasiva, la cual se puede dar por diferentes razones como dificultades neurológicas o dificultades psiquiátricas. También pueden afectar los estados de embriaguez alcohólica aguda o embriaguez patológica (Consuegra, 2004, p. 140), también en los casos de psicosis por tóxicos, y en la esquizofrenia. Los estados de depresión pueden generar esta patología, sobre todo en los cuadros de depresión ansiosa (Consuegra, 2004, p. 140).

La hiperprosexia es la inestabilidad atencional (Consuegra, 2004, p. 137), ya que la orientación de la atención va dirigida a los estímulos de forma superficial, lo que dificulta mantener la atención en las demandas del medio. Exacerbación de la atención voluntaria (Consuegra, 2004, p. 137), esto es, el estado de alerta es muy alto.

Entonces la persona orienta la atención de forma indiscriminada en todas las demandas del entorno, sin mantener la atención en los estímulos relevantes. Natalia Consuegra (Consuegra, 2004, p. 137) dice:

“Es, por tanto, una hiperactividad de la atención espontánea. Esta súper vigilancia es observada en estados patológicos acompañados de excitación psicomotora, como es el caso del episodio de manía (euforia), en el Trastorno hiperactivo de la infancia, en la embriaguez, en la esquizofrenia o incluso en personas que simplemente pasan por momentos de gran excitación”.

Un trastorno muy revisado en la actualidad es el trastorno por déficit de atención con hiperactividad (First, Frances, 2002, p. 82). Este trastorno se caracteriza por un nivel alto de inatención y un comportamiento perturbador. Es decir; el individuo se muestra incapaz de mantener la atención orientada a un solo estímulo, lo que dificulta su forma de relacionarse y su aprendizaje.

Para su diagnóstico se debe tener en cuenta el comportamiento por los últimos seis meses (First, Frances, 2002, p. 82), ya que este es el tiempo prudente para identificar el tipo de trastorno. Además se hace difícil identificar este trastorno antes de los cinco años. Existen varios tipos de este trastorno, entre esto están:

- (a). Trastorno por déficit de atención con hiperactividad, tipo combinado: cuando permanecen síntomas de inatención e hiperactividad por 6 meses o más.
- (b). Trastorno por déficit de atención con hiperactividad, tipo con predominio del déficit de atención: cuando permanecen síntomas de inatención por seis meses o más, pero menos de seis síntomas de hiperactividad - impulsividad.

(c). Trastorno por déficit de atención con hiperactividad, tipo con predominio de hiperactividad – impulsividad: cuando permanecen síntomas de hiperactividad – impulsividad por seis meses o más, pero menos de seis síntomas de desatención

Algo más hay que añadir sobre la patología de la atención y es la “negligencia”. Según Roberto Allegri:

“La negligencia es una falla para orientarse, responder al estímulo que se presenta contralateral a la lesión cerebral. Está primariamente dirigida a estímulos que ocurren en el lado contralateral a la lesión hemisférica y la misma no a trastornos elementales” (Allegri, 2000, p. 491).

De estas características según Allegri (2000. p. 491) se definen los siguientes síndromes:

1. *Negligencia atencional o negligencia sensorial*

(a) *Heminegligencia o hemi-inatención sensorial .*

(b) *Extinción sensorial*

(c) *Negligencia espacial*

(d) *Negligencia personal*

2. *Negligencia intencional o negligencia motora*

(a) *Hemiakinesia*

(b) *Extinción motora*

(c) *Impersistencia*

3. *Negligencia afectiva*

4. *Negligencia representacional*

La conducta de heminegligencia en definitiva es la incapacidad para responder a estímulos que se generen al lado contrario de la lesión cerebral. Y esta puede ir hasta la inatención o más grave “negligencia”.

En la hemi-inatención el individuo no coordina su atención hacia el hemiespacio lesionado. La hemi-inatención puede ser a nivel visual, a nivel auditivo o táctil. El diagnóstico puede realizarse sólo cuando se excluyó la alteración de la función sensorial elemental.

La extinción sensorial del estímulo es la posibilidad mínima de una evolución de la hemi-inatención. Esta es siempre visual, táctil o auditiva. “Siempre debe descartarse el defecto sensorial primario dado que un mínimo defecto puede dar una extinción pero siempre limitado a esa modalidad sensorial” (Allegri, 2000. p. 491).

Se habla de una heminegligencia espacial, cuando existe una dificultad para procesar un estímulo del entorno, influye en acciones elementales como el vestirse, leer, escribir. La heminegligencia espacial puede centrarse en los ojos, la cabeza o el cuerpo, el entorno o el objeto.

Una ejemplificación de esto es pedirle a un individuo que padezca de heminegligencia espacial que señale o coja un objeto de los muchos que hay en una mesa; este omitirá los objetos que estén ubicados al lado izquierdo.

Diversos test simples pueden permitir cuantificar esta alteración, como el test de cancelación de letras, el test de bisección de líneas, y el análisis de los dibujos a la orden y a la copia (Allegri, 2000. p. 492).

En los test de cancelación se coloca una hoja de papel con letras o signos claves colocados de forma aleatoria entre otros no claves. El individuo deberá marcar aquellos signos claves. “Se

estudiará el sitio de inicio, la dirección del recorrido y los estímulos claves omitidos. Los sujetos diestros habitualmente comienzan por el ángulo superior izquierdo de la hoja y la recorren de izquierda a derecha” (Allegri, 2000. p. 492).

En el test de bisección de líneas al individuo se le entrega un papel con líneas en forma horizontal a este se le pide que marque el punto centro de cada una. Como observamos en el ejemplo (fig. 1) los pacientes desplazan la marca hacia la derecha de la línea. La negligencia es mayor en las líneas más largas.

En los test de análisis a la orden y a la copia se les pide que a los individuos que dibujen lo que se les indique en una hoja de papel, en este caso también puede en la hoja de papel ya tener un dibujo lo cual se les pediría que dibujen la figura que ya está en la hoja. Este análisis permite observar la posición de las figuras, el lado y la dirección.

En los dibujos espontáneos (ver fig. 2) y a la copia (ver fig. 3) se debe analizar las características de los mismos, las omisiones, asimetrías, etc. En la figura 2 vemos como el paciente dibujó el círculo, la margarita y la casa a la derecha de la hoja. A su vez en la margarita faltan los pétalos de la izquierda. La casa está inclinada como ocurre en las lesiones parietales derechas y además del desorden constructivo, está abierta la parte izquierda de la figura.

Figura 2. Test de bisección de líneas en un paciente (LL) con heminegligencia (Allegri, 2000. p. 492).

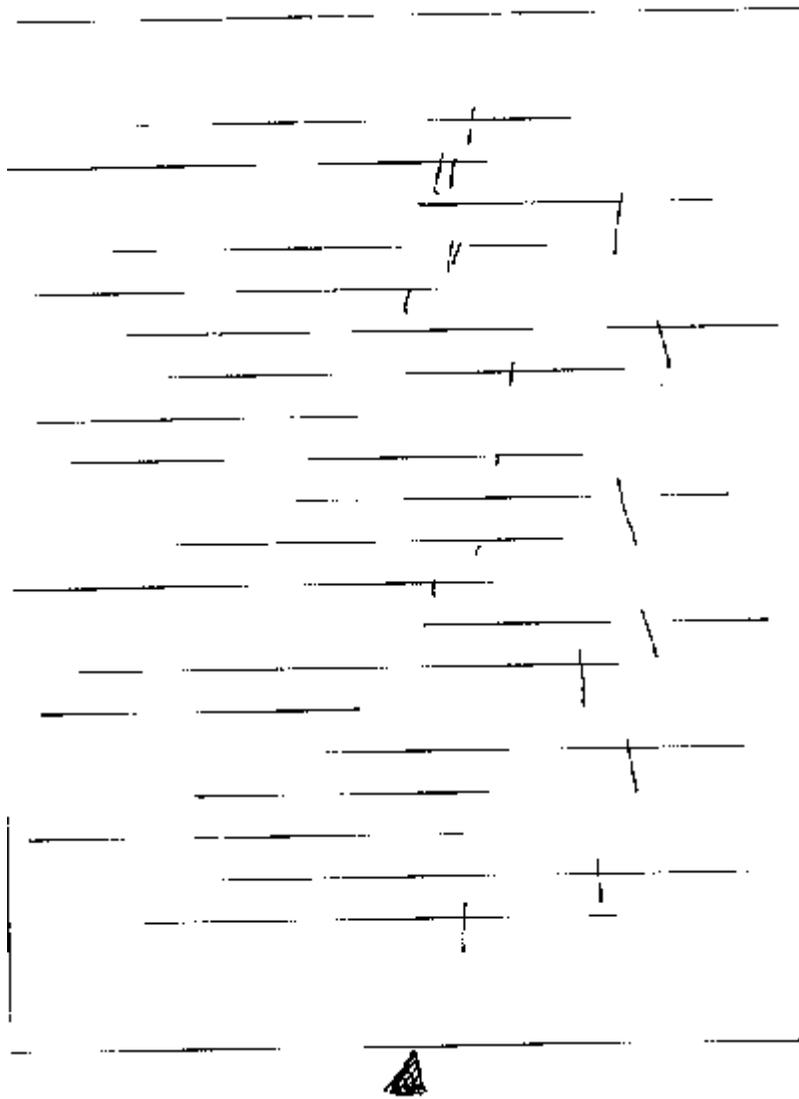


Figura 3. Dibujo a la orden de un círculo, una margarita y una casa en el paciente LL con heminegligencia y desorden visuoconstructivo (Allegri, 2000. p. 492).

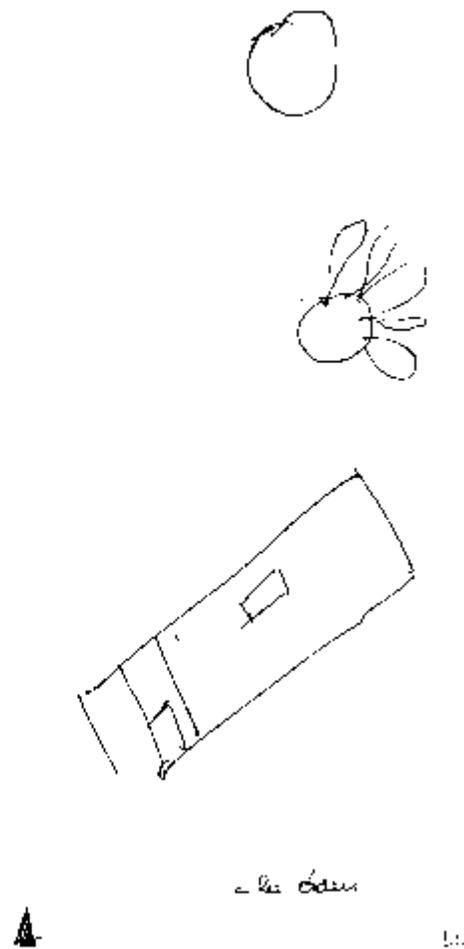
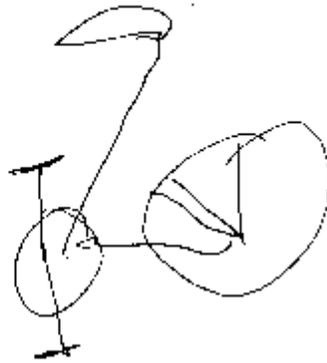
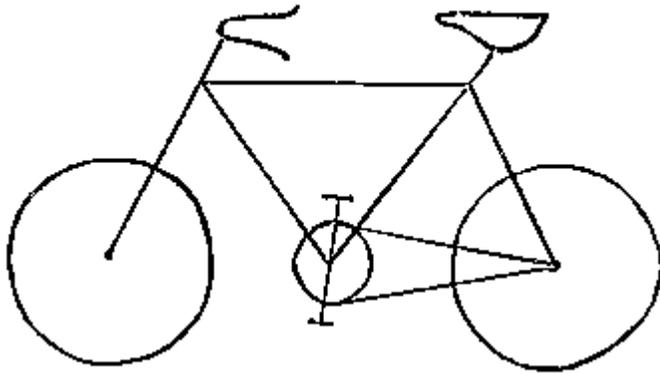


Figura 4. Copia de una bicicleta (paciente LLheminegligencia) (Allegri, 2000. p. 492).



Copia

LL

En la copia de la bicicleta (fig.3) directamente omitió la mitad izquierda de la misma.

La heminegligencia personal se conoce como hemisomatoagnosia. En esta el comportamiento de heminegligencia se dirige hacia el cuerpo. “Para explorarlo se le solicita al paciente que toque con el hemicuerpo sano el alguna parte del hemicuerpo contralateral a la lesión” (Allegri, 2000, p. 492). La alteración puede desarrollar una idea delirante o aún un síndrome de hemidespersonalización (Allegri, 2000) como en el caso de la idea de tener un miembro supernumario o sea la reduplicación, o el conceder su miembro a otra persona, etc. Esta conducta frecuentemente se acompaña de anosognosia o sea la negación de una enfermedad.

