

MOTIVACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD OPERACIONAL

- APLICACIÓN A LOS SERVICIOS DE CONTROL DE TRÁNSITO AÉREO EN EL URUGUAY.
- ¿POR QUÉ ESTUDIAR LA MOTIVACIÓN LABORAL?
 - “HERRAMIENTA” Y “GUÍA EN EL CAMINO”.
 - ¿POR QUÉ ESTUDIAR EL COLECTIVO DE CONTROLADORES?
- GRUPO PECULIAR, PROFESIÓN RELEVANTE.

CONTROLADORES DE TRÁNSITO AÉREO.

- SERVIDORES PÚBLICOS.
- EN URUGUAY: INTEGRAN LA ADMIN. CENTRAL.
- DEPENDEN DE LA DI.N.A.C.I.A.
- ESCALAFÓN "B" (TÉCNICO).
- MUY POCOS (EN TOTAL, CERCA DE CIEN).
- RESPONSABILIDADES ESPECIALES.
- "MEZCLA ADECUADA DE CAPACIDADES HUMANAS MUY NORMALES" (ONTIVEROS).

ASPECTOS CONTROVERTIDOS DE LA PROFESIÓN.

- **COMPROMISO FUNCIONAL - PENAL CON LA SEGURIDAD OPERACIONAL.**
- **MISMA NORMATIVA DE GESTIÓN QUE OTROS TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN.**
- **TAREAS, TURNOS, LENGUAJE LABORAL Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS.**
- **DIFICULTADES DE REUBICACIÓN PROFESIONAL, SI NO SE RECICLAN.**

MOTIVACIÓN: CONCEPTOS PRINCIPALES.

- **REAL ACADEMIA: MOTIVACIÓN ES "DISPONER DEL ÁNIMO DE ALGUIEN, PARA QUE PROCEDA DE UN DETERMINADO MODO" (entre otras).**
- **EXTRÍNSECA: SON RECOMPENSAS, ACCIONES, CONTROLES (ES INDEPENDIENTE DE LAS ACTIVIDADES).**

"PORQUE NECESITO ... HAGO".

- **INTRÍNSECA: ES GENERADA AL REALIZAR LA ACTIVIDAD (CONTROLADA POR EL INDIVIDUO).**

"PORQUE DESEO ... HAGO".

MOTIVACIÓN: AUTORES Y TEORÍAS.

- HAY VARIOS AUTORES Y ENFOQUES.
- SON PLANTEOS COMPLEMENTARIOS.
- SE COMBINAN MÉTODOS DE ESTUDIO.
- LO OBSERVABLE / MEDIBLE: SÓLO EL RESULTADO FINAL (DESEMPEÑO).

CUATRO AUTORES (1).

- MASLOW: PIRÁMIDE JERÁRQUICA.

CINCO NECESIDADES:

- | | |
|---------------------------|--------------|
| – 1. FISIOLÓGICAS, | (ORDEN BAJO) |
| – 2. DE SEGURIDAD, | (ORDEN BAJO) |
| – 3. SOCIALES, | (ORDEN ALTO) |
| – 4. DE ESTIMA, | (ORDEN ALTO) |
| – 5. DE AUTORREALIZACIÓN. | (ORDEN ALTO) |

CUATRO AUTORES (2).

- McCLELLAND: TRES NECESIDADES.

NECESIDAD DE *LOGRO O TRIUNFO.*

NECESIDAD DE *PODER.*

NECESIDAD DE *AFILIACIÓN.*

“TRICOTOMÍA”, PERO SÓLO UNA
REALMENTE NOS MOTIVA.

CUATRO AUTORES (3).

- VICTOR VROOM: EXPECTATIVAS.

$$M = E \cdot V \cdot I$$

M = MOTIVACIÓN.

E = EXPECTATIVA (DE RESULTADO).

V = VALENCIA (VALOR DADO).

I = INSTRUMENTALIDAD (IMPACTO SOBRE LA CARRERA).

CUATRO AUTORES (4).

- J. A. PÉREZ LÓPEZ: VISIÓN HUMANISTA.

MOTIVACIÓN...

INTRÍNSECA: LA PROPUESTA DE ACCIÓN.

EXTRÍNSECA: LA ACTIVIDAD EN SÍ.

TRASCENDENTE: CONSECUENCIAS SOBRE OTROS.

