

**MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL AL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UNELLEZ
MUNICIPALIZADA
MUNICIPIO BARINAS**

Ydalcira Ramírez: <https://orcid.org/0000-0001-7163-261X>

RESUMEN

La investigación presentada, emerge para satisfacer las necesidades de los ciudadanos; en el logro de sus metas y avanzar hacia una nueva gerencia. Cuyo contexto se basó en el análisis de la motivación en el desempeño laboral al personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas, siendo este su propósito rector. Enmarcado en un enfoque

cuantitativo, de tipo descriptivo, aplicando el diseño de campo, con datos extraídos del lugar de los hechos. La población de 10 empleados entre administrativos y coordinadores de la Municipalizada. Se realizó la elaboración de un instrumento conformado por preguntas y respuestas en la escala de Likert con 28 preguntas, dándose a conocer los resultados y el logro de la investigación. La validez a través del juicio de tres expertos, Se aplicó el método de Alpha de Cronbach a través del SPSS; con una alta confiabilidad del 0.88%, el cual consistió dar como resultado, que los empleados no tienen motivación ni compromiso. Es necesario que la institución realice programas o estrategias que le permitan al trabajador alcanzar e implementar al máximo sus aptitudes y capacidades, generando mejor desempeño en la jornada laboral. Permitiendo el cumplimiento a los objetivos específicos establecidos, se requiere de un acompañamiento institucional donde las autoridades reflexionen para hacer posible el desarrollo de estrategias motivacionales para fomentar un equipo de trabajo, en los municipios donde hace vida la UNELLEZ, para el mejor desempeño de las actividades. Bajo esta perspectiva, fomentar acciones que contribuyan a la calidad productiva, para alcanzar los objetivos y las metas laborales, personales y profesionales de los trabajadores y elegir alternativas con nuevas estructuras organizacionales para enfrentar a los trabajadores que se resisten al cambio.

PALABRAS CLAVE

Motivación,
desempeño, laboral,
Universidad

**MOTIVATION IN THE LABOR PERFORMANCE OF THE
ADMINISTRATIVE STAFF OF THE MUNICIPALIZED
UNELLEZ MUNICIPALIZED BARINAS**

ABSTRACT

The research presented, emerges to meet the needs of citizens; in achieving its goals and moving towards a new management. Whose context was based on the analysis of the motivation in the work performance of the administrative staff of the UNELLEZ Municipalized Social Sciences Program in the Municipality of Barinas, this being its guiding purpose. Framed in a quantitative, descriptive approach, applying field design, with data extracted from the scene. The population of 10 employees between administrative and coordinators of the Municipalized. An instrument made up of questions and answers on the Likert scale with 28 questions was carried out, making known the results and the achievement of the research. Validity through the judgment of three experts. Cronbach's Alpha method was applied through the SPSS; with a high reliability of 0.88%, which allowed the result that the employees have no motivation or commitment. It is necessary for the institution to carry out programs or strategies that allow the worker to achieve and fully implement their skills and abilities, generating better performance in the working day. Allowing compliance with the specific objectives established, an institutional accompaniment is required where the authorities reflect to make possible the development of motivational strategies to promote a work team, in the municipalities where UNELLEZ is alive, for the best performance of activities. Under this perspective, promote actions that contribute to productive quality, to achieve the objectives and labor, personal and professional goals of workers and choose alternatives with new organizational structures to face workers who resist change.

KEYWORDS: Motivation, performance, labor, university

INTRODUCCIÓN

La motivación y el desempeño laboral en las organizaciones tienen un significado importante a nivel mundial, por lo que son ellas, quienes de forma directa estimulan, el comportamiento y rendimiento de las personas para potencializar el desempeño de sus trabajadores. La necesidad de adoptar nuevas formas de motivar el desempeño laboral, es apoyada por estrategias motivacionales que garanticen la aplicación de las mismas en cualquiera que sea la institución u organización donde se realicen.

En este sentido, el estudio, está vinculado a garantizar la satisfacción laboral (es el grado de consentimiento del empleado en relación a su entorno y condiciones de trabajo); identificación organizacional (la imagen que se tenga de la empresa, involucrando valores, actitudes, creencias entre otros); logrando un armonía en las aptitudes y el comportamiento de los trabajadores en sus funciones, en el ámbito empresarial, los resultados

obtenidos, hacen que sea un tema de gran importancia y reconocido cada vez, por más investigadores.