La negligencia intencional o negligencia motora o heminegligencia intencional es utilizada como sinónimo de hemi-akinesia (Allegri, 2000, p. 492). Se trata de una dificultad en la activación de los movimientos, o de ausencia de movimientos que puede simular una hemiparesia a pesar de no haber déficit motor.

La Impersistencia motora consiste en la dificultad de mantener una posición indicada por el examinador más de 10 segundos.

Se trata de un fenómeno que está ligado a un mecanismo de la atención dirigida necesaria para mantener toda actividad motriz. Clínicamente puede manifestarse en los miembros, o a nivel axial como en los párpados, a veces con una ligera asimetría izquierda. Las lesiones son frecuentemente parietales derechas (Allegri, 2000, p. 493)

En la negligencia afectiva la conducta del paciente es como si no sucediera nada de importancia, a pesar de tener su hemiplejía. Aún en algunos individuos existe un rechazo o maltrato con el hemicuerpo izquierdo.

La negligencia representacional tiene que ver con una negligencia hacia una mitad de la imagen mental. En 1978 Bisiach y Luzzatti (citado en Allegri, 2000, p. 493) reportaron dos pacientes que no sólo negligían la mitad de su entorno sino que también fallaban en referir la mitad izquierda de la imagen mental. Cuando a estos individuos se les solicita que describan un lugar describirían precisamente más objetos del lado derecho y el lado izquierdo sería protagonista por la falta de ellos. Es decir; si ubicamos un individuo con negligencia representacional en la puerta principal de la Iglesia Nuestra Señora del Rosario en Itagüí, mirando hacia el parque Simón Bolívar y le pedimos que lo describa, su descripción tendría presente los edificios y arquitecturas del lado derecho y reduciría considerablemente la descripción de los edificios y arquitecturas del lado izquierdo. Esto se atribuye a una falla en la generación o en el mantenimiento de la parte izquierda de la imagen mental (Allegri, 2000, p. 493).

Para evaluar la negligencia representacional, se le debe solicitar al paciente que imagine un lugar familiar y que describa lo que ve. Los pacientes con este síndrome describen en el lugar imaginado menor cantidad de objetos del lado contralateral a la lesión (Allegri, 2000, p.493).

En la Fisiopatología encontramos que en las conductas de heminegligencia, estudiaremos dos aspectos de la localización lesional, la asimetría hemisférica y la localización intrahemisférica (Allegri, 2000, p. 493).

En la asimetría hemisférica la heminegligencia es mucho más frecuente por lesión del hemisferio derecho. Cuando son evaluadas sistemáticamente se encuentran en el 31 al 46% de lesiones derechas y sólo en el 2 al 12% de lesiones izquierdas (Allegri, 2000, p. 493).

Revisando una larga serie de lesiones retrorolándicas, presentó 59 pacientes con negligencia, 51 tenían lesión derecha, 4 izquierdas y 4 bilaterales (Allegri, 2000, p. 493). La asociación entre

negligencia y lesión derecha en individuos diestros habla de una representación asimétrica para el proceso de atención selectiva.

Se podría entender que la asimetría izquierda/derecha por el hecho de que el hemisferio derecho atiende selectivamente a los dos hemiespacios mientras que el izquierdo esencialmente al derecho.

Hay numerosas evidencias del rol del hemisferio derecho en la dirección de la atención (Allegri, 2000, p. 493). Heilman 1980 mostró “desincronización del EEG (electroencefalografía) en el hemisferio izquierdo después de estimulación del campo visual contralateral, mientras que la desincronización del hemisferio derecho ocurre con estimulación de cualquiera de los dos campos” (Allegri, 2000, p. 493). En otro estudio estos autores (1979) demostraron que estimulando la mano derecha se desincroniza el hemisferio izquierdo y estimulando la mano izquierda se desincronizan ambos (Allegri, 2000). Reivich (1983) con Tomografía por emisión de positrones han demostrado que el hemisferio izquierdo es activado por estímulo contralateral y el derecho por estímulos bilaterales (Allegri, 2000, p. 493). En individuos promedio y diestros existe una preferencia atencional / intencional por el hemiespacio izquierdo (Allegri, 2000, p. 493).

En la localización intrahemisférica la conducta de heminegligencia es más asociada a lesiones en el parietal inferior (LPI) la cual incluye las áreas 39 y 40 de Brodmann pero también puede aparecer por lesión frontal, lenticular y talámica (Allegri, 2000, p. 493)

Según Mesulam, 1980 (Allegri 2000, p. 493):

“los cuadros de heminegligencias pueden ser explicados por una perturbación que sobreviene a nivel de una red que hace intervenir la corteza parietal posterior (representación sensorial interna), la corteza límbica y cingular (valencia de motivación), la corteza frontal (coordinación de los programas motores de exploración) y la formación reticulada. La lesión de alguna de estas tres áreas o sus conexiones subcorticales puede dar lugar a una conducta de heminegligencia, cuyos rasgos clínicos reflejaran la especialización anatómica” (p. 493).

Como Pronósticos estudios de seguimiento de los pacientes con negligencia han mostrado que entre los 8 a 12 meses posteriores a un accidente cerebro vascular en un tercio de los casos persiste el síndrome (Allegri, 2000, p. 493).

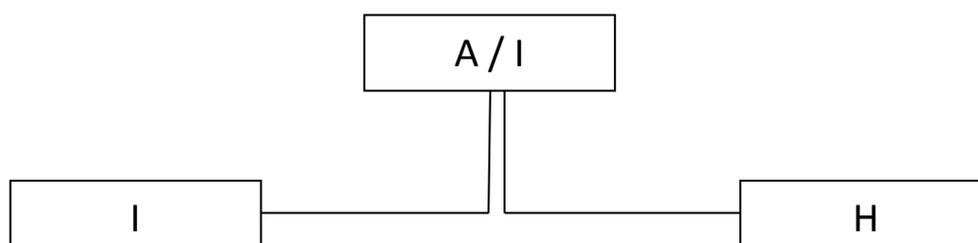
En cuanto al tratamiento con respecto al enfoque terapéutico es importante la estimulación cognitiva de estos pacientes (Allegri, 2000, p. 493). Se ha hablado del posible uso de sustancias dopaminérgicas en el tratamiento del síndrome de negligencia debido en que en animales se ha mostrado una interrupción de la vía nigroestriatal contralateral

El psicólogo Lev Vygotski en su texto “El desarrollo de los procesos psicológicos superiores” (Vygotski, 1979. p. 63) permite reflexionar la concepción del desarrollo de la atención desde otro punto de vista. Este argumenta que entre los movimientos iniciales y finales de la respuesta selectiva que se genera en el proceso atencional se puede crear una “barrera funcional” lo cual causa que el impulso directo de moverse es desviado por circuitos preliminares. Lo cual podría encadenar todo un proceso que tendría incidencias en una operación práctica. Si se tiene en cuenta que los estudios han señalado que la capacidad o incapacidad de dirigir la propia

atención es un determinante esencial del éxito o el fracaso de cualquier operación práctica (Vygotski, 1979. p. 63).

Otro aspecto a rescatar de Vygotski es la analogía que él hace con respecto al indicador y la herramienta (Vygotski, 1979. p. 89). Todo esto tomándolo desde el punto de vista del individuo y su actividad inmediata.

Figura 5. Esquema vigotskiano (Vygotski, 1979, p. 89).



Lo que el autor Lev Vygotski plantea es que la utilización del indicador en el desarrollo de una actividad inmediata facilitaría el proceso. Se aplicaría también lo que él llama “internalización” (Vygotski, 1979. p. 92) que no es más que la reconstrucción interna de una operación externa.

2.4.2.3. La motivación.

Según María Sanz en su texto “Psicología de la motivación”(Sanz, 2009, p. 17):

“...la motivación es un proceso dinámico e interno, que hace referencia al deseo de querer cubrir una necesidad, y que en definitiva viene a indicarnos que la motivación nos mueve a realizar unas conductas y a no hacer otras, dependiendo de nuestros motivos expresados como deseos, impulsos o necesidades, que se producen en cada momento”.

La motivación son estados y procesos interiores que impulsan, dirigen o sostienen la actividad de un individuo (Consuegra, 2004, p. 188). Desde la etimología la palabra motivación viene de la palabra latina “moveré” que significa “moverse” (Sanz, 2009, p. 18). Esto tiene sentido ya que en cierta forma la motivación es un impulso que nos invita a movernos, podemos decir que es como un direccionamiento interno que nos incita a buscar un objetivo o una meta. La palabra motivo significa “que mueve o tiene eficacia para mover” (Sanz, 2009, p. 19).

María Sanz (Sanz, 2009, p. 22) dice que la motivación es: *“el proceso adaptativo que energiza y dirige el comportamiento hacia un objetivo o una meta de una actividad, a la que instiga y mantiene”*.

En la motivación se conocen varios momentos importantes para observar como lo son: el inicio de una nueva actividad, la cual se conoce como activación, y el mantenimiento de un comportamiento, que se conoce como persistencia, la orientación hacia el objetivo se llama direccionalidad y la intensidad implícita se llama vigor (Sanz, 2009, p. 18). En Psicología los sucesos observables se han clasificado en dos formas (Sanz, 2009, p. 19):

- (a). Los estímulos (E) que permiten la entrada al organismo (O)
- (b). Las respuestas (R) que permiten la salida del organismo

Partiendo de la teoría estímulo – respuesta se han intentado dar explicaciones a los diferentes fenómenos de la motivación, así un impulso motivador se da por un estímulo que aparece en el medio ambiente que conduce o manifiesta en el individuo una necesidad. John Watson en sus investigaciones permite observar el proceso estímulo – respuesta por medio del comportamiento humano, y como este se relaciona con la motivación que dirige o impulsa su conducta. Ya que si

bien un niño frente a una nueva situación efectúa una serie de movimientos, que facilitan el acercamiento al objeto, que en este caso funciona como una motivación (Bonnafont, 1977, p. 46).

Una teoría reconocida sobre motivación es la de “reducción de impulsos”. Esta consiste que ante la inminente necesidad que se manifieste en el organismo surge un impulso en el mismo, teniendo como único fin la satisfacción de esta necesidad. Esto quiere decir que si el organismo percibe algún deseo como de satisfacer la sed, el organismo ofrece un impulso que activa de inmediato la respuesta en busca de su satisfacción. Entonces la motivación es aquello que incrementa o mantiene una respuesta a un estímulo, como recompensa o como refuerzo (Sanz, 2009, p. 22). Y un impulso no es más que una excitación del organismo, que en este caso genera una respuesta. Dentro de los impulsos básicos se encuentran la sed, el hambre, el sueño y el sexo. Los impulsos secundarios serían aquellos que no satisfacen los primarios o necesidades biológicas como la necesidad de logro.

Otra teoría importante a la hora de abordar el tema de la motivación es la teoría conexionista de Edward L. Thorndike (Hilgard, Gordon, 1973, p. 28). En efecto como su nombre lo indica “conexionismo” la teoría trata del vínculo que se genera entre la primera impresión a nivel sensorial y el impulso a la acción.

En cierta manera este vínculo puede ser fortalecido o puede ser debilitado, ya que por medio del premio o castigo este vínculo manifiesta ciertas respuestas. Para Thorndike el ensayo y error no es más que selección y conexión (Hilgard, Gordon, 1973, p. 29).

Thorndike fue famoso por los resultados de sus experimentos con la “caja – problema” (Hilgard, Gordon, 1973, p. 29). Esta era adaptada de distintas formas para facilitar la observación de los resultados de un premio o un castigo. Los animales más utilizados por Thorndike fueron los

gatos, los cuales tenían varias opciones a la hora de actuar. Una de las opciones podría ser la alimentación, otra el encierro y otra la libertad. Poco a poco se pudo evaluar que el animal tenía una tendencia a satisfacer la necesidad primaria que era la alimentación. Es importante señalar que cada opción dentro de la caja se encontraba con una clave para poder acceder a ella, por ejemplo por medio de una aldaba, si el animal manipulaba de forma adecuada la aldaba conseguía su propósito.

Dentro de la teoría conexionista se encuentra una ley llamada “ley del efecto” (Hilgard, Gordon, 1973, p. 33). Esta ley consiste en el fortalecimiento o el debilitamiento de un vínculo por las consecuencias de este. Es decir: si las consecuencias del vínculo van acompañadas por un estado de cosas satisfactorias, la fuerza del vínculo aumenta; pero si las consecuencias del vínculo están acompañadas por un estado de cosas molesto, la fuerza disminuye (Hilgard, Gordon, 1973, p. 33).

Ahora bien es importante decir que la motivación es un proceso adaptativo (Sanz, 2009, p. 19), esto quiere decir que la motivación nos ayuda a relacionarnos con el entorno, a desarrollar habilidades para desenvolvernos y generar la adaptación y la supervivencia. Sin embargo esa búsqueda de adaptación se da en relación con unos motivos que se reúnen en dos categorías (Sanz, 2009, p. 20):

- (a). Los motivos primarios: son aquellos motivos que nos acompañan desde que nacemos de una manera biológica, implícita en nuestra naturaleza como el hambre, la sed, el sexo y el sueño.
- (b). Los motivos secundarios: también denominados adquiridos o psicogénicos (Sanz, 2009, p. 20), estos motivos están relacionados con la posibilidad de crecimiento de los individuos como el logro, la afiliación y el poder.