¿LA ACTIVIDAD DEL A.T.C. ES TRASCENDENTE?.

SEGURIDAD OPERACIONAL SEGÚN LA O.A.C.I.

- **ES EL ESTADO EN EL QUE EL RIESGO DE LESIONES A LAS PERSONAS O DAÑOS A LOS BIENES SE REDUCE Y SE MANTIENE EN UN NIVEL ACEPTABLE O POR DEBAJO DEL MISMO, POR MEDIO DE UN PROCESO CONTINUO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y GESTIÓN DE RIESGOS.**

MOTIVACIÓN Y SEGURIDAD OPERACIONAL.

- **LA MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS (ALTA O BAJA) ESTÁ VINCULADA CON EL DESEMPEÑO LABORAL.**
- **EL TRABAJO DEL CONTROLADOR DE TRÁNSITO AÉREO SE RELACIONA PERMANENTEMENTE CON LA SEGURIDAD OPERACIONAL.**
- **ESTA PROFESIÓN FORMA PARTE DE UN SISTEMA SOCIOTÉCNICO COMPLEJO.**

INTERACCIONES ENTRE LOS CONCEPTOS.

- LA MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS TIENE UN **PAPEL DOBLE**, A LA HORA DE GESTIONAR LA SEGURIDAD OPERACIONAL.
- FORMA PARTE DEL **"MENÚ"** DE GESTIÓN.
- SE UBICA EN EL **"TELÓN DE FONDO"**.

EL DOCUMENTO 9859 DE OACI

- **SEGURIDAD OPERACIONAL "ABSOLUTA": NO EXISTE.**
- **LO PRIMERO: DETERMINAR EL RIESGO ACEPTABLE.**
- **DOS DIMENSIONES DEL RIESGO:**
 - **PROBABILIDAD DE OCURRENCIA.**
 - **GRAVEDAD DE LAS CONSECUENCIAS.**

EL DOCUMENTO 9859 DE OACI

- **ESTAR MOTIVADO NO EVITA LOS ERRORES QUE PRODUCEN EL ACCIDENTE.**
- **NOSOTROS AGREGAMOS: PERO NO ESTAR MOTIVADO PREDISPONE A COMETER ERRORES, PUES SE PIERDE CONCENTRACIÓN.**

EL ESTUDIO EMPRENDIDO: OBJETIVOS.

- **1: DESCRIBIR CARACTERÍSTICAS DEL COLECTIVO DE C.T.A. EN URUGUAY, COMPARADO CON UN GRUPO DE REFERENCIA (400 TÉCNICOS).**
- **2: ANALIZAR EL GRADO DE MOTIVACIÓN LABORAL, EN AMBOS GRUPOS.**
- **3: VINCULAR LA MOTIVACIÓN DE AMBOS GRUPOS, CON UNA SERIE DE VARIABLES DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS.**