Desde esta perspectiva, la motivación en el trabajador, lo conduce al desempeño de sus funciones con autonomía, perseverancia, implicación personal, iniciativa y compromiso de cambio hacia el mejoramiento de la calidad y rendimiento en el trabajo, para el logro de los fines institucionales y la necesidad de encontrar políticas, estrategias y mecanismos para optimar la gestión del desempeño laboral.

Por consiguiente, es necesario desmenuzar una serie de preguntas, que pueden estar asociadas al desempeño laboral de los trabajadores, las cuales se enuncian de la siguiente manera, ¿Cuál es la finalidad de los trabajadores al realizar sus funciones?, ¿Qué nivel de necesidad los abruma?, ¿Qué esperan satisfacer con su trabajo?, ¿Qué intereses los mueven?, ¿Cómo se identifican con su trabajos?, ¿Cuál es la trascendencia de sus tareas?

A partir de estas interrogantes, la institución debe propiciar un clima laboral positivo que les conceda valorar adecuadamente la participación de sus integrantes, estableciendo mecanismos que les permitan disponer de una fuerza laboral eficaz y eficiente que conduzcan al logro de los objetivos y metas de la misma y al mismo tiempo alcanzar satisfacer las motivaciones individuales de sus integrantes.

Por otra parte, la gerencia latinoamericana tradicionalmente ha considerado a la organización como una estructura cuyo objetivo fundamental es producir, no importa tanto si es bien o mal, mientras sea en la cantidad que se requiere, para lograr su cometido independientemente de la eficacia y efectividad en el desempeño de sus trabajadores. Con la incorporación de los nuevos paradigmas gerenciales y en la aplicación de modelos de gestión e integrarlos a los problemas y a las limitaciones reales del desarrollo

Al respecto, sí bien es conocido, las instituciones públicas venezolanas

están asumiendo durante los últimos años, una responsabilidad cada vez mayor en lo concerniente a la función del adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal que se desempeñan en ellas; gracias a que se vive en un mundo totalmente dinámico y el medio que las rodea es acelerado, se necesita que éstas superen la capacidad de amoldarse a situaciones imprevistas para mantenerse exitosamente en el mercado.

Bajo esta perspectiva, se considera la motivación al logro para un mejor desenvolvimiento y desarrollo de las actividades compartidas por el equipo de trabajo y así superar los estándares de excelencia, con la formación continua y permanente que se debe proporcionar al personal. De esta forma, al analizar los estudios previos encontrados donde Ortiz (2008), expresa que “El país ha contado con recursos económicos para financiar su desarrollo, pero no con el talento humano con mentalidad de logro para invertir en ellos y transformarlos en

oportunidades finalmente alcanzadas.”

En este contexto y ante los nuevos paradigmas, el rol gerencial y la calidad laboral que deben asumir los gerentes de las empresas, han generado cambios en la estabilidad de los trabajadores a todo nivel, por ende, la premisa es fortalecer el ser. Según Drucker (2002), “La gerencia constituye el órgano específico y distintivo de toda organización, para desenvolverse a través de una política de dirección abierta que traduzca confianza a los empleados, comunicación asertiva, efectiva con alta moral de los trabajadores y sobre todo solidaridad empresarial.”

Por ello, es fundamental la motivación y el fortalecimiento del desempeño laboral. Partiendo del precepto anteriormente indicado es de vital importancia destacar la misión de la UNELLEZ, la cual es: Buscar y aplicar el conocimiento avanzando en pro de la formación integral de hombres y mujeres, tomando en consideración sus intereses personales, de la comunidad local y regional, también

de la nación, de una forma solidaria con la consolidación y equilibrio de los espacios del hombre con la naturaleza, a objeto de contribuir con el desarrollo y transformación de las realidades del país.

Considerando la relevancia del tema, la organización objeto de estudio, presenta algunas debilidades tales como: ausentismo laboral, impuntualidad, quejas del personal y bajo rendimiento de sus labores, salarios bajos, la desinformación a los usuarios al momento que la solicitan, inestabilidad laboral, falta de participación en la planificación y toma de decisiones por parte de los coordinadores con las autoridades del Programa Ciencias Sociales, carencia de manual de normas, políticas y procedimientos, así mismo del manual cargos administrativos.