Al parecer los motivos primarios están en todas las especies tanto humanas como animales, pero los motivos secundarios parecen ser exclusivos de los seres humanos. Aunque también se encuentran en algunos animales no son tan marcados como en los seres humanos (Sanz, 2009, p. 20). Se diría, pues, que existe una motivación extrínseca y una motivación intrínseca; la motivación extrínseca es aquella que obedece a un estímulo del medio en la que el individuo acata ese estímulo para conseguir un fin. La motivación intrínseca obedece a un estímulo que nace como necesidad interna y que se satisface de un modo particular (Sanz, 2009, p. 20). A su vez la motivación guarda una relación con la actividad cognitiva ya que existe una conexión con los procesos mentales de la atención, el aprendizaje, la memoria entre otros. Además los mimos determinantes cognitivos que le permiten al individuo relacionar sus intereses motivacionales con las demandas del entorno.

Se comprende que la motivación tiene una importante relación con la emoción, ya que si el individuo no cumple con una meta para la que estaba motivado esta situación le genera una emoción, se deduce que el individuo buscare emociones placenteras (Sanz, 2009, p. 21).

Otra concepción importante dentro de la motivación es la diferenciación que se hace entre la motivación, el proceso motivacional y la conducta motivada (Sanz, 2009, p. 21). La motivación es el proceso mental básico, la explicación que da lógica a la consecución de un objetivo facilitando el mantenimiento de la actividad. El proceso motivacional es la relación del individuo con el entorno, la conducta motivada es el resultado del proceso motivacional. Así mismo conviene también diferenciar el estado motivacional y el rasgo motivacional (Sanz, 2009, p. 21). El estado motivacional es entendido como el carácter dinámico de la motivación, es decir; que cumple una función adaptativa y temporal en continuo cambio. Mientras el rasgo motivacional es la predisposición que se tiene frente a los intereses en la acción.

Las actuales teorías cognitivas defienden que los factores que más influyen en la motivación son los pensamientos de los individuos, sus creencias y sus emociones (Sanz, 2009, p. 22). Entonces la motivación cuenta con las siguientes características (Sanz, 2009, p. 19):

- (a). Es un proceso adaptativo, no un producto.
- (b). Es una fuerza que actúa sobre el organismo, para que inicie, active y dirija la conducta.
- (c). La motivación tiene objetivos o metas que le dan orientación.
- (d). Necesita actividad física y mental.
- (e). Este proceso mantiene la conducta incentivada.

A continuación se indagara brevemente en algunos teóricos y sus teorías más relevantes. El Psicólogo Julián Rotter (Sanz, 2009, p. 210) centra su teoría del aprendizaje social o aprendizaje cognoscitivo en cuatro variables:

- (a). La fuerza motivacional es la probabilidad de que una conducta concreta pase en una situación determinada.
- (b). El significado del refuerzo es la importancia que el individuo le déa este.
- (c). Los factores situacionales se refieren a la importancia que el individuo la da al entorno.
- (d). Las expectativas generalizadas se dan por aprendizaje.

La teoría del aprendizaje social de Julián Rotter tiene como bandera la idea de que los modelos de comportamiento se aprenden en la relación con el entorno, es decir; con el medio y con las otras personas con las que se desenvuelva.

También la teoría de la disonancia cognitiva de León Festinger (Sanz, 2009, p. 214) aporta datos importantes a la investigación. Esta disonancia cognitiva nace cuando el individuo mantiene dos ideas en conflicto que genera en él una incomodidad. Otra forma de que esta disonancia se presente es cuando el individuo entra en conflicto con una creencia asentada en la cultura de una población. Esta teoría tiene relación con la investigación del Psicólogo Gazzaniga (Sanz, 2009, p. 217) donde comprueba como los individuos por no reconocer una incoherencia en sus ideas se justifican, creando ideas que le den razón a sus acciones.

Cabe señalar la relevancia de la teoría de la atribución, y como esta se diferencia de la expectativa (Sanz, 2009, p. 217). La expectativa es la idea de que un hecho acompañara otro hecho, mientras la atribución es la idea de que un hecho acompañe otro hecho. Esto es, en la expectativa esperamos que algo se dé; en la atribución se da por hecho.

Una teoría de la atribución reconocida es la del Psicólogo Bernard Weiner (Sanz, 2009, p. 225). Él propuso tres dimensiones bipolares de causalidad para los éxitos y los fracasos. La primera es el “locus de control interno – externo”, la segunda es la “estabilidad estable – inestable” y la tercera es la “contrabilidad (contrabilidad – incontrabilidad)” (Sanz, 2009, p. 225, 229). El locus de control interno consiste en la atribución que se le da a situaciones internas del individuo, y el locus de control externo es cuando el resultado es atribuible a condiciones ajenas de la persona. Entre las atribuciones internas estarían la capacidad y el esfuerzo, y entre las atribuciones externas la dificultad y el azar.

La segunda dimensión de Bernard Weiner es la “estabilidad estable – inestable” (Sanz, 2009, p. 226). Esta dimensión tiene que ver con equilibrado o con lo cambiante que pueda ser una percepción de un suceso, es decir; cuando una atribución es estable, esta atribución no cambia, es una idea rígida. Cuando una atribución es inestable, esta es temporal, por lo tanto la causa es

modificable. La tercera dimensión es la “controlabilidad (controlabilidad – incontrolabilidad)” (Sanz, 2009, p. 229). Esto es, el nivel que un individuo tenga para controlar las causas de su comportamiento, así las atribuciones serán dirigidas a predecir y manipular la conducta. La percepción de que alcanzar un objetivo se halla bajo control voluntario hace que el individuo se sienta seguro y responsable. Caso contrario si la idea es que no se tiene el control, entonces las emociones son contrarias.

El autor Stephen Robbins en su texto “Comportamiento organizacional, teoría y práctica” permite hacer un análisis sobre “la motivación de los profesionales” (Robbins, 1996. p. 275) en este apartado Robbins manifiesta que los profesionales son personas que regularmente tienen buen sueldo y por lo tanto buen puesto así que en estas condiciones sería mala estrategia tratar de incentivar por un aumento o un ascenso. A cambio de esto son personas preocupadas por estar constantemente informadas sobre su profesión, y les genera mucha confianza que el equipo de trabajo se los reconozca, le gusta saber que lo que hacen es importante.

Por esto es importante la entrega de proyectos que realmente genere desafíos y posibilidades de superarse a nivel profesional. También incentivar su conocimiento con talleres, capacitaciones, conferencias y además constantemente formular preguntas que demuestre el interés por sus proyectos. Otro apartado importante es “la motivación de trabajadores temporales” (Robbins, p. 276) algo evidente es que los empleados temporales no desarrollan el sentido de pertenencia como lo empleados de tiempo completo. Estos no suelen tener todas las prestaciones y atención médica o jubilación. En su mayoría los empleados temporales lo son de forma involuntaria. La respuesta obvia para la motivación de los empleados temporales es la posibilidad de pasar a ser empleados permanentes.

También puede desarrollar motivación si el trabajo que efectúa actualmente le sirve para fortalecer habilidades que le ayuden a conseguir un trabajo permanente. Es importante evaluar los grupos en los que se les relaciona, ya que si su grupo es con permanentes la sola diferencia salarial es desmotivador. Habría que decir también con respecto a aquellas personas las cuales su motivación es muy distinta de las ya conocidas como “la motivación de la fuerza de trabajo diversificada”. Aquellas personas padres de familia cuyo mayor interés es pasar buen tiempo con sus hijos, aquellas personas universitarias quienes les interesa tiempos de trabajo cómodos que les facilite su estudio; la palabra que resuelve esta dinámica es la “flexibilidad”. Esto significa tener programas laborales acordes a las necesidades de los empleados, tanto en planta física como en horarios flexibles.

El psicólogo Fernando Toro nos dará muchas luces en el tema de la motivación en su texto “motivación para el trabajo” él nos permite pesquisar en el comportamiento y el desempeño ocupacional entendido como un “efecto o condición consecuente” (Toro 1985, p. 27).

Entendido de esta forma el comportamiento es el efecto de dos tipos de agentes causales denominados condiciones antecedentes y condiciones intervinientes: son condiciones antecedentes las causas, tales como la deprivación, la saciedad y los estímulos o refuerzos positivos o negativos y son condiciones intervinientes, la habilidad o capacidad de la persona, su conocimiento y experiencia, sus expectativas y su motivación (Toro 1985, p. 27).

La consecuencia afecta las relaciones de todas las personas convirtiéndose en una condición que influye en las actitudes de las mismas, sobre sus percepciones y motivación. Beck propone tres criterios para identificar cuando una variable interviniente es motivacional, “preferencia, persistencia y vigor” (Toro, 1985, p.28). La preferencia es el interés en pos de un objetivo. La

persistencia es el tiempo dedicado a este objetivo y el vigor es la intensidad, fuerza que acompaña a la acción.

Fernando Toro en el texto ya nombrado hace un resumen de las teorías de la motivación más conocidas; entre estas encontramos la teoría de la valencia y el incentivo de Tolman. La siguiente fórmula define con claridad el contenido de esta teoría.

$$TA = (EP, E, VI)$$

TA significa la tendencia a la acción, EP representa la idea de estimulación de la tendencia. E representa el concepto de expectativa y VI valencia del incentivo.

La estimulación de la tendencia es primordial para que se genere la acción. Esta excitación se puede activar no sólo por estímulos externos sino también por la aparición o la activación de expectativas y es moderada también por la valencia del estímulo o del resultado de la acción (Toro 1985, p. 31).

Para Tolman la expectativa es un proceso cognitivo, la cual bajo ciertas situaciones se espera que genere una acción que a su vez producirá un resultado particular.

Según Tolman (Toro, 1985, p. 31) “la fuerza de las expectativas se aumenta, en función de la recencia (qué tan lejana o reciente ha sido la experiencia), la frecuencia (número de veces que se experimenta la relación expectativa-resultado) y la distribución de la ocurrencia (cantidad de veces que el resultado confirma la expectativa).

Valencia del incentivo el significado o el valor que el individuo le da el resultado de su acción. La expectativa de que la acción asociada a un resultado, en interacción con el valor que se le da, activan una tendencia particular y todo este proceso desarrolla una tendencia a la acción.

Skinner en su teoría del refuerzo o modificación de conducta se establece en tres puntos fundamentales: estímulo, respuesta y recompensa. Esta consiste en centrar toda la atención en las consecuencias de una conducta anterior y como estas afectan a las acciones futuras en un proceso de aprendizaje cíclico (Bonnafont, 1977, p. 72). En este sentido si se quiere modificar la conducta se deben modificar las consecuencias de dicha conducta. De esta forma el aprendizaje podrá ser orientado a un ejercicio de premio y castigo modificando este en un proceso cíclico. Es decir, cada individuo podrá desenvolverse en este ejercicio de forma efectiva:

Estímulo – Respuesta – Consecuencias – Respuesta Futura

La motivación será aquello que hace que un estímulo sea un premio o un castigo, y en qué intensidad para una persona concreta.

La teoría de la equidad de Adams (Toro, 1985, p. 37) se concentra en la comparación que un empleado hace con respecto al trabajo que da a la empresa y lo que esta le devuelve. Es decir; el empleado está constantemente midiendo que le da la empresa con en comparación con lo que él da. Luego existe la comparación con otro empleado, algo que Adams llama “contribución (C)-retribución (R)”. De esta comparación puede surgir un entendimiento de equidad, inequidad, subcompensación y sobrecompensación; todo depende del resultado de la comparación.

La teoría de las necesidades sociales de McClelland (Toro, 1985, p. 41) también es revisada por Fernando Toro en su texto. Esta consiste en tres necesidades: logro, poder y afiliación. La necesidad de logro y poder se parecen ya que en ambas se buscan superar niveles para satisfacerse. La necesidad de afiliación no se trata de superar niveles estrictamente sino de relacionarse con alguien; ya sea en amistad o en una relación amorosa.

Según Atkinson (Toro, 1985, p. 42) existen dos opciones en la tendencia del logro. 1 la tendencia al éxito (TE) y 2. La tendencia a evitar el fracaso (TEF). La TE es una función de la Motivación al éxito (ME), la Probabilidad de éxito (PE) y el valor incentivo (VI). Esta es la fórmula propuesta entre las variables:

$$TE = f (ME \times PE \times VI)$$

Esta es la fórmula propuesta para que se dé la tendencia a evitar el fracaso:

$$TEF = f (MEF \times PF \times VI)$$

Cuando la persona esta incentivada por la motivación al logro suele escoger tareas de dificultad media. Cuando la persona esta incentivada por el temor al fracaso raya con la elección extrema; ya sea la elección de tareas demasiado difíciles para evitar la vergüenza en caso de que se dé el fracaso o la elección de tareas demasiado fáciles.

Winter (Toro, 1985, p. 43) propone otra conceptualización de esta teoría con respecto al poder. Él habla de Esperanza de Poder y Temor al Poder.