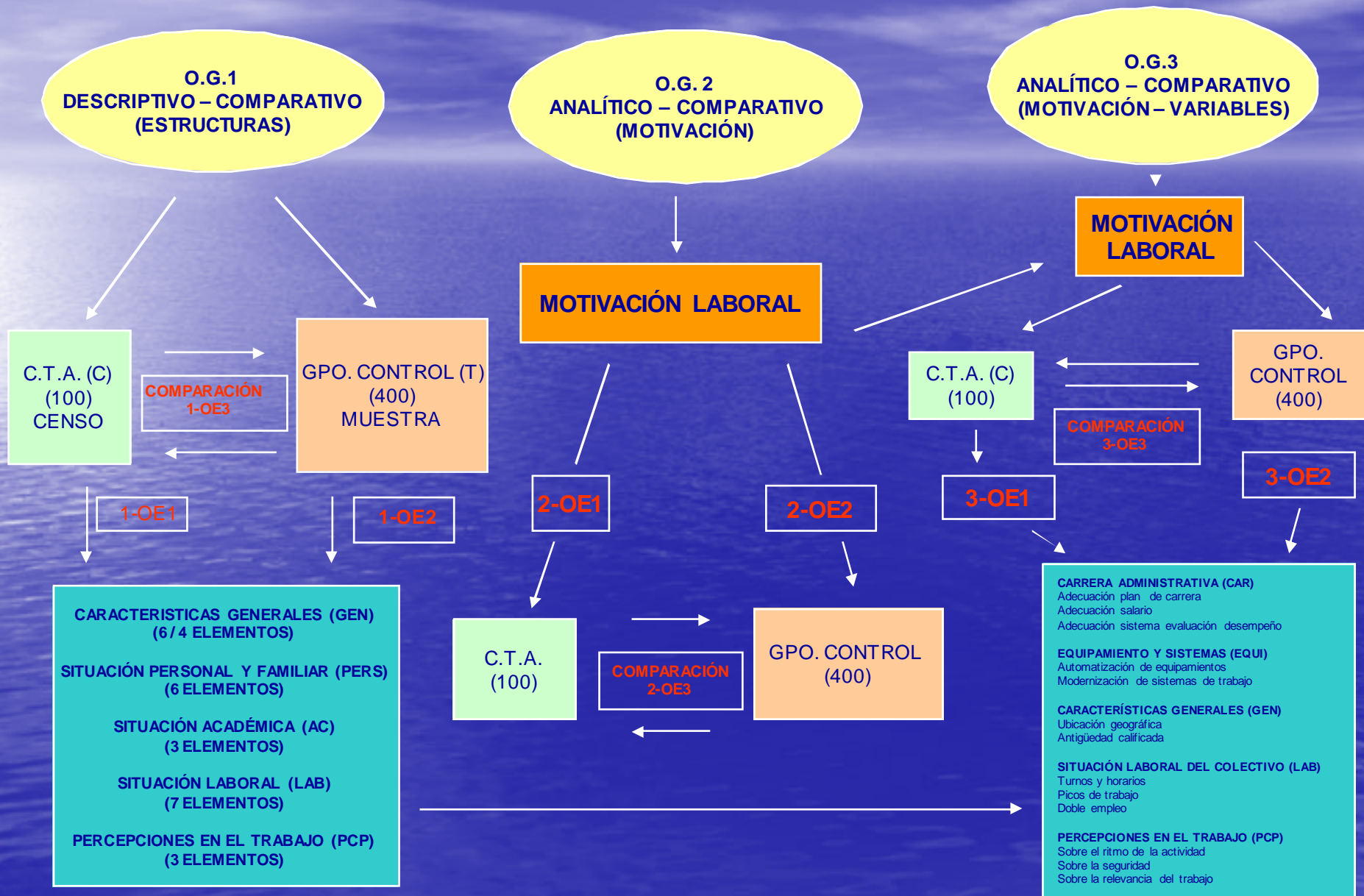
VARIABLES DE ADMINISTRACIÓN VINCULADAS.

- **CARRERA ADMINISTRATIVA**
- Plan carrera - Salario - Evaluación desempeño
- **EQUIPAMIENTO Y SISTEMAS**
- Automatización de equipos - Modernización de sistemas de trabajo
- **CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS COLECTIVOS**
- Ubicación geográfica - Antigüedad calificada
- **SITUACIÓN LABORAL DE LOS COLECTIVOS**
- Turnos - horarios - picos - doble empleo
- **PERCEPCIONES EN EL TRABAJO**
- Ritmo de actividad - Seguridad - Relevancia del trabajo