De allí, la importancia de la motivación en el desempeño laboral; la cual permitirá analizar su incidencia en el personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas, pudiéndose generar un impacto favorable en el

logro de los objetivos y así lograr reflexionar positivamente en el desempeño de los empleados y en la implementación de medidas para promover y facilitar la gestión motivadora. La investigación se estructura en capítulos, el planteamiento del problema, en donde se despliega la problemática existente y los objetivos que guían la investigación, así como la justificación.

Consecutivamente la investigación, presenta en su organización un Marco Teórico, puntualizando el antecedente como una referencia, así sus bases teóricas. Posteriormente el Marco Metodológico, define el tipo de paradigma de la investigación, tipo de investigación, el tipo de recolección de datos y la técnica de análisis de la información utilizada. Por último, presentado el análisis de los resultados. Finalmente las conclusiones y recomendaciones de la investigación, junto con las referencias utilizadas.

DESARROLLO SECUENCIAL TEÓRICO

Actualmente, el mundo ha venido presenciando grandes cambios, en cuanto a las culturas organizacionales, las nuevas tecnologías, el ambiente de trabajo y la motivación de los trabajadores, lo que ha generado preocupación a los empresarios, debido a la influencia de estos cambios en la organización. Ahora bien, estos cambios van de la mano con el elemento esfuerzo que es una medida de intensidad. Cuando una persona es motivada, realiza un gran esfuerzo, el cual puede ser canalizado en una dirección que beneficie a la organización. El esfuerzo que se encauza hacia las metas organizacionales y es consistente con las mismas, es la clase de esfuerzo que se deben buscar en las instituciones.

Asimismo, en los países latinoamericanos, es evidente que para el desarrollo de la organización, de instituciones tanto públicas como privadas el factor humano es indispensable, ya que conforma un

grupo de personas que entregan su trabajo, talento, creatividad, competencias y desempeño para el logro de los objetivos, independientemente de la eficacia y efectividad en el desempeño de sus trabajadores. Además estos países plantean un modelo evolucionista, en la aplicación de modelos de gestión e integrarlos a los problemas y a las limitaciones reales del desarrollo.

Por consiguiente, es visto que las empresas venezolanas están escatimando esfuerzos para conseguir una convivencia laboral acorde al deber ser del desempeño profesional de óptimas cualidades, cuyo propósito está enmarcado en el compañerismo, la colaboración y participación de todos los que conforman una organización, considerando las condiciones del lugar de trabajo, naturaleza y contenido del mismo inherentes al comportamiento de las personas dentro de un espacio laboral. Partiendo de acciones motivacionales que encausen la labor del trabajador al éxito colectivo mediante una convivencia sana y efectiva.

Lo antes señalado refleja la preocupación y descontento de los trabajadores administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas, objeto de estudio en el cual se presume un bajo ausentismo laboral, impuntualidad al no poder cubrir los gastos de transporte, bajo rendimiento de sus labores, salarios bajos, la desinformación a los usuarios al momento que la solicitan, inestabilidad laboral, falta de participación en la planificación y toma de decisiones por parte de los coordinadores con las autoridades del Programa Ciencias Sociales, carencia de manual de normas, políticas y procedimientos, así mismo del manual cargos administrativos.

En consecuencia, el ambiente de trabajo se ha visto afectado al no garantizar que el personal administrativo no estar desmotivado por la falta de beneficios y seguridad social de HCM donde el sector universitario ha dejado de cancelar a las clínicas para la atención de sus trabajadores, el talento humano

profesional por falta de un salario digno, ha dejado sus puestos de trabajo migrar en búsqueda de mejoras y bienestar entre diferentes necesidades, de esta manera la investigadora expone las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores dominantes en la motivación laboral que inciden en el personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas?

¿Cómo inciden los factores motivacionales sobre el desempeño del personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas?

¿Cuáles son las estrategias motivacionales desarrolladas por la institución para mejorar el desempeño del personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas?