Y finalmente el autor Fernando Toro su texto “Motivación para el trabajo” pasa por la teoría de la expectativa de Victor Vroom (Toro, 1985, p. 45). La cual tiene como formulación: Valencia – Instrumentalidad – Expectativa (VIE).

Es un esquema explicativo que consiste en que las personas se dirigen hacia ciertas metas y para eso deben dedicar un esfuerzo, este esfuerzo está acompañado por un impulso subjetivo que es lo que se conoce como “expectativa”. En este proceso las personas deben tener un equilibrio que potencie la posibilidad de encontrar el logro, este equilibrio se conoce como “instrumentalidad”.

Y la “valencia” es la importancia que la meta tiene para esta persona.

La formulación de estos conceptos es la siguiente (Toro, 1985, p. 45): (M) = Esfuerzo. (E – D): expectativa de que el esfuerzo alcanzara el desempeño deseado. (D – R): Expectativa de que el nivel de desempeño se une con un resultado. (V): Valor que le da la persona al resultado (R):

$$M = \sum [(E \rightarrow D) \times \sum [(D \rightarrow R) (V)]]$$

Lawler (citado en Toro, 1985, p. 46) tiene como factores determinantes de las expectativas a la autoestima, el aprendizaje, la experiencia, la percepción de otros, el atractivo del logro y la situación actual.

El resultado en la teoría de la expectativa es un efecto esperado de un desempeño determinado. En esta teoría tanto el proceso como sus elementos para la operacionalización son de carácter cognitivo y se tiene como propósito predecir la conducta humana enfocada a las metas y logros.

2.4.2.3.1. Tendencias motivacionales

Recordemos entonces la teoría de las necesidades sociales de McClelland (Toro, 1985, p. 41) en las cuales hay tres necesidades fundamentales en el desarrollo de las tendencias motivacionales que son: el logro, el poder y la afiliación. En la teorización que hace Fernando Toro las tendencias motivacionales se dividen en tendencias internas, tendencias externas y medios para obtener retribuciones.

En las tendencias motivacionales internas se encuentra el logro (LOG), este se manifiesta con un comportamiento de querer obtener, planear, buscar y organizar (Toro, 1992, p. 7). La tendencia hacia este no suele mostrarse cuando la exigencia es muy alta o muy baja. El poder (POD) se

muestra por medio de deseos que tienen como fin imponerse. La afiliación (AFI) es la búsqueda de la obtención de relaciones afectivas, ya sea para crear o para mantener. La auto-realización (A-R) se muestra en los deseos de realizar tareas que correspondan a sus competencias y habilidades. Y el reconocimiento (REC) se muestra en la expresión de acciones que buscan llamar la atención y la admiración de los demás.

En los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo se parte de conceptos básicos sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones. Simón (citado en Toro, 1992, p. 8) todo este comportamiento está dirigido hacia la obtención de metas o resultados. En la dedicación a la tarea (DT) se pueden observar datos como tiempo de trabajo hacia una tarea y calidad en la misma. En la aceptación de la autoridad (AA) se muestran comportamientos como acato y reconocimiento. Otro factor es la aceptación de normas y valores (ANV) modos de comportamiento que desarrollan creencias. Y en la expectativa se muestra la confianza y pasividad de la persona.

En las tendencias motivacionales externas se busca estudiar el valor que el empleado le da a las retribuciones que la empresa le ofrece (Toro, 1992, p. 9). La supervisión (SUP) busca evaluar el valor que los empleados le dan a la figura de autoridad temporal. El grupo de trabajo (GT) busca observar las condiciones sociales del empleado para relacionarse con otros. El contenido de trabajo (CT) muestra las condiciones del trabajo que le permitan al empleado desempeñarse en el cargo. El salario (SAL) acá se muestra el nivel de satisfacción del empleado con el sueldo. Y la promoción (PRO), en esta variable se puede observar el interés y comodidad del empleado con respecto a la posibilidad de ascender en la jerarquía de la empresa.

2.4.2.3.2. *Método de medición para la motivación - C.M.T.*

Para esta investigación se tendrá como prueba base para evaluar el nivel de motivación en los empleados el cuestionario de motivación para el trabajo (C.M.T.). El cuestionario de motivación para el trabajo fue desarrollado por Fernando Toro teniendo en cuenta el contexto Colombiano.

Está dividido en tres partes (Toro, 1992, p. 6): La primera parte está diseñada para proveer un perfil de condiciones motivacionales internas, por medio de cinco factores: logro, poder, afiliación, auto-realización y reconocimiento. La segunda parte busca proveer un perfil de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, por medio de cinco factores: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación. Y la tercera parte busca entregar un perfil sobre las condiciones motivacionales externas en cinco factores: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción. Este cuestionario tendrá entonces 15 factores motivacionales para evaluar.

La persona evaluada debe ordenar los ítems de cada grupo de acuerdo con la importancia que le da a cada uno y en función de su selección debe calificar de 1 a 5. Este mecanismo permitirá observar sus más altos valores, intereses y preferencias.

Uno de los criterios de interpretación del C.M.T. Es la medición de las preferencias de los empleados y no el de la persistencia de la motivación (Toro, 1992, p. 16). Un segundo criterio es que se debe respetar el orden; condiciones motivacionales internas, luego de los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y condiciones motivacionales externas. El tercer criterio es desarrollar un análisis individual y grupal con los resultados de la prueba. En el cuarto criterio se deben confrontar todos los resultados de cada dimensión tanto

valores altos, medio y bajos. Y en el quinto criterio se deben confrontar las preferencias de los individuos con las condiciones del puesto de trabajo.

2.4.2.4 Comportamiento organizacional.

¿Qué es la administración? Es el “conocimiento organizado (conceptos, teorías, principios y técnicas) que fundamentan la práctica de la administración (Arenas, 1988, p. 134)

De los inicios de la administración como ciencia se puede destacar la “escuela conductista” que se dio a principios de la década de 1930 (Arenas, 1988. p. 13) esta acentuó el papel de desempeñaban los individuos o la conducta humana en la efectividad de una organización. La escuela conductista forma las teorías de las relaciones humanas y la de gestiones humanas.

Stephen Robbins nos muestra dentro de la organización conceptos básicos como “la habilidad”. La habilidad es “la capacidad de un individuo para desempeñar las distintas tareas de un puesto” (Robbins, 1996. p. 86). Robbins las clasifica en habilidades intelectuales y habilidades físicas. Las habilidades intelectuales se necesitan para desarrollar procesos de desempeño mental y se clasifican en 7 dimensiones: 1. Aptitud numérica. 2. Comprensión verbal. 3. Velocidad de percepción. 4. Razonamiento inductivo. 5. Razonamiento deductivo. 6. Visualización espacial. 7. Memoria (Robbins, 1996. p. 87). Las habilidades físicas se requieren en puestos más complejos, con requisitos estrictos en el procesamiento de información. Esta se requiere para realizar tareas que exigen resistencia, destreza, fuerza y características similares.

Peter Senge en su texto “la quinta disciplina” muestra un concepto que él llama “modelos mentales” (Senge, 1992. p. 222). Estos modelos mentales consisten en que el individuo se las ve

constantemente con imágenes que le traen recuerdos y que generan toda una cantidad de motivaciones y percepciones que influyen en la consecución de ideas o variedad de proyectos.

Otro concepto importante de Peter Senge en la práctica dentro de la organización son los “arquetipos sistémicos” (Senge, 1992, p. 463). Estos consisten en 10 momentos fundamentales que se deben tener en cuenta si se quiere saber explotar la competencia de la organización para el buen desarrollo de la producción. Estos son: 1. Compensación entre proceso y demora. 2. Límites del crecimiento. 3. Desplazamiento de la carga. 4. Caso especial: desplazamiento de la carga hacia la intervención. 5. Erosión de metas. 6. Escalada. 7. Éxito para quien tiene éxito. 8. Tragedia del terreno común. 9. Soluciones rápidas que fallan. 10. Crecimiento y subinversión.

Jhon Biegel en su texto “control de producción” se pueden encontrar conceptos sobre el control de producción. Según el autor: “el objetivo del control de producción, es hacer el plan de la corriente de materiales que llegan a la fábrica, pasan por ella y salen de la misma, regulándola de tal manera que se alcance la posición óptima en cuanto a beneficios, dentro del marco de las metas que la empresa se ha fijado” (Biegel, 1977. p. 1).

Biegel clasifica las funciones del control de producción en siete etapas. La primera es pronosticar la demanda del producto, exponiendo la cantidad en función del tiempo. La segunda es comprobar la demanda real, compararla con la pronosticada y corregir los cálculos si se necesitase. La tercera es conformar volúmenes económicos de partidas de los artículos que se han de comprar o fabricar (Biegel, 1977. p. 2). La cuarta es dictaminar las necesidades de producción y los niveles de existencias en puntos específicos de la dimensión tiempo. La quinta es comprobar los niveles de existencias, midiéndolos con los que se han previsto, y revisar los

planes de producción si fuese necesario. La sexta etapa es crear programas detallados de producción y la séptima es plantear la distribución de productos (Biegel, 1977. p. 2).

2.5. Diseño Metodológico

Para el proyecto se usará un enfoque cuantitativo. Es decir; se usarán conceptos, técnicas y modelos de carácter cuantitativo. La investigación cuantitativa se caracteriza por tener un planteamiento del problema, este debe ser delimitado y concreto (Hernández, 2006. p. 5). Esta debe tener un marco teórico que dé cuenta de la parte y el apoyo teórico de la investigación.

El alcance de la investigación a realizar es de tipo correlacional. Ya que se pretende realizar un trabajo que dé cuenta de la relación entre dos temas fundamentales como lo son la atención y la motivación.

El diseño de investigación es de carácter no experimental transversal o transeccional, ya que lo que se pretende es determinar o ubicar cual es la relación entre un conjunto de variables en un momento determinado (Hernández, 2006. p. 104).

La muestra poblacional es de 20 trabajadores de una empresa industrial, con un promedio de 20 a 40 años.

Los instrumentos de la investigación que se utilizaran son una prueba y un cuestionario.

La recolección de datos se desarrolla por medio de mediciones bajo métodos estadísticos siendo lo más objetiva posible. Esta tiene como base de indagación, la lógica o razonamiento deductivo (Hernández, 2006. p. 6).

2.6. Impacto y resultados esperados

En un año y seis meses se espera tener una investigación completa donde la posible relación de la atención sostenida y las tendencias motivacionales brinden una nueva información específica acerca de sus características y desarrollo. El impacto que esta investigación tendrá será precisamente en la valoración de la atención y su relación con la motivación en un grupo de producción. Se tendrá una concepción clara de la posible relación entre la atención y la motivación, todo en un contexto de producción laboral. Los resultados estarán divididos en datos cuantitativos esperando tener una mayor capacidad de análisis y valoración.

Hay otro aspecto, entre tantos, del que se debe tener en cuenta; y es la búsqueda alternativa de espacios donde tanto el empleador como el empleado puedan mejorar la calidad del rendimiento laboral. Esta investigación brindara todas la posibilidades para que se fortalezca la investigación dentro de las áreas administrativas, generando así el continuo progreso de la organización y su sistema.

En la línea estratégica también se podrá apreciar el impacto de la investigación, ya que se tendrán nuevos datos acerca de cómo mejorar el nivel de producción y como poder potenciar las competencias de los empleados en su puesto de trabajo.

Cabe señalar que dentro de la información que se espera obtener sobre la atención está el nivel atencional de los empleados de producción, este se divide en alto, medio y bajo. Dentro de la información que se espera recolectar sobre la motivación están las tendencias motivacionales. Estas se dividen en 15: logro, poder, afiliación, auto realización, reconocimiento, dedicación a la

tarea, aceptación de la autoridad, aceptación normas y valores, requisición, expectación, supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción.

2.7. Compromisos y estrategias de comunicación

Los compromisos para esta investigación son: la disciplina y el cumplimiento, un trabajo en paralelo con la teoría, una investigación constante y la selección de autores y trabajos investigativos pertinentes para la investigación. Al lado de ello se contara con asesorías que nutran la investigación desde otros puntos de vista.

Las estrategias de comunicación se harán con exposiciones en la Institución Universitaria de Envigado en los tres semestres de investigación dando en cada una de ellas los avances dela investigación y las posibles correcciones. Esto también nos permitirá buscar otras fuentes de comunicación esperando eventos dentro de la Institución Universitaria de Envigado para exponer el proyecto.