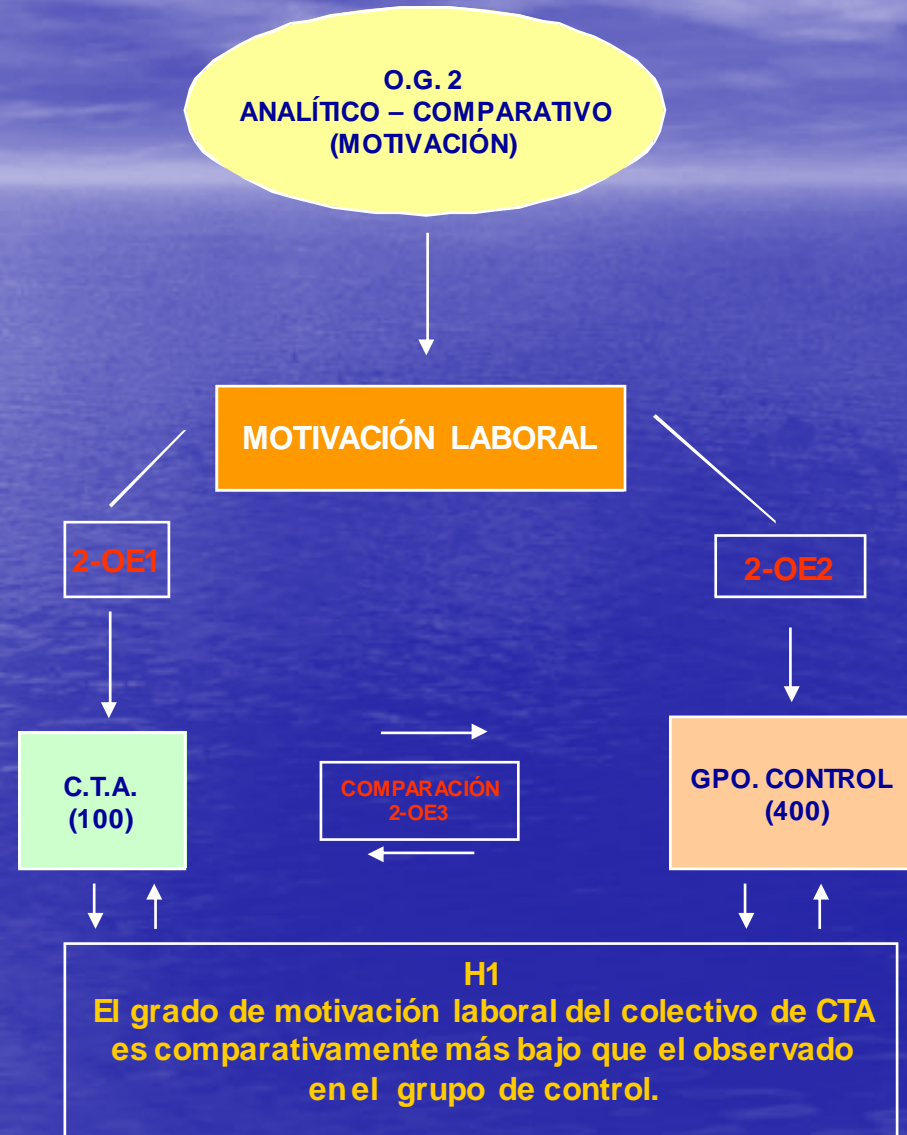
SITUACIÓN ACTUAL DEL ESTUDIO.

- FORMULARIO AUTOADMINISTRADO, 34 PREGUNTAS, DISTINTAS FORMAS (ESCALAS, COMPLETAR, LIBRE EXPRESIÓN).
- SE GARANTIZA EL ANONIMATO ABSOLUTO Y EL TRATAMIENTO ÉTICO DE LOS DATOS.
- C.T.A. : CENSO (MENOS DE 100 PERSONAS).
- MÁS DEL 50% AVANZADO.
- GRUPO CONTROL: MUESTRA (400 CASOS VALIDADOS).
- ELABORACIÓN DEL PADRÓN DE ENCUESTADOS (ONSC).
- PARA EL ANÁLISIS, SE UTILIZARÁ PROGRAMA S.P.S.S.
- LOS RESULTADOS SE HARÁN PÚBLICOS, UNA VEZ TERMINADO.