Estas interrogantes delinear los objetivos de la investigación relativa a la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de

la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas. En la cual se presentan los siguientes:

Como objetivo general se pretende analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas y para el logro del mismo las acciones a seguir están conformadas por los objetivos específicos que a continuación se desarrollan:

Identificar los factores dominantes en la motivación laboral del personal administrativo, además determinar la incidencia de los factores motivacionales sobre su desempeño en la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas, así como establecer las estrategias desarrolladas por la institución para mejorar el desempeño. Se realiza la investigación por la necesidad existente de proponer una manera de mejorar la situación del personal administrativo, en aras de acceder al

sistema de salud sin limitantes, a un salario digno, al transporte y a un ambiente laboral confortable garantizando con ello su bienestar laboral, evitando la angustia y la desmotivación

Alburuqueque (2018), determinó la relación de los tipos de técnicas de motivación con el desempeño laboral de la empresa Practifogón JCS EIRL, para ello valoro las condiciones del trabajo y diagnostico el nivel de compromiso y satisfacción laboral, así mismo identificó la percepción salarial y las necesidades de motivación que mejorarían el desempeño en el trabajo; necesidades de naturaleza fisiológica, adquiridas y de higiene laboral según Maslow, Mc Clelland y Herzberg. Como resultado obtuvo que el 100% de los colaboradores, trabajen para satisfacer sus necesidades básicas o fisiológicas, de ellos, el 88,1% están satisfechos con los resultados de su trabajo, sin embargo, existe otro bloque de trabajadores (71,4%) que demandan mejora en los procesos respecto a lo que es higiene laboral.

Por consiguiente, la

producción anterior , se toma como referencia por la aproximación del tema investigado, por lo que, ambas tratan la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, el cual conduce a los empleados a obtener beneficios laborales como un poderoso medio para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones, utilizando una metodología cuantitativa, para evaluar y proponer mejoras el desempeño laboral de los empleados a la situación planteada, puntualizando en teoría de las relaciones laborales, teorías psicosociales que han coexistido de utilidad para el éxito del tema abordado en esta investigación.

Callata & Fuentes (2018), determinaron la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en 77 docentes de la Facultad de Educación de la UNA Puno, para ello, utilizo una metodología de tipo descriptivo correlacional, además, elaboró un cuestionario de 30 ítems; comprobándose su confianza y aplicando el método de Alpha de

Cronbach, el cual arrojó una alta confiabilidad de 0,82. Así mismo, en la evaluación de desempeño, los resultados obtenidos por la oficina académica universitaria en año 2014; en la primera variable motivación relacionados a los factores de higiene un 59,1% de los docentes manifestaron alta satisfacción.

De la misma manera, en la segunda dimensión motivadora como el reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se evidenció que el 79,5% de docentes muestran alta motivación, De esta forma, el estudio permite promover claramente el papel que juega los factores que motivan, hacia la eficiencia de las labores apropiadas en lo relativo a la elevación del rendimiento laboral y en este sentido, el aporte de elementos conceptuales y teóricos que permiten enriquecer la sustentación referencial de la actual investigación.

Peña & Villón, (2018), analizaron la influencia de la motivación en el talento humano y determinaron los factores que tienen mayor impacto en el desempeño

laboral. Se utilizó una metodología hermenéutica, que inició en la revisión bibliográfica-documental permitiendo de las referencias teóricas, criterios básicos y relevantes acerca de la motivación laboral, como resultado se consiguió, que el comportamiento de un empleado en la organización, depende de los factores motivacionales que se apliquen a fin de satisfacer sus necesidades básicas como son las buenas relaciones laborales, la satisfacción laboral y el clima laboral positivo.

Actualmente, motivar de manera acertada se ha convertido en una actividad que logrará que los empleados creen un sentido de pertenencia y la actividad que realiza cada uno de ellos, se obtuvieron resultados positivos a fin de contribuir con éxito; como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización corresponde, a la motivación dada la estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral, sin dejar de lado al rol del gerente quien juega un papel

esencial, al momento de llevar la responsabilidad de dirección y de aplicar las estrategias más adecuadas de motivación dentro de una organización empresarial.

De esta forma, el artículo antes señalado hace referencia a la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores en el desempeño laboral, el cual brinda al tema investigado enriquecer la sustentación teórica referencial, acerca de los aspectos motivacionales que tienen incidencia en el desempeño laboral y el rol fundamental del gerente hacia el personal del área administrativa de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales del Municipio Barinas.