3. PRESUPUESTO GLOBAL DEL TRABAJO DE GRADO

RUBROS	FUENTES			TOTAL
	Estudiante	Institución - IUE	Externa	
Personal	1.512.000	0	0	1.512.000
Material y suministro	90.000	0	0	90.000
Salidas de campo	54.000	0	0	54.000
Bibliografía	45.000	0	0	45.000
Equipos	120.000	0	0	120.000
Otros	2312000	432.000	0	2.744.000
TOTAL	4.133.000	432.000	0	4.565.000

DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL

Nombre del Investigador	Función en el proyecto	Dedicación h/semana	Costo			Total
			Estudiante	Institución - IUE	Externa	
Diego Espinosa	Consultar y elaborar procesos de recolección de datos	30	1.512.000	0	0	1.512.000
TOTAL			1.512.000	0	0	1.512.000

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL Y SUMINISTRO

Descripción de tipo de Material y/o suministro	Estudiante	Costo		Total
		Institución - IUE	Externa	
Informático para el almacenamiento de la información	45.000	0	0	45.000
Documentación para la recolección de datos e indagación de los mismos	45.000	0	0	45.000
TOTAL	90.000	0	0	90.000

DESCRIPCIÓN DE SALIDAS DE CAMPO

Descripción de las salidas	Estudiante	Costo		Total
		Institución - IUE	Externa	
Entrevistas	13500	0	0	13500
Procesos de observación	13500	0	0	13500
Encuestas	13500	0	0	13500
Investigación	13500	0	0	13500
TOTAL	54.000	0	0	54.000

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

Descripción de compra de material bibliográfico	Costo Estudiante	Costo		Total
		Institución - IUE	Extern a	
Libros	22.500	0	0	22.500
Documentación	22.500	0	0	22.500
TOTAL	45.000	0	0	45.000

DESCRIPCIÓN DE EQUIPOS

Descripción de compra de equipos	Costo Estudiante	Costo		Total
		Institución - IUE	Extern a	
Tinta de impresora	60.000	0	0	60.000
Otros	60.000	0	0	60.000
TOTAL	120.000	0	0	120.000

DESCRIPCIÓN DE OTROS GASTOS FINANCIADOS

Descripción de otros gastos	Costo Estudiante	Costo		Total
		Institución - IUE	Extern a	
Transporte	1.512.000	0	0	1.512.000
Asesor	0	432.000	0	432.000
Alimentación	800.000	0	0	800.000
TOTAL	2312000	432.000	0	2.744.000

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Se parte de evaluar el nivel atencional de los 20 empleados con la utilización del test T – P, el cual mide la atención en tres rangos: alto, medio y bajo. En cuanto a la motivación se utilizara el CMT, un cuestionario que permite definir las tendencias motivacionales como lo son el logro, el poder, la afiliación, la auto realización, el reconocimiento, dedicación a la tarea, aceptación autoridad, aceptación normas y valores, requisición, expectación, supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción.

Para esto se evalúa cada una de las tendencia motivacionales, la que más puntuó y la que menos. Al final de la investigación se adquieren datos claros sobre la atención y la motivación del grupo de producción de la empresa Dulces Flower Cia. Ltda. Acto seguido se observan los resultados obtenidos en estos dos temas para después comparar uno por uno (contando los rasgos del T – P y los quince ítems del CMT) la posible relación entre la atención y las tendencias motivación.

Con el trabajo desarrollado en la empresa se podría decir que en realidad es posible crear un acercamiento de forma cuantitativa indagando por la relación entre atención y motivación de los empleados, ya que el trabajo creo una conexión directa con los empleados de la empresa y es por esto que se facilita la observación en busca de respuestas absolutamente cuantitativas y datos de los actuales empleados en cuanto a la relación entre la atención y la motivación.

Ahora bien, La Tabla 3 presenta los resultados obtenidos para cada variable. El análisis que se presenta enseguida, se basa en los resultados de la tabla en cuestión. Se señalan los datos más relevantes, y el lector puede consultar la tabla para un análisis más detallado.

Tabla 3. Resultados

EMPLEADO	T-P	MOT. INT.					MEDIOS						MOT. EXT.			
		LOGRO	PODER	AFILIACIÓN	AUTORREALIZACIÓN	RECONOCIMIENTO	DEDICACIÓN TAREA	ACEPTACIÓN AUTORIDAD	ACEPTACIÓN NORMAS Y VALORES	REQUISICIÓN	EXPECTACIÓN	SUPERVISIÓN	GRUPO DE TRABAJO	CONTENIDO DEL TRABAJO	SALARIO	PROMOCIÓN
2	0.84	47	59	81	40	75	67	69	61	62	51	65	75	44	72	54
5	0.84	64	54	78	55	72	51	69	69	62	66	75	75	41	80	49
12	0.84	53	72	61	37	88	54	50	76	69	69	70	75	52	80	45
11	0.83	61	67	61	49	88	48	59	80	67	72	57	75	52	72	63
20	0.83	55	57	81	32	84	57	62	65	62	69	55	75	44	70	56
13	0.82	53	67	78	46	72	67	69	61	54	54	70	75	62	72	42
14	0.82	67	52	78	49	63	54	56	69	69	63	57	75	65	59	56
18	0.82	64	65	59	37	78	64	62	47	72	57	62	75	54	67	54
19	0.82	58	54	70	58	88	41	53	58	64	91	75	60	41	72	69
6	0.81	64	57	67	52	78	64	62	72	57	66	62	70	46	83	58
8	0.81	70	52	61	46	81	67	65	61	51	88	50	75	54	67	51
16	0.81	64	57	70	37	81	48	65	76	80	54	60	75	60	62	47
17	0.81	47	67	78	49	69	61	59	58	67	66	62	75	33	83	58
9	0.80	67	49	81	61	69	48	56	69	69	78	60	60	39	83	67
15	0.80	64	59	81	29	84	54	59	83	46	88	67	70	54	67	54
1	0.76	72	80	56	20	88	64	69	58	51	79	57	75	44	65	63
7	0.70	50	70	64	58	75	64	62	65	62	72	67	63	52	72	54
4	0.59	58	65	53	49	88	54	41	88	57	88	55	60	36	91	69
3	0.57	50	77	64	46	84	38	50	69	80	85	60	68	65	57	60
10	0.53	50	52	67	61	88	54	53	61	75	79	75	55	62	65	54
Promedio =	0.77	58.9	61.6	69.45	45.55	79.65	55.95	59.5	67.3	63.8	71.75	63.05	70.3	50.0	71.95	56.15

Recordemos que en esta tabla encontraremos los resultados de dos pruebas, el Toulouse – Pieron (T – P) y el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT). El Toulouse – Pieron evalúa la variable “atención”, la cual valora en tres niveles: nivel alto, nivel medio y nivel bajo. La media para su calificación es 0.80, es decir; inferior a 0.80 indica nivel bajo, de 0.80 a 0.89 nivel medio y de 0.90 en adelante es nivel alto. Mientras, en el cuestionario de motivación para el trabajo se encuentran 15 variables: logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento, dedicación a la tarea, normas y valores, requisición,

aceptación de la autoridad, expectativa, supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción. Su calificación es de 0 a 100, siendo 100 el nivel más alto. Lo anterior indica que se tiene un total de 16 variables; véase la tabla 4.

Tabla 4. Niveles de atención y tendencias motivacionales

No	Variable
01.	Atención
02.	Logro
03.	Poder
04.	Afiliación
05.	Auto realización
06.	Reconocimiento
07.	Dedicación a la tarea
08.	Aceptación de la autoridad
09.	Aceptación de las normas y valores de la empresa
10.	Requisición
11.	Expectación
12.	Supervisión
13.	Grupo de trabajo
14.	Contenido de trabajo
15.	Salario
16.	Promoción

Tabla 5. Nivel atencional, condiciones motivacionales internas, medios preferidos para alcanzar logros y condiciones motivacionales externas.

NA	A	M	B		
CMI	LOG	POD	AFI	AR	REC
MPR	DA	AA	ANV	REQ	EXP
CME	SUP	GT	CT	SAL	PRO

NA (Nivel de Atención): Alto, medio, bajo

CMI (Condiciones Motivacionales Internas): Logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento.

MPR (Medios Preferidos para alcanzar Retribución): Dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación normas y valores, requisición, expectativa

CME (Condiciones Motivacionales Externas): Supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario, promoción.

Para precisar cómo se desarrolló la investigación deben quedar claros los siguientes datos:

- (a). La tabla 3 presenta los resultados del T – P teniendo en cuenta que la media es 0.80 y del CMT teniendo en cuenta que la calificación es de 1 a 100.
- (b). El lenguaje del cuestionario es apropiado para el grupo estudiado, contexto de empresa.
- (c). El grupo con el que se trabajó es básicamente de nivel socioeconómico medio bajo.
- (d). La edad de los empleados esta entre 21 y 53 años.

- (e). La población total de empleados vinculados en la empresa actualmente es de 35 empleados, en este caso la investigación se centra en el grupo de producción que es de 20 empleados.
- (f). Se deduce que el 100% del grupo de producción ha sido observado y evaluado, lo que corresponde al 57.42 % de la población total en la empresa.
- (g). Para la investigación se trabajó el grupo de producción que son 20 empleados. Es decir el 57.14 %

Se debe tener en cuenta que el nivel de atención que evalúa el Toulouse – Pieron hace referencia al nivel atencional (NA) de los empleados y los quince ítems de motivación hacen referencia a las condiciones motivacionales internas (CMI), medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo (MPR) y las condiciones motivacionales externas (CME). Para mayor claridad ver la tabla 5.

Se presenta a continuación los datos encontrados y luego un análisis de cada variable.

5.1. Resultados sobre atención

Nivel de atención alto

En el proceso de observación con los empleados de producción de la empresa Flower y Cia. Ltda. no se encontró niveles altos de atención. Hay que destacar que las tareas en el área de producción son de carácter repetitivo, donde no se necesitan estrategias diarias de planeación. Sin embargo si se necesita niveles estables de atención sostenida, lo cual el grupo manifestó de forma adecuada.

Nivel de atención medio

Como puede observarse en la tabla 3, los empleados mostraron un nivel medio de atención, 15 empleados obtuvieron puntajes entre 0,80 y 0,84, esto quiere decir que el 75 % de las personas observadas tienen un nivel atencional aceptable para el trabajo en la empresa, de ellos, 2 empleados tuvieron 0.80 de puntaje para un 10 % y 4 empleados mostraron 0.81 para un 20 %, 4 empleados dejaron ver un puntaje de 0.82 para un 20 %, 2 empleados tuvieron un 0.83 para un 10 %, 3 empleados mostraron un 0.84 para un 15%. Se observó alguna debilidad en el mantenimiento de la atención pero es, en general, aceptable para el entorno laboral.

Nivel de atención bajo

5 empleados mostraron un nivel bajo de atención. Lo que indica un 25 % del grupo de producción. Se pudo observar en ellas alguna dificultad para desarrollar la prueba, evidenciando debilidades a la hora de mantener la concentración, aunque su desempeño en el cargo es aceptable para la empresa.

Antes de comenzar con los resultados del cuestionario de motivación para el trabajo se explicaran las características de estos. Los resultados se mostraran teniendo en cuenta el puntaje total de todos los empleados en la tendencia motivacional específica. Se evidenciara el porcentaje y el promedio. Finalmente para mayor claridad en el resultado se presentara el puesto en el que queda la tendencia motivacional, teniendo en cuenta que son 15 tendencias motivacionales y que el peor puntaje fue de 911 y el mejor puntaje fue de 1593.

5.2. Resultados sobre motivación

Factores motivacionales internos

Logro

Como puede observarse en la Tabla 3 el logro no es una tendencia fuerte en el grupo ya que su puntaje fue de 1178 lo que evidencia un porcentaje de 6.23, un promedio de 58.9 y el puesto 11. Así que podría deducirse que no es un grupo que se caracterice por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar, por la búsqueda de metas o resultados (Toro, 1992, p. 7).

Poder

Se puede observar que el grupo mantiene una tendencia hacia el poder con alguna debilidad pero dentro de los parámetros de una empresa. El puntaje es 1232, el porcentaje 6.51, el promedio es 61.6 para el puesto 9. Es un grupo que puede manifestar en ocasiones acciones que buscan ejercer dominios, control o influencia, sobre medios que permitan adquirir o mantener el control (Toro, 1992, p. 7).

Afiliación

En la tabla 3 se puede observar una marcada tendencia por la conservación de relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, el puntaje es 1389, el porcentaje 7.34, el promedio 69.45 y el puesto 5. Es un grupo donde la calidez de la relación juega un papel muy importante (Toro, 1992, p. 7).

Auto realización

Se observa que la autorrealización es la tendencia más débil dentro del grupo. El puntaje es 911, el porcentaje 4.82 y el promedio 45.55, lo que deja esta tendencia en el puesto 15. Esto indica que no se buscarían actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos (Toro, 1992, p. 7).

Reconocimiento

A diferencia de la anterior tendencia el reconocimiento es la tendencia más fuerte dentro del grupo, con un puntaje de 1593, el porcentaje 8.42, promedio 79.65 y el puesto 1. Lo que evidencia la capacidad del grupo para desarrollar actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer (Toro, 1992, p. 8).

Medios preferidos para alcanzar retribución

Dedicación a la tarea

La dedicación a la tarea es una tendencia débil dentro de los intereses del empleado. El puntaje es 1119, el porcentaje 5.92 y el promedio es 55.95 para el puesto 14. Esta tendencia muestra modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo (Toro, 1992, p. 9). Como permite detallar la tabla 3 el grupo de producción de la empresa Flower no manifiesta interés por dedicar más del tiempo necesario a una tarea.