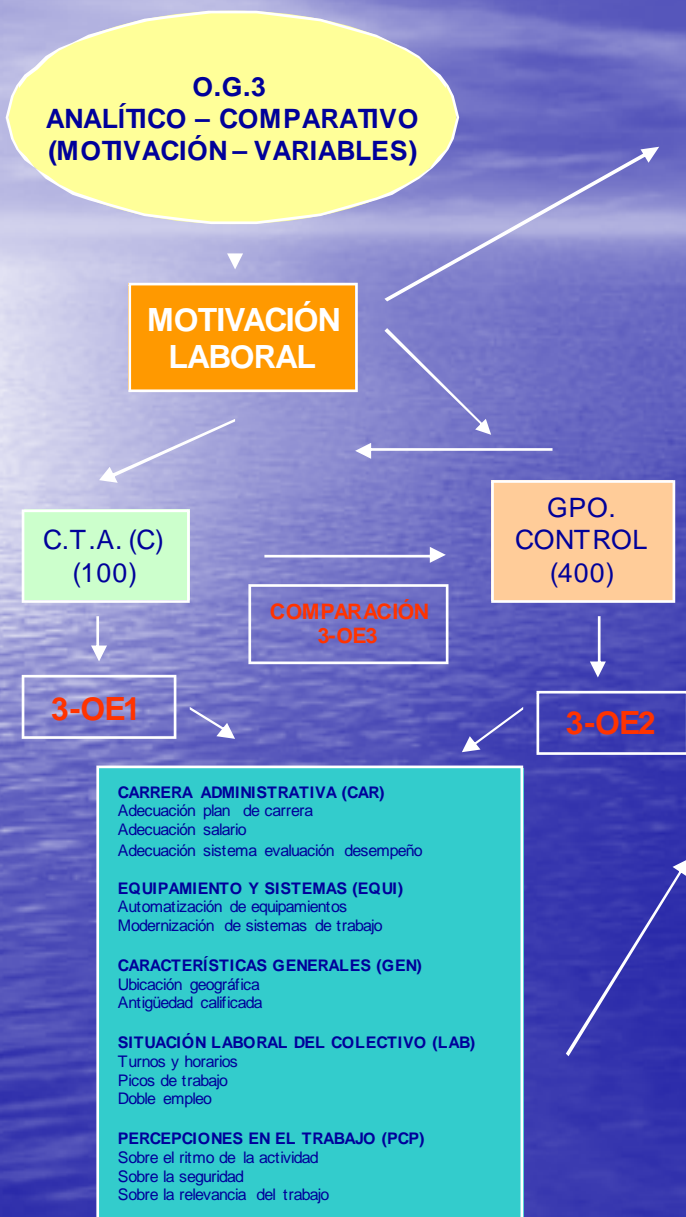
ESQUEMA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN



PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS – OBJETIVO GENERAL N° 2



PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS – OBJETIVO GENERAL N° 3



H 2. En la “Carrera Administrativa”, el factor que más influye en la motivación laboral es la “adecuación del salario” (en ambos grupos); luego la “adecuación del plan de carrera profesional” y la “adecuación del sistema de evaluación de desempeño”.

H 3. En “Equipamiento y sistemas”, el factor que mayor correlación tiene con la motivación laboral, es la “modernización de los sistemas de trabajo”.

H 4. En “Características generales del colectivo”, quienes se desempeñan en el interior del país, presentan una motivación laboral más baja que quienes se desempeñan en Montevideo.

H 5. En “Características generales del colectivo”, quienes poseen mayor antigüedad calificada, presentan una motivación laboral más baja.

H 6. En “Situación laboral del colectivo”, el factor “doble empleo o actividad” se correlaciona negativamente con la motivación laboral.

H 7. En “Situación laboral del colectivo”, la motivación laboral es más baja en el turno de trabajo “nocturno - con retén”, que en el “diurno - sin retén”; no existe correlación entre los “picos de trabajo” y la motivación laboral.

H 8. En “Percepciones en el trabajo”, los factores “bajo ritmo general de las actividades en el ámbito” y “percepción sobre la seguridad” se correlacionan en forma directa con la baja motivación laboral.

H 9. En “Percepciones en el trabajo (de los Controladores o de los Técnicos en el grupo de control)”, la relevancia del trabajo es “alta”, pero en diferentes magnitudes relativas (más alta en los Controladores).

H 10. En “Percepciones en el trabajo (de los Controladores o de los Técnicos en el grupo de control)”, existe correlación negativa entre la relevancia y la motivación laboral.

APOYOS INSTITUCIONALES RECIBIDOS EN URUGUAY.

- **DI.N.A.C.I.A.:** AUTORIZACIÓN OFICIAL PARA HACER EL ESTUDIO, APOYO DURANTE TODO EL PROCESO.
- **A.C.T.A.U:** PRESENTACIÓN DEL TRABAJO A LA DIRECTIVA, APROBACIÓN DEL MISMO, COMUNICADO A SUS SOCIOS SOLICITANDO PARTICIPAR.
- **O.N.S.C.:** ASESORAMIENTO ACADÉMICO PARA ACCEDER A LA MUESTRA DE OTROS TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL.

MOTIVACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD OPERACIONAL.

Para que exista descubrimiento no basta la existencia de hechos y estados de cosas, sino **sujetos** que tengan la capacidad de **categorización de lo real**, convirtiendo los **hechos en sí, en fenómenos para sí ...**

A. Barron, 1989