En esta área de estudio, se fundamentara a través del conocimiento de las teorías que le dan sustento a esta investigación y se desarrollará de acuerdo a las percepciones que contextualizan la motivación y el desempeño laboral. Bajo este enfoque Münch, (2009), plantea que la filosofía de motivación consiste en: “mover, conducir,

impulsar a la acción” “ponerse en movimiento” o “estar listo para la acción”.

Por otra parte, Polanco, (2008), describe la motivación como "un estado interno que excita, dirige y sostiene el comportamiento". En otras palabras, la motivación es un sentimiento interno que determina el continuar o concluir una actividad, en términos generales, la motivación se refiere a estados internos que energizan y dirigen las conductas de las personas hacia metas u objetivos específicos que deben cumplir para un mejor desenvolvimiento y desempeño de cualquiera que sea la tarea a desarrollar.

En este sentido, Moncada, (2006) señala que la motivación: “Son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación”. De tal modo, que la motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades, puesto que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente, para conseguir un objetivo, en el

mundo laboral, donde Incluyen factores que ocasionan y sustentan la conducta humana en su sentido particular y comprometido.

En esta misma corriente, Sexton, (1977) define “Es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”. Considerando lo anteriormente expuesto por el autor y partiendo de los factores intrínsecos y extrínsecos asociados a él trabajador, para satisfacer sus necesidades para lograr los objetivos establecidos y fomentar las acciones que contribuyan a la calidad productiva, para alcanzar las metas laborales, personales y profesionales.

Con relación, al desempeño laboral para Robbins, Stephen y Coulter, (2013). “Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización o un individuo o un proceso, en el logro de sus actividades y objetivos laborales”. De lo expuesto por el autor, el caso de estudio viene dado en el grado de conformidad del empleado respecto a

su entorno y a las condiciones de trabajo, de lo que ellos perciben como contraprestación, de lo realizado y con ello garantizan el cubrimiento de sus necesidades.

En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas de manera individual. En estudios realizados el desempeño laboral según, Palaci, (2005), afirma que “Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. De allí que, éstas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

La investigadora considera que existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y crean un bajo o alto desempeño laboral. entre estos, retribuciones monetarias y no monetarias; satisfacción en relación con las tareas asignadas,

habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas, capacitación y desarrollo constante de los empleados, factores motivacionales y conductuales del individuo, clima organizacional, cultura organizacional y las expectativas del empleado.

De este modo, Chiavenato, (2002). El desempeño “Es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Desde esta perspectiva, el desempeño de las personas se deduce en su comportamiento con el rendimiento laboral, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Amaya y Conde, (2010) plantean que el desempeño laboral “Constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe

prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos”. El autor contextualiza realizar evaluaciones para proporcionar beneficios a la organización y a los trabajadores en virtud de contribuir a la satisfacción de los empleados en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Las investigaciones realizadas por Stoner, (1994) sobre el desempeño laboral “Atribuyen la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente y eficaz en las actividades a realizar, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

En este orden de ideas, Drucker, (2002), considera que, al analizar las concepciones sobre el desempeño laboral “Se deben fijar nuevas definiciones de éste término,

formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros”. Lo señalado por el autor refiere a la proyección de ideas para coadyuvar sobre el bienestar social, de acuerdo a las necesidades individuales de los trabajadores para el fortalecimiento de metas, y focalizarse en nuevas estrategias que permitan a los dirigentes empresariales hacer una reingeniería que logre la productividad institucional deseada.

METODOLOGÍA

La investigación está enmarcada dentro de la metodología del paradigma cuantitativo este enfoque Arias, (2006). señala que es "un nivel de investigación que sigue un patrón predecible y estructurado, donde se tiende a utilizar instrumentos de medición que proporciona datos numéricos susceptible de análisis estadísticos para constituir procedimientos y probar teorías”. La recolección de la información fue a través de un

cuestionario y el análisis de los datos estadísticos para probar teorías y analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales.

En correspondencia a la *población* objeto de estudio, definida De acuerdo con Tamayo (2012) establece que:

“La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.”(p.180).

En efecto la población que constituye esta investigación es de modalidad finita, debido a que está conformada por elementos limitados, como en el presente caso por el número de elementos que integran el

objeto de estudio; es decir, por 10 individuos que a su vez se jerarquizan entre empleados administrativos y coordinadores.