Aceptación de la autoridad

Como se puede observar en la Tabla 3 la tendencia de la aceptación a la autoridad se muestra con gran debilidad para los parámetros de la empresa. Su puntaje es 1190, el porcentaje 6.29 y el promedio 59.5 para el puesto 10. Esta tendencia se manifiesta en modos de comportamiento donde se acatan las órdenes y decisiones de los superiores (Toro, 1992, p. 9). Lo que indica que los empleados prefieren otras formas para recibir ganancias de la empresa.

Aceptación de Normas y Valores

Esta tendencia es notable en el grupo. El puntaje es 1346, el porcentaje 7.12 y el promedio es 67.3 para quedar en el puesto 6. Esta tendencia muestra los modos de comportamiento donde se respetan las creencias y costumbres de la empresa, evitando lo que pueda causar perjuicios al trabajo o a la empresa, cumpliendo con las normas de la misma (Toro, 1992, p. 9). Se evidencia que el grupo conoce las reglas y normas y trata de asumirlas.

Requisición

Se puede observar que la requisición es una tendencia importante dentro del grupo. Ya que su puntaje es 1276, el porcentaje es 6.75, el promedio 63.8 y se ubica en el puesto 7. Podrían observarse comportamientos que buscan obtener retribuciones deseadas influenciando directamente a quien puede concederlas, mediante solicitud personal (Toro, 1992, p. 9).

Expectación

La expectación es una tendencia fuerte en el grupo ya que su puntaje es 1435, su porcentaje es 7.59 y el promedio 71.75 dejándolo en el puesto 3. Esta tendencia se manifiesta con modos de comportamiento que muestran expectativa, confianza y pasividad ante las problemáticas de la empresa o las determinaciones de la autoridad (Toro, 1992, p. 9).

Condiciones motivacionales externas

Supervisión

El cuestionario muestra una tendencia media a la necesidad de supervisión. Ya que su puntaje es 1261, su porcentaje es 6.67 y el promedio es 63.05, lo que indica el puesto 8. La tendencia manifiesta el valor que el individuo atribuye al reconocimiento o retroalimentación de los representantes de la autoridad (Toro, 1992, p. 9).

Grupo de trabajo

Esta tendencia se muestra notable en los empleados. Su puntaje es 1406, el porcentaje es 7.43 y el promedio es 70.3 para el puesto 4. Manifestando la necesidad de condiciones sociales del trabajo que proveen a la persona posibilidades de estar en contacto con otros (Toro, 1992, p. 9).

Contenido de trabajo

La tendencia de contenido de trabajo es débil. El puntaje es 1000, el porcentaje 5.29, el promedio 50.0 y el puesto 13. Por lo tanto el grupo no muestra gran preocupación por las condiciones intrínsecas del trabajo, como la información, la variedad o la libertad (Toro, 1992, p. 10).

Salario

Esta tendencia es la segunda más importante en el grupo. Su puntaje es 1439, el porcentaje 7.61 el promedio 71.95 para quedar en el puesto 2. Indica un gran interés por parte de los empleados por el sueldo y todas aquellas facilitaciones económicas que la empresa pueda ofrecerles (Toro, 1992, p. 10).

Promoción

En la Tabla 3 se puede observar que el interés por la promoción no es fuerte. Ya que su puntaje es 1123, su porcentaje es 5.94 y el promedio 56.15 para el puesto 12. Esto es no tener gran interés en la posibilidad de ascender en el trabajo. En buscar nuevas responsabilidades y desempeñarse en tareas distintas a las que están acostumbrados (Toro, 1992, p. 10). El grupo no centra su atención en la posibilidad de promoción dentro de la empresa, lo que simplemente resigna esa posibilidad concentrando sus habilidades en desempeñarse bien en su cargo.

5.3. Conclusiones

La presente investigación estuvo precedida por varios trabajos teóricos sobre la atención, la motivación y el comportamiento organizacional (García, 1997, Sanz, 2009, Piaget, 1967, Robbins, 1996). Los instrumentos de esta investigación cuentan con toda la trayectoria y el reconocimiento necesario para su aplicación. Se consideró pertinente realizar una investigación más completa y sistemática sobre la atención y la motivación, y en este caso una posible relación entre ambas.

Se analizan aquí, las principales características tanto de la atención como de la motivación en un contexto laboral, considerando: niveles de atención; tendencias al logro personal en la ejecución de las tareas, al poder sobre otros, a la afiliación que se genera con las relaciones laborales y a la autorrealización como factores motivacionales internos al individuo; en cuanto a los medios preferidos para obtener retribución, están las tendencias al posible reconocimiento que se busca en la empresa, la dedicación a la tarea, la aceptación de la autoridad, la aceptación de normas y valores, y la requisición; en referencia a los factores motivaciones motivacionales externos al trabajador, es decir, aquellos que espera le sean proporcionados por la empresa, están la posible expectativa de la que se valen muchos empleados, la supervisión, la posible importancia del grupo de trabajo, el contenido del trabajo, el salario y la promoción dentro de la organización.

Fue posible estudiar los niveles atencionales de los empleados y su relación en el trabajo, también la importancia que tiene el logro para estos empleados, que tanto les interesa obtener poder en el entorno laboral, a su vez si el grupo de trabajo influye en su motivación laboral como la necesidad de afiliación. La autorrealización como posible tendencia motivacional; también en cuanto a los medios para alcanzar sus metas dentro de la empresa como: la dedicación a la tarea, la aceptación de la autoridad, aceptación de las normas y la posible expectativa. Además se pudo evaluar el nivel de interés en el salario, en el grupo de trabajo y en la promoción dentro de la empresa.

A modo de conclusión en relación con el objetivo general que era “Indagar sobre la relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa Dulces Flower y Cia. Ltda”. Se puede afirmar que no existe una relación relevante entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de dicha empresa, ya que observando los niveles altos, medios y bajos de atención se encuentra que estos no generan conexión notable con los resultados de las condiciones

motivacionales internas, medios para obtener retribución y condiciones motivacionales externas.

En cuanto a los objetivos específicos “determinar el nivel de atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa Dulces Flower y Cia. Ltda” y “valorar la correspondencia del nivel de atención sostenida con las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa Dulces Flower y Cia. Ltda”.

Se encontró en el primer objetivo específico que el promedio del nivel de atención sostenida del grupo de producción de la empresa Dulces Flower es de 0.77, lo que indica en términos generales un nivel bajo de atención sostenida. En las tendencias motivacionales se encontró que el reconocimiento es la tendencia más fuerte dentro del grupo de producción y autorrealización la menos importante.

Se observó que la expectativa es el medio más importante a la hora de buscar retribuciones, y la dedicación a la tarea el medio menos importante. El salario es la segunda tendencia motivacional más importante después del reconocimiento, teniendo en cuenta que el salario pertenece a las condiciones motivacionales externas.

Dentro de estas condiciones motivacionales externas se encuentra el contenido de trabajo como el interés motivacional menos importante. Es importante resaltar que el reconocimiento es la tendencia más fuerte y la autorrealización la tendencia más débil y las dos pertenecen a la condiciones motivacionales internas.

Con respecto al segundo objetivo específico se observó la siguiente relación: se encontró un grupo con un nivel atencional de 0.80 hacia abajo que puntúan alto en expectativa, esto quiere decir que basándose en estos resultados existe una mínima tendencia que aquellos empleados que tengan nivel bajo en atención les interese la expectativa como medio para alcanzar retribuciones.

6. RECOMENDACIONES

Considerar con relación a los resultados el hecho de que no se encontró una conexión entre la atención y las tendencias motivacionales. Esto es, el nivel atencional independiente de si es alto o bajo no manifiesta una relación con los intereses de un empleado dentro de una organización.

Se recomienda tener en cuenta que el nivel de atención en general fue bajo. Si se reflexiona sobre el tipo de tareas que se generan en el área de producción de la empresa, estas son tareas repetitivas que si bien exigen un nivel de atención estable no son tareas que obliguen a buscar distintas alternativas de solución. Por lo tanto el empleado puede tener patrones de comportamiento repetitivos logrando un equilibrio entre lo que busca de la empresa y lo que puede ofrecerle a ella.

Dentro de las tendencias motivacionales se debe considerar el reconocimiento como el interés más significativo en los empleados. Es decir; las acciones de los empleados siempre estarán enfocadas en lograr la aceptación y admiración de los demás integrantes de la organización. Como resultado en los medios para alcanzar retribuciones se observó que la expectativa es la más importante. Estos empleados siempre mantendrán la tendencia a generar expectativa sobre los posibles logros dentro de la empresa.

También se recomienda tener en cuenta que la tendencia motivacional del salario es la segunda en importancia para estos empleados. Lo que hace el buen pago una condición vital para la comodidad del empleado en la organización.

7. REFERENCIAS

Adamo, María. *Atención y concentración*. (2006, 12 de noviembre). Recuperado el 15 de octubre

de 2010, de

<http://www.portaldesaludmental.com.ar/index.php/testautoadmin/43-aptitudes/86-toulouse.html>

Allegri, R. F. (2000). Atención y negligencia: bases neurológicas, evaluación y trastornos. *Revista de Neurología*, 30, 491-495.

Amador, Juan. *Repertorios cognoscitivos de atención, percepción y memoria*. (2000, 11 de enero). Recuperado el 10 de noviembre de 2010, de

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/345/1/144.pdf>

Arenas H, Nidia. (1988). *Administración general*. Medellín, Colombia: Instituto Central Femenino.

Bandura, Albert. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona, España: Editorial Martínez Roca, S.A.

Biegel, John. (1977). *Control de producción, procedimiento cuantitativo*. México. Prentice Hall.

Bonnafont, Claude y Otros. (1977). *La Psicología Moderna*. Los grandes de la

Psicología. Bilbao. Ediciones mensajero.

Bruner, Jerome. (2002). *Acción, pensamiento y lenguaje*. Madrid: Alianza editorial.

Consuegra, Natalia. (2004). *Diccionario de psicología*. Bogotá, D.C: Ecoe Ediciones Ltda.

Dittborn, Paulina. (2005). *Psicología para profesores Conferencias de William James*. Santiago. Editorial Biblioteca Americana.

Feldman, Robert S. (1995). *Psicología con aplicaciones para Iberoamérica*. México: McGraw-Hill.

First, Michael. B. Frances, Allen. Pincus, Harold. Alan. (2002). *Dsm-iv-tr: manual de diagnóstico diferencial*. Barcelona: Masson.

García, Julia. (1997). *Psicología de la atención*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.

Ginarte, Yurelis. *La evolución neuropsicológica de la atención*. (2007, 14 de febrero). Recuperado el 8 de octubre de 2010, de www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/la_evaluacion_neuropsicologica_de_la_atencion.pdf

Hernandez, Roberto. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F: Editorial McGraw Hill.

Hilgard, Ernest R. Bower, Gordon H. (1973). *Teorías del aprendizaje*. México: Editorial Trillas.

Leahey, Thomas. (2004). *Historia de la Psicología*. España: Pearson.

Piaget, Jean. (1967). *Biología y conocimiento: ensayo sobre las relaciones entre*

- las regulaciones orgánicas y los procesos cognoscitivos*. México: Editorial Siglo XXI.
- Robbins, Stephen. (1996). *Comportamiento organizacional, teoría y práctica*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Sanz, María. (2009). *Psicología de la Motivación*. Madrid. Sanz y Torres.
- Senge, Peter. (1992). *La quinta disciplina*. Barcelona, España: Ediciones Juan Granica, S.A.
- Tamayo, Mario. (1999). *Serie aprender a investigar*. Bogotá: Arfo Editores LTDA.
- Toro, Fernando. (1985). *Motivación en el trabajo*. Colombia: Ediciones Gráficas Ltda.
- Toro, Fernando. (1992). *Cuestionario de Motivación para el trabajo*. Medellín: Ediciones Gráficas Ltda.
- Toulouse, E. (2005). T – P Toulouse – Piéron: prueba perceptiva y de atención. Madrid: TEA S. A.
- Vygotski, Lev. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Editorial Grupo Críticas Grijalbo.
- Wolpe, Joseph. (1978). *Psicoterapia por inhibición recíproca*. Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer.