Por otra parte, en lo que se refiere a la muestra, Tamayo y Tamayo, (2006), la definen como "El conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada". Dadas las condiciones que anteceden con la investigación y recalando que la población en estudio es finita, se aplicó las técnicas e instrumentos de manera accesible para la recolección de datos, por consiguiente se seleccionó completamente toda la población por lo cual no se aplica la muestra.

El tipo de investigación descriptiva, deduciendo por ello la descripción directa, en el lugar donde ocurre el objeto de estudio; no sólo persigue describir o aproximarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo, apoyada en un diseño de campo, el cual es

conceptualizada por Arias, (2012), "En aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables algunas". De esta manera, la información, se obtuvo sin ninguna alteración, en el lugar de los hechos información precisa y real.

De allí su naturaleza de investigación no experimental, para Palella y Martins, (2010), es "El que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable, el investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes". En este sentido, los hechos hacen referencia a variables que ya ocurrieron y serán observados en su ambiente normal sin ninguna intervención, con la finalidad de estudiarlos y analizarlos considerando lo anteriormente planteado en el estudio, los datos fueron tomados directamente de la UNELLEZ Municipalizada, ubicada en Barinas, Estado Barinas, tomando como sujeto a los trabajadores

(empleados administrativos y coordinadores) de la institución.

Por ende, se empleará este estudio debido a su apoyo para describir como son los hechos mediante la indagación y recolección de información que permitirá exponer las características, acciones y situaciones que presenta la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas.

Uno de los aspectos de importancia son las técnicas de investigación, las cuales son las diferentes formas en que una investigación puede llevarse a cabo las técnicas e instrumentos de investigación Finol y Nava, (1993), son “Las más laboriosas dentro del proceso investigativo”. De allí que se aplicó un instrumento de 28 ítem de tipo politómico a escala likert, la validez del mismo se realizó a través de la validación de dos expertos en contenido y un experto en metodología.

La confiabilidad se realizó a través del procedimiento del Coeficiente de Alfa de Cronbach, este indica que: el alfa de cronbach Hernández, (2003) “Es fundamental para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítem, el cual puede tomar valores de 0 a 1, siendo 0 confiabilidad nula y 1 confiabilidad máxima o total”. En el estudio se obtuvieron los siguientes resultados: nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach: 0,88 el cual representa alto nivel de confiabilidad.

RESULTADOS

Los resultados más relevantes del trabajo investigativo una vez aplicado los instrumentos fueron los siguientes:

¿Se siente satisfecho (a) con los resultados alcanzados en su jornada laboral? el sesenta y cinco por ciento (65%) de los empleados administrativos a quienes se le aplicó el instrumento respondieron que casi nunca están satisfechos por las actividades que realizan en su jornada laboral, mientras el treinta y

cinco (35%) siempre, lo que refleja apatía y desmotivación en el cumplimiento de los objetivos de la institución, así mismo se preguntó a los sujetos encuestados ¿Las autoridades de la UNELLEZ le reconocen de alguna manera los logros que usted ha obtenido? Los sujetos que participaron en la encuesta el cuarenta por ciento (40%) que casi siempre reconocen los logros que han obtenido, mientras que el sesenta por ciento (60%) dice que nunca las autoridades de UNELLEZ les reconocen los logros obtenidos, se deduce que el factor que determina esta acción, esta desmotivación conlleva a que no se garantiza la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus labores como en sus propias expectativas.

A los sujetos objeto de estudio se le pregunto ¿La Institución le ofrece cursos de capacitación que lo impulse a adquirir nuevos conocimientos y superarse? Los encuestados mayoritariamente el noventa por ciento (90%), contestaron que nunca la institución

les ofrece programas de capacitación. Es importante resaltar que la formación y la actualización son fundamentales para cualquier trabajador, esto para mejorar la formación académica, y poder desempeñarse eficientemente en las labores asignadas, con lo cual se evita crear obsolescencia y así obtener un personal competitivo.

En otro orden de ideas se preguntó: ¿La institución desarrolla actividades motivacionales que promuevan el desempeño del personal administrativo? Un ochenta por ciento (80%) de los sujetos encuestados manifestaron que nunca han desarrollado continuamente estrategias motivacionales que promuevan el desempeño de las labores del personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales, lo que ocasiona una debilidad, al no existir programas de motivación que la institución realizase para alcanzar la optimización de las actividades realizadas por el personal.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación presentada logra analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de personal administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales Municipio Barinas, se aprecia con los resultados de la encuesta que se determinó la falta de programas de motivación y capacitación, así como actividades asociadas a crecimiento del personal, la baja supervisión y evaluación permanente para el logro de metas y políticas de la institución, son los factores dominantes que influyen en la motivación del personal.

Se estableció que la falta de motivación incide directamente sobre el desempeño laboral y por ende en los resultados de la organización, la falta de compromiso, recurrencia en ausentismo, insatisfacción y por consiguiente trabajadores con un incipiente cumplimiento en las actividades planificadas, así como la

disminución en la eficacia y eficiencia esperada.

En este sentido se evidencia la ausencia de estrategias motivacionales que fortalezcan el nivel de sentido de pertenencia, cumplimiento de objetivos, entusiasmo hacia las actividades que desempeñan hacia la institución cuya consigna es: “la universidad que siembra”, la cual debe estar supeditada a la siembra de efectividad, desarrollo y fundamentalmente resultados apalancados por talento humano con ímpetu de educación de excelencia.

Se recomienda, a la institución desarrollar programas de formación que fortalezcan el desempeño laboral, que permitan detectar debilidades y reforzarlas de manera sistemática, para lograr la optimización de la efectividad, la cual contribuirá al cumplimiento de los objetivos concebidas para fomentar un clima organizacional de calidad, de igual manera es de vital importancia crear políticas de supervisión y evaluación permanente

para el logro de metas de la institución.

De allí la necesidad de una planificación estratégica direccionada a la eficacia y eficiencia, en donde se fomenta el compromiso, la disminución del ausentismo, la satisfacción laboral y por consiguiente el cumplimiento en las actividades planificadas y finalmente se hace necesario por parte de la institución implementar programas de motivación con actividades que inspiren al talento humano administrativo de la UNELLEZ Municipalizada del Programa Ciencias Sociales, donde se auspicie un ambiente laboral sano y agradable para el desenvolvimiento transformacional en los trabajadores.

REFERENCIAS

Alburuqueque. (2018). **Técnicas de Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Practifogón JCS EIRL.** Cajamarca, Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/716>.

Amaya, L y Conde, R. (2010). **Desempeño Laboral.** España. Ed.

Addison-Wesley Iberoamericana S.A.

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación.** Caracas. Ed. Episteme.

Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación: Introducción a la Investigación Científica.** Caracas. Ed. 6ta. Episteme C.A.

Callata, Z y Fuentes, J. (2018). **Motivación Laboral Y Desempeño Docente en la Facultad de Educación de la Una –Puno.** <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>.

Chiavenato, I. (2002). **Gerencia en las Organizaciones.** Bogotá. McGraw Hill.

Drucker, P. (2002). **La Gerencia en la Sociedad Futura.** Bogotá. Ed. Norma.

Finol, T y Nava, H (1993). **Procesos y Productos en la Investigación Documental.** México: Editorial Limusa.

Hernández, R. (2003). **Metodología de la Investigación.** Chile. Ed. Graw Hill

Moncada, A. (2006). **Estrategias Para la Motivación del Recurso Humano.** Caracas. Ed. Livrosca.

Ortiz, C. (2008). **Desarrollo Humano en la Organización.** Caracas. Ed. Pananpo.

Palaci, C. (2005). **Desempeño Laboral**. España. Ed. Ariel Economía S.A.

Parella, S y Martins, F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. México. Ed 2da. Prentice Hall.

Peña, H y Villón, S. (2018), **Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional**. *Revista Scientific: Vol.3 Núm.7*.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.i.ssn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Polanco, O. (2008). **Motivación Organizacional**. Bogotá. Ed. Temis.

Robbins, S y Coulter A. (2013). **Comportamiento Organizacional**. México. Ed. 10ª. Prentice Hall.

Sexton, A. (1977). **La Motivación Laboral**. España. Ed. Prentice Hall

Stoner, M. (1.994). **Administración**. México. Ed. 2da.. Hispanoamericana S.A

Tamayo, M. (2006) **El Proceso de la Investigación Científica**. . México: Editorial Limusa, S.A.

Tamayo, M. (2012) **El Proceso de la Investigación Científica**.) México: Editorial Limusa, S.A.