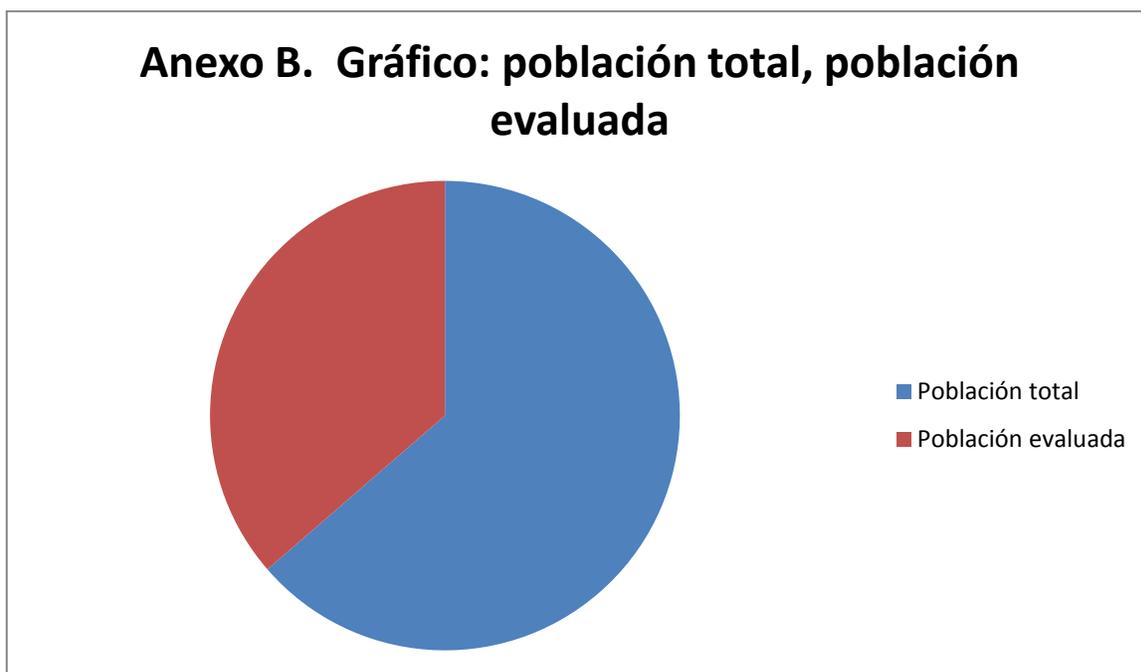
8. ANEXOS

Anexo A. Dibujo a la orden de un reloj (paciente LL).

En el dibujo a la orden de un reloj, el paciente colocó todos los números en la mitad derecha del cuadrante, discriminando la mitad izquierda, a pesar de que el reloj está colocado a la derecha de la hoja. Aquí podemos ver como la negligencia estaba centrada en el espacio correspondiente a la hoja para el dibujo total, pero cuando el paciente se centró en el objeto, la negligencia se relacionó a él.



Anexo B. Gráfico: población evaluada.



Anexo C. Gráfico: tendencia motivacional más alta y tendencia motivacional más baja.



Anexo D. Artículo: Relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales en un entorno laboral

Relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales en un entorno laboral

Relationship between sustained attention and motivational tendencies in a work environment

Diego León Espinosa Baena¹

Resumen

Se presentan los resultados de una investigación cuantitativa sobre la relación entre la atención y la motivación. Para esto se observó a un grupo de 20 empleados de una empresa industrial en la Ciudad de Itagüí. En este caso específico la profundización en la temática de la atención se da hacia la “atención sostenida” y en cuanto a la temática de la motivación se da hacia las “tendencias motivacionales”. Para esto se contó con dos estrategias de evaluación: una prueba para medir el nivel de “atención” y un cuestionario para indagar sobre las “tendencias motivacionales”. Lo que se buscó en la investigación es recoger información que pueda dar cuenta de una posible relación entre la “atención sostenida” y las “tendencias motivacionales”. En la pesquisa bibliográfica se encuentra una relación evidente entre atención y motivación, sin embargo, en los resultados de esta investigación la relación entre “atención sostenida” y “tendencias motivacionales” no es tan clara.

Palabras claves: atención, motivación, gestión humana, estímulo, respuesta.

Abstract

We present the results of quantitative research on the relationship between attention and motivation. To this there was a group of 20 employees of an industrial company in the City of Itagüí. In this specific case the depth on the subject of attention is given to the "sustained attention" and as for the issue of motivation is given to the "motivational tendencies." For that included two evaluation strategies: a test to measure the level of "care" and a questionnaire asking about the "motivational tendencies". What is sought in the investigation is to collect information that can account for a possible relationship between the "sustained attention" and "motivational tendencies." In the research literature is a clear link between attention and motivation, however, the results of this research the relationship between "sustained attention" and "motivational tendencies" is not so clear.

Keywords: attention, motivation, human resources management, stimulus, response.

¹ Estudiante de décimo semestre de Psicología de la Institución Universitaria de Envigado. Este artículo es resultado de la reflexión desarrollada en el *trabajo de grado*.

1. Estudios relacionados con la atención y la motivación

“Es una cosa notable que, en todos los campos, las funciones cognoscitivas constituyan invariantes, necesarias a su funcionamiento, y esto incluso en las situaciones en que la experiencia inmediata no parece imponerlas” (Piaget, 1967, p. 138).

Wilhelm Wundt inauguró en 1879 el primer Instituto Psicológico (Leahey, 2004, p. 217) donde se trabajó lo que se conoció como “Psicología de la conciencia”. Él marco las bases de lo que sería la Psicología como ciencia. Estudió los procesos vitales de la conciencia, todos aquellos que le permiten al individuo la experimentación a nivel interno y a nivel externo.

La atención es un proceso vital y complejo que muchos psicólogos en la historia han intentado definir. Según Wilhelm Wundt en sus famosos experimentos en Alemania se dio a entender que un área del campo de la conciencia cae dentro del foco de la atención y las ideas que están en ella son notablemente percibidas (Leahey, 2004, p. 223).

Al respecto conviene decir que la atención es un procesamiento de la información que se presenta a nivel externo e interno, su procesamiento es en fracciones pequeñas y se da en determinado tiempo. Para dirigir nuestra concentración sobre el asunto relevante se activan mecanismos que inhiben estímulos distractores. Todo este conjunto de procedimientos mentales es lo que se conoce como atención (Allegri, 2000, p. 491).

Teniendo estas concepciones cabe entonces preguntarse ¿Cuántos tipos de atención existen? El psicólogo William James en sus conferencias hablo de dos tipos de atención: la atención pasiva o espontanea; la cual es aquella que acapara un objeto interesante que no exige mayor esfuerzo. Y la atención voluntaria o atención con esfuerzo. Es aquella que

acapara los objetos menos interesantes. Según él esta atención voluntaria solo se logra mantener por intervalos, lo que quiere decir que la atención no se puede mantener por mucho tiempo de manera continua (Dittborn, 2005, p. 83).

A su vez Jean Piaget en su obra “biología y conocimiento” permite apreciar en un apartado que él llama “las relaciones organismo por medio, e individuo por objeto” (Piaget, 1967, p. 91). Poniendo como ejemplo el proceso atencional como diacrónico es decir desarrollado a través del tiempo o el opuesto sincrónico esto es, desarrollado en cualquier momento; como estas relaciones se ven influidas por una trisección, es decir; como las dos dimensiones diacrónica y sincrónica ya no sólo se pueden observar en una totalidad transcausal de los sistemas relacionales sino en la imposición del medio al organismo dando dirección hasta a sus estructuras hereditarias.

En el tema de la motivación se encuentra en los experimentos llevados a cabo por Elton Mayo (Arenas, 1988, p. 13) en las instalaciones Hawthorne de la Western Electric en Chicago originalmente diseñados para establecer correlaciones entre las condiciones de iluminación y la productividad de un grupo de ensambladoras de componentes de teléfonos, se pudo observar un notable aumento en su productividad, gracias no a la mejora de las condiciones físicas, sino a un proceso de satisfacción de necesidades psicológicas de estas mujeres.

Como resultado de esto se descubrió la importancia del llamado “factor humano” (Arenas, 1988, p. 13) en la productividad, se detectó el impacto de los impulsos internos que mueven a los individuos en su trabajo y se pensó la necesidad de revisar los esquemas mecanicistas que forzaban a los hombres a comportarse como autómatas sin sentimientos.

John Watson en sus investigaciones permite observar el proceso estímulo – respuesta por medio del comportamiento humano, y como este se relaciona con la motivación que dirige o impulsa su conducta (Bonnafont, 1977, p. 46).

La teoría de la expectativa de Victor Vroom (Toro, 1985, p. 45), es un esquema explicativo que consiste en que las personas se dirigen hacia ciertas metas y para eso deben dedicar un esfuerzo, este esfuerzo está acompañado por un impulso subjetivo que es lo que se conoce como “expectativa”.

2. Objetivos y método de la investigación

“Titchener afirmaba que la doctrina de la atención es el nervio de cualquier sistema psicológico completo” (García, 1997, p. 203).

2.1. Objetivos

Los objetivos específicos son: (a). Determinar el nivel de atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción. (b). Valorar la correspondencia del nivel de atención sostenida con las tendencias motivacionales del grupo de producción. Según los objetivos planteados y la revisión de la literatura existente, se plantea a modo de hipótesis la posibilidad de encontrar una relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales entre el grupo de producción.

2.2. Método

Para el proyecto se usó un enfoque cuantitativo. Es decir; se usaron conceptos, técnicas y modelos de carácter cuantitativo. El alcance de la investigación es de tipo correlacional. Ya

que se pretende realizar un trabajo que dé cuenta de la relación entre dos temas fundamentales como lo son la atención y la motivación. El diseño de investigación es de carácter no experimental transversal o transeccional, ya que lo que se pretende es determinar o ubicar cual es la relación entre un conjunto de variables en un momento determinado (Hernández, 2006. p. 104). Los instrumentos de la investigación que se utilizaran son una prueba y un cuestionario. Para medir la atención se utilizó el test T – P y para la motivación se utilizó el cuestionario CMT.

3. Variables de la investigación

“...todo el mundo sabe lo que son las necesidades y los impulsos. Sin embargo, estas palabras se emplean frecuentemente de un modo ambiguo o confuso. Tan importante es considerar aquello a lo cual se refieren, que merece la pena dedicar cierta atención a su definición” (Wolpe, 1978, p. 20).

La variable en cuanto a la atención es (a). El nivel atencional. Este se mide como alto, medio o bajo; teniendo como media del T – P, 0.80. Las variables de la motivación se dividen en tres partes. Condiciones motivacionales internas: (a). Tendencia a buscar el logro. (b). Tendencia a buscar el poder. (c). Interés por buscar afiliación en el entorno laboral. (d). Tendencia a dirigir su empeño hacia la auto realización. (e). Interés por ganar reconocimiento. Otra parte son los medios preferidos para alcanzar retribución: (a). Dedicación a la tarea. (b). Por medio de la aceptación de la autoridad. (c). Por medio de la aceptación de normas y valores. (d). A través de la requisición o la petición a los supervisores. (e). A partir del desarrollo de expectativas a los supervisores. La última parte son las condiciones motivacionales externas o lo que se espera de la empresa: (a). Necesidad de supervisión. (b). El interés por el grupo de trabajo. (c). Interés por el contenido del trabajo. (d). Interés por el salario. (e). Necesidad de promoción. Estas se miden en puntajes de 0 a 100 de acuerdo al CMT.

4. Resultados

“La conexión existente entre el uso de instrumentos y el lenguaje afecta a varias funciones psicológicas, especialmente a la percepción, a las operaciones sensorio-motrices y a la atención, cada una de las cuales es parte integrante de un sistema dinámico de conducta” (Vygotski, 1979, p. 57).

Se parte de evaluar el nivel atencional de los 20 empleados con la utilización del test T – P, el cual mide la atención en tres rangos: alto, medio y bajo. En cuanto a la motivación se utilizara el CMT, un cuestionario que permite definir las tendencias motivacionales. Para esto se evalúa cada una de las tendencia motivacionales, la que más puntuó y la que menos. Al final de la investigación se adquieren datos claros sobre la atención y la motivación del grupo de producción de la empresa. Acto seguido se observan los resultados obtenidos en estos dos temas para después comparar uno por uno (contando los rasgos del T – P y los quince ítems del CMT) la posible relación entre la atención y las tendencias motivación. Ahora bien, véase la tabla de resultados para mayor claridad.

Recordemos que en esta tabla encontraremos los resultados de las pruebas T – P y CMT, aplicadas a 20 empleados. El T - P evalúa la variable “atención”, la cual valora en tres niveles: nivel alto, nivel medio y nivel bajo. La media para su calificación es 0.80, es decir; inferior a 0.80 indica nivel bajo, de 0.80 a 0.89 nivel medio y de 0.90 en adelante es nivel alto. Mientras, en el CMT se encuentran 15 variables evaluadas por medio de puntajes de 0 a 100.

Tabla de resultados:

EMPLEADO	T-P	MOT. INT.					MEDIOS					MOT. EXT.				
		LOGRO	PODER	AFILIACIÓN	AUTORREALIZACIÓN	RECONOCIMIENTO	DEDICACIÓN TAREA	ACEPTACIÓN AUTORIDAD	ACEPTACIÓN NORMAS Y VALORES	REQUISICIÓN	EXPECTACIÓN	SUPERVISIÓN	GRUPO DE TRABAJO	CONTENIDO DEL TRABAJO	SALARIO	PROMOCIÓN
2	0.84	47	59	81	40	75	67	69	61	62	51	65	75	44	72	54
5	0.84	64	54	78	55	72	51	69	69	62	66	75	75	41	80	49
12	0.84	53	72	61	37	88	54	50	76	69	69	70	75	52	80	45
11	0.83	61	67	61	49	88	48	59	80	67	72	57	75	52	72	63
20	0.83	55	57	81	32	84	57	62	65	62	69	55	75	44	70	56
13	0.82	53	67	78	46	72	67	69	61	54	54	70	75	62	72	42
14	0.82	67	52	78	49	63	54	56	69	69	63	57	75	65	59	56
18	0.82	64	65	59	37	78	64	62	47	72	57	62	75	54	67	54
19	0.82	58	54	70	58	88	41	53	58	64	91	75	60	41	72	69
6	0.81	64	57	67	52	78	64	62	72	57	66	62	70	46	83	58
8	0.81	70	52	61	46	81	67	65	61	51	88	50	75	54	67	51
16	0.81	64	57	70	37	81	48	65	76	80	54	60	75	60	62	47
17	0.81	47	67	78	49	69	61	59	58	67	66	62	75	33	83	58
9	0.80	67	49	81	61	69	48	56	69	69	78	60	60	39	83	67
15	0.80	64	59	81	29	84	54	59	83	46	88	67	70	54	67	54
1	0.76	72	80	56	20	88	64	69	58	51	79	57	75	44	65	63
7	0.70	50	70	64	58	75	64	62	65	62	72	67	63	52	72	54
4	0.59	58	65	53	49	88	54	41	88	57	88	55	60	36	91	69
3	0.57	50	77	64	46	84	38	50	69	80	85	60	68	65	57	60
10	0.53	50	52	67	61	88	54	53	61	75	79	75	55	62	65	54
Promedio =	0.77	58.9	61.6	69.45	45.55	79.65	55.95	59.5	67.3	63.8	71.75	63.05	70.3	50.0	71.95	56.15

4.1. Resultados sobre la atención

En el proceso de observación con los empleados de producción de la empresa no se encontró niveles altos de atención. Por otro lado como puede observarse en la tabla 2, los empleados mostraron un nivel medio de atención, 15 empleados obtuvieron puntajes entre 0,80 y 0,84, esto quiere decir que el 75 % de las personas observadas tienen un nivel

atencional aceptable para el trabajo en la empresa, de ellos, 2 empleados tuvieron 0.80 de puntaje para un 10 % y 4 empleados mostraron 0.81 para un 20 %, 4 empleados dejaron ver un puntaje de 0.82 para un 20 %, 2 empleados tuvieron un 0.83 para un 10 %, 3 empleados mostraron un 0.84 para un 15%. Se observó alguna debilidad en el mantenimiento de la atención pero es, en general, aceptable para el entorno laboral. 5 empleados mostraron un nivel bajo de atención. Lo que indica un 25 % del grupo de producción. Se pudo observar en ellas alguna dificultad para desarrollar la prueba, evidenciando debilidades a la hora de mantener la concentración, aunque su desempeño en el cargo es aceptable para la empresa.

4.2. Resultados sobre la motivación

Dentro de las condiciones motivacionales externas como puede observarse en la Tabla 2 el logro no es una tendencia fuerte en el grupo ya que su puntaje fue de 1178 lo que evidencia un porcentaje de 6.23 y el promedio de 58.9. El poder se mantiene como una tendencia con alguna debilidad pero dentro de los parámetros de una empresa, el puntaje es 1232, el porcentaje 6.51 para el promedio de 61.6. A su vez la afiliación es una tendencia importante dentro del grupo, el puntaje es 1389, el porcentaje 7.34 y el promedio 69.45. Opuesta es la tendencia de la autorrealización es la tendencia más débil dentro del grupo. El puntaje es 911, el porcentaje 4.82 y el promedio es 45.55. Mientras que el reconocimiento es la tendencia más fuerte dentro del grupo, con un puntaje de 1593, el porcentaje 8.42 y el promedio 79.65.

En los medios preferidos para alcanzar retribuciones la dedicación a la tarea es una tendencia débil dentro de los intereses del empleado. El puntaje es 1119, el porcentaje 5.92 para el promedio 55.95. La tendencia de la aceptación a la autoridad se muestra con gran

debilidad para los parámetros de la empresa. Su puntaje es 1190, el porcentaje 6.29 y el promedio 59.5. La tendencia hacia la aceptación de normas y valores se muestra notable en el grupo. El puntaje es 1346, el porcentaje 7.12 para el promedio 67.3. Se puede observar que la requisición es una tendencia importante dentro del grupo. Ya que su puntaje es 1276, el porcentaje es 6.75 y el promedio es 63.8. Otra tendencia fuerte es la expectativa; ya que su puntaje es 1435 y su porcentaje es 7.59 y el promedio es 71.75.

Acerca de las condiciones motivacionales externas se obtuvo la siguiente información: La supervisión es una tendencia media en el grupo ya que su puntaje es 1261, su porcentaje es 6.67 y su promedio es 63.65. El interés por el grupo de trabajo es notable. Su puntaje es 1406, el porcentaje es 7.43 y el promedio es 70.3. La tendencia de contenido de trabajo es débil para el grupo. El puntaje es 1000, el porcentaje 5.29 y el promedio 50.0. En cambio el salario es el segundo interés motivacional más importante en el grupo. Su puntaje es 1439, el porcentaje 7.61 y el promedio 71.95. En la Tabla 2 se puede observar que el interés por la promoción no es fuerte. Ya que su puntaje es 1123, su porcentaje es 5.94 y su promedio es 56.15.

5. Conclusiones

“La mayoría de patrones de la conducta humana se organizan a partir de la experiencia del individuo y se conservan en códigos nerviosos, no se emiten automáticamente como consecuencia de una programación innata” (Bandura, 1987, p. 42).

Se analizan aquí, las principales características tanto de la atención como de la motivación en un contexto laboral, considerando: niveles de atención; tendencias al logro personal en la ejecución de las tareas, al poder sobre otros, a la afiliación que se genera con las relaciones

laborales y a la autorrealización como factores motivacionales internos al individuo; en cuanto a los medios preferidos para obtener retribución, están las tendencias al posible reconocimiento que se busca en la empresa, la dedicación a la tarea, la aceptación de la autoridad, la aceptación de normas y valores, y la requisición; en referencia a los factores motivaciones motivacionales externos al trabajador, es decir, aquellos que espera le sean proporcionados por la empresa, están la posible expectativa de la que se valen muchos empleados, la supervisión, la posible importancia del grupo de trabajo, el contenido del trabajo, el salario y la promoción dentro de la organización.

Con respecto al objetivo general que era “Indagar sobre la relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa”, se puede afirmar que no existe una relación relevante entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de dicha empresa, ya que observando los niveles altos, medios y bajos de atención se encuentra que estos no generan conexión notable con los resultados de las condiciones motivacionales internas, medios para obtener retribución y condiciones motivacionales externas.

En cuanto a los objetivos específicos “Determinar el nivel de atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa” y “valorar la correspondencia del nivel de atención sostenida con las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa. Se encontró en el primer objetivo específico que el promedio del nivel de atención sostenida del grupo de producción de la empresa es de 0.77, lo que indica en términos generales un nivel bajo de atención sostenida. En las tendencias motivacionales se encontró que el reconocimiento es la tendencia más fuerte dentro del grupo de producción y autorrealización la menos importante.

Se observó que la expectativa es el medio más importante a la hora de buscar retribuciones, y la dedicación a la tarea el medio menos importante. El salario es la segunda tendencia motivacional más importante después del reconocimiento, teniendo en cuenta que el salario pertenece a las condiciones motivacionales externas. Dentro de estas condiciones motivacionales externas se encuentra el contenido de trabajo como el interés motivacional menos importante. Es importante resaltar que el reconocimiento es la tendencia más fuerte y la autorrealización la tendencia más débil y las dos pertenecen a las condiciones motivacionales internas.

Con respecto al segundo objetivo específico se observó la siguiente relación: se encontró un grupo con un nivel atencional de 0.80 hacia abajo que puntúan alto en expectativa, esto quiere decir que basándose en estos resultados existe una mínima tendencia que aquellos empleados que tengan nivel bajo en atención les interese la expectativa como medio para alcanzar retribuciones.

La presente investigación estuvo precedida por varios trabajos teóricos sobre la atención, la motivación y el comportamiento organizacional (García, 1997, Sanz, 2009, Piaget, 1967, Toro, 1992). Los instrumentos de esta investigación cuentan con toda la trayectoria y el reconocimiento necesario para su aplicación. Se consideró pertinente realizar una investigación más completa y sistemática sobre la atención y la motivación, y en este caso una posible relación entre ambas.

Fue posible estudiar los niveles atencionales de los empleados y su relación en el trabajo, también la importancia que tiene el logro para estos empleados, que tanto les interesa obtener poder en el entorno laboral. A su vez si el grupo de trabajo influye en su motivación laboral, como lo manifiesta la necesidad de afiliación. La autorrealización como posible tendencia motivacional; también en

cuanto a los medios para alcanzar sus metas dentro de la empresa como: la dedicación a la tarea, la aceptación de la autoridad, aceptación de las normas y la posible expectativa. Además se pudo evaluar el nivel de interés en el salario, en el grupo de trabajo y en la promoción dentro de la empresa.

Referencias

Arenas H, Nidia. (1988). *Administración general*. Medellín, Colombia: Instituto Central

Femenino.

Bandura, Albert. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona, España: Editorial

Martínez Roca, S.A.

Bonafont, Claude y Otros. (1977). *La Psicología Moderna*. Los grandes de la Psicología.

Bilbao. Ediciones mensajero.

Dittborn, Paulina. (2005). *Psicología para profesores Conferencias de William*

James. Santiago. Editorial Biblioteca Americana.

Feldman, Robert S. (1995). *Psicología con aplicaciones para Iberoamérica*.

México: McGraw-Hill.

García, Julia. (1997). *Psicología de la atención*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.

Hernandez, Roberto. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F:

Editorial McGraw Hill.

Leahey, Thomas. (2004). *Historia de la Psicología*. España: Pearson.

Piaget, Jean. (1967). *Biología y conocimiento: ensayo sobre las relaciones entre las*

regulaciones orgánicas y los procesos cognoscitivos. México: Editorial Siglo XXI.

Sanz, María. (2009). *Psicología de la Motivación*. Madrid. Sanz y Torres.

Toro, Fernando. (1985). *Motivación en el trabajo*. Colombia: Ediciones Gráficas Ltda.

Wolpe, Joseph. (1978). *Psicoterapia por inhibición recíproca*. Bilbao, España:

Editorial Desclée de Brouwer.

Anexo E. Acta de propiedad intelectual.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ACTA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

FECHA: 26-08-10

NOMBRE DEL TRABAJO DE GRADO: Relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa dulces Flower y Cia.

1. OBJETIVO DEL TRABAJO DE GRADO.

Indagar sobre la relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa Dulces Flower y Cia. Ltda.

2. PARTICIPES.

Diego Espinosa

3. DURACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

18 meses

4. VALOR TOTAL DEL TRABAJO DE GRADO.

4.565.000

5. ORGANISMOS FINANCIADORES (Patrocinadores).

Entidad	Cuantía
Diego Espinosa	4.565.000

DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS ECONÓMICOS

Con el propósito de estimular la producción intelectual de los partícipes, de reconocer el esfuerzo de los organismos financiadores y de fomentar la aplicación social de los nuevos conocimientos, se establece que los beneficios netos correspondan, en parte a la Institución Universitaria, en parte a los partícipes, en parte a los organismos financiadores, y que se reserve otra parte para la puesta a punto y comercialización de los resultados.

Los beneficios se distribuirán, en forma porcentual de acuerdo a la siguiente tabla:

	DERECHOS MORALES	DERECHOS DE EXPLOTACIÓN
PATROCINADORES	0%	3%
ASESOR	0%	2%
ESTUDIANTE	100 %	93%
IUE	0%	2%
Total	100 %	100%

OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPANTES.

Además de cumplir diligentemente los deberes inherentes a su trabajo en el trabajo de grado, especialmente, especialmente se comprometen a:

Guardar la reserva de la información de cualquier índole que sea suministrada o que se conozca en desarrollo de las actividades del proyecto, salvo cuando tenga autorización previa y escrita del responsable del mismo.

No gestionar ni presentar proyecto alguno que tenga relación directa o indirecta con el que colaboraron, aún después de su desvinculación del trabajo de grado, cuando con la tal divulgación se violen los derechos sobre la propiedad intelectual.

No reclamar derechos sobre la propiedad intelectual cuando se retiren voluntariamente o estatutariamente antes de la culminación del trabajo de grado.

CAUSALES DE RETIRO

El retiro podrá ser voluntario o podrá ser motivado por el incumplimiento de las obligaciones de una de las partes.

FIRMA Y HUELLA DIGITAL DE LOS RESPONSABLES DEL TRABAJO DE GRADO
Y DE LOS PARTICIPES

Diego Espinosa

ESTUDIANTE

Susana María Estrada Isaza

ASESOR (A)

REPRESENTANTE DEL PATROCINADOR

REPRESENTANTE DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

Anexo F. Evaluación del trabajo de grado

EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

TRABAJO DE GRADO: Relación entre la atención sostenida y las tendencias motivacionales del grupo de producción de la empresa dulces Flower y Cia. Ltda.

ESTUDIANTE: DIEGO ESPINOSA

Esta información será diligenciada por el Comité

Acta del Comité N°

Fecha del Comité

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN:

OBSERVACIONES:

Recibido:

Nombre:

Firma:

Fecha: