



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA

**ANÁLISIS EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO – MONAGAS, AÑO 2019**

ASESOR ACADÉMICO:

Prof. Cleudines Fuentes.

AUTORES:

Salazar, Yaicy.

C.I N° 26.212.107

Trabajo de Grado Modalidad “Tesis de Grado” Presentado como Requisito
Parcial para optar al Título de: Licenciado en Gerencia de Recursos
Humanos.

MATURÍN, JULIO DE 2021



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2021

MODALIDAD: PASANTÍA DE GRADO

ACTA N° 1869

En Maturín, siendo las 09:30 (am) del día 19 de julio del 2021 reunidos en el aula 2, del Centro de estudios de Postgrado, Campus Juanico del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores CLEUDINES FUENTES (Asesor Académico), JOANNA MARTÍNEZ (Jurado), YADIRA MIRANDA (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por Reglamento de Trabajo de Grado, vigente, para obtener el Título de Licenciado en Gerencia De Recursos Humanos, se procedió a la presentación del Trabajo de Grado, titulado: "ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO - MONAGAS" Por la Bachiller SALAZAR, YAICY ESMERALDA C.I N° V-26.212.107. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como:

Aprobado

Yaicy E. Salazar
C.I: 26.212.107
Bachiller

Yadira Miranda
MSc. Yadira Miranda
C.I: 10.631.314
Jurado

Cartmen Córdova
MSc. Cartmen Córdova
C.I: 10.516.528

Sub-Comisión de Trabajo de Grado

Cleudines Fuentes
MSc. Cleudines Fuentes
C.I: 13.358.942
Asesor Académico

Joanna Martínez
MSc. Joanna Martínez
C.I: 12.539.855
Jurado

Joanna Martínez
MSc. Joanna Martínez
C.I: 12.539.855
Jefe de Departamento

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 844/2005 de fecha 11/06/2005 y Artículo 13 Literal 2 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. "NOTA: Para que esta acta tenga validez debe ser extendida en la hoja N°XXV del XX° libro de Actas de Trabajo de Grado del Departamento de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, ECSA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el asesor y los miembros del jurado.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Las Guasimas, Maturín Estado Monagas, Apartado Postal N° 6201.
Teléfono 0291-3094010 <http://www.monagas.udo.edu.ve/>

RESOLUCIÓN

De acuerdo con el Artículo 41 del Reglamento de Trabajos de Grado:
“Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad y sólo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo al Consejo Universitario, para su autorización”.

DEDICATORIA

A dios todopoderoso porque sin él esta meta no hubiese sido posible

Este trabajo está dedicado a mi mami Francy Salazar porque esto es de ella y por ella, este es el resultado de su esfuerzo, de su amor y su constancia conmigo.

A mis hermanos Richard, Vanessa y Jonas por apoyarme de todas la maneras que estuvo en sus manos y para ustedes va dirigido el resultado de su favor conmigo.

A mi prima hermana Lalyta por ayudarme y colaborarme en toda mi carrera y por tenerme paciencia. Eres parte de este logro y te lo dedico.

A mi prima hermana Melyta, por también colaborarme dedicarme su tiempo y ayudar a que esto se hiciera posible. Eres parte de este logro y también te lo dedico. Las amo.

A mi tía sula y a mi tía Marena, por estar siempre pendiente de mí, que de alguna u otra forma ayudaron para que yo llegara a cumplir este sueño.

A todas aquellas personas que me apoyaron para lograr mi meta más anhelada.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios Todopoderoso por Bendecirme y estar siempre presente en mi vida de una manera increíble, guiándome por el camino correcto hacia el éxito, y por haberme dado salud para lograr mis objetivos. Gracias Dios Padre.

Gracias a mi casa de estudio “la casa más alta” (UDO) y a mis preciados profesores que en el transcurso de mi formación académica me facilitaron las herramientas y los conocimientos necesarios para desempeñarme como futura licenciada en Gerencia de Recurso Humanos.

Al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente núcleo Monagas por darme paso a realizar mi estudio.

A mi asesora académica la profesora Cleudines Fuentes y a la profesora Yohana Martínez por su gran apoyo para lograr finalizar esta meta. Gracias profesora.

ÍNDICE

RESOLUCIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
INDICE DE CUADROS	viii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.2.1 Objetivo general	6
1.2.2 Objetivos específicos	6
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	9
1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	10
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.2 BASES TEÓRICAS	15
2.2.1 La motivación	15
2.4 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	27
CAPÍTULO III	30
MARCO METODOLÓGICO	30
3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	30
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.3 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	31
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.5 TÉCNICAS Y ANÁLISIS DE DATOS	33
CAPÍTULO IV	34
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	34
4.1 IDENTIFICAR LAS NECESIDADES MOTIVACIONALES DEL PERSONAL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	34
4.2 DETERMINAR LOS FACTORES INTERNOS QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	39
4.3 CARACTERIZAR LOS FACTORES EXTERNOS QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	44
CAPÍTULO V	46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1 CONCLUSIONES	46

5.2 RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS.....	52
HOJAS METADATOS	56

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades fisiológicas de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.....	34
Cuadro 2. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades de seguridad de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.....	35
Cuadro 3. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades sociales de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.....	36
Cuadro 4. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades de estima de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.....	37
Cuadro 5. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades de autorrealización de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.....	38
Cuadro 6. Distribución absoluta y porcentual sobre aspectos internos que definen la motivación del personal.....	39
Cuadro 7. Distribución absoluta y porcentual sobre los cursos que implementa la institución para el desarrollo personal y profesional de los docentes adscritos al departamento de gerencia de recursos humanos..	40
Cuadro 8. Distribución absoluta y porcentual sobre el enfoque de los programas de capacitación que utiliza la institución para mejorar las habilidades de sus colaboradores	41
Cuadro 9. Distribución absoluta y porcentual sobre si existe un ambiente optimo en el lugar de trabajo.	42
Cuadro 10. Distribución absoluta y porcentual sobre la proporción de los recursos institucionales (iluminación, ventilación, servicios higiénicos, material de trabajo) para cumplir satisfactoriamente sus actividades.....	42
Cuadro 11. Distribución absoluta y porcentual sobre los aspectos económicos externos a la institución que definen la motivación del personal.....	44
Cuadro 12. Distribución absoluta y porcentual sobre otros aspectos externos a la institución que definen la motivación del personal.	45



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA

**ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE,
NÚCLEO – MONAGAS, AÑO 2019**

Autor:

Yaicy, Salazar.

C.I N° 26.212.107

Fecha: 19 de Julio de 2021

Asesor:

Lcda. Cleudines Fuentes.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es el análisis de la motivación del personal docente del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Año 2019. La motivación, se puede definir de manera general como el “estímulo o impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar el objetivo deseado”. Una vez hemos actuado y constatado las consecuencias de nuestro proceder, posiblemente nos preguntemos los motivos por los cuales hemos actuado de tal modo y si había otras alternativas posibles que hubieran arrojado otros resultados.

La metodología implementada es tipo de campo y con un nivel descriptivo, la población está conformada por (38) docente adscritos al departamento. Las técnicas de recolección de la información utilizadas fueron la encuesta y la observación directa. Dentro de los resultados de la investigación se determinó la importancia de cubrir las necesidades que tienen los empleados sobre la motivación laboral tanto interna como externa, así como de mejorar o incentivar la autorrealización del personal mediante su capacitación individual y profesional. Se recomendó la implementación de planes de incentivos diversos y atractivos económicos y no económicos para el personal como reconocimiento al equipo que demuestra oportunidad de crecimiento personal.

Palabras clave: conductas, desempeño, estímulo, talento.

INTRODUCCIÓN

La motivación, se puede definir de manera general como el “estímulo o impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar el objetivo deseado”. Una vez el individuo ha actuado y constatado las consecuencias de su proceder, posiblemente se preguntará los motivos por los cuales se ha actuado de tal modo y si había otras alternativas posibles que hubieran arrojado otros resultados.

Así pues, la motivación se ha convertido en una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores.

La motivación en el ámbito organizacional es objeto de estudio, especialmente en la actualidad, ya que cada vez son más las empresas preocupadas por fomentar la motivación de sus trabajadores, porque saben que ello conllevará a un mayor rendimiento para la empresa.

Por tanto, el desarrollo de la presente investigación tiene como finalidad dar a conocer ciertos puntos relacionados básicamente con la motivación que se da en particular en las organizaciones, como lo es: en primer lugar el concepto de motivación organizacional, el proceso de la motivación, teorías de la motivación, factores de la motivación, tipos de motivación, y por ultimo; se dará a definir que es la motivación, motivadores y satisfacción, en donde cada uno de estos puntos son importantes, ya que la noción del mismo, permite de alguna manera que los lideres o futuros gerentes ,administradores u otros les resulte más fácil la aplicación motivacional en la dirección de cualquier organización, proyecto o situación de la vida, para alcanzar las metas y objetivos planteados de una manera eficaz.

Concretamente, el estudio se centra en el análisis de la motivación del personal docente del departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas en el año 2019, el cual está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: el problema y sus generalidades, en el cual se presenta el planteamiento del problema, los objetivos, justificación, operacionalización de variables y definición de términos básicos.

Capítulo II: marco teórico, está constituido por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y legales, aspectos generales de la empresa.

Capítulo III: marco metodológico, en este se expone el tipo y nivel de investigación, la población objeto de estudio y las técnicas para la recolección, procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: presentación y análisis de los resultados, donde se expresan los hallazgos encontrados en la investigación.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones: hace referencia a las conclusiones finales de la investigación, así como las recomendaciones bajo las cuales se puede abordar la situación que presente el departamento.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En toda organización el recurso humano constituye el elemento principal del proceso productivo. Si bien es cierto, que la ejecución de actividades y el logro de objetivos se relacionan con la actuación y el comportamiento de los empleados, también la empresa debe aplicar programas de incentivos para que estos se sientan satisfechos y motivados a llevar a cabo sus tareas diarias.

De tal forma, es imperativo destacar la labor de los supervisores para comprender, entender y conocer a su personal; también es importante optimizar el recurso existente en la empresa para así obtener una alta productividad y suministrar los recursos indispensables para iniciar, desarrollar y culminar con éxito las actividades laborales, por lo cual deben existir factores motivadores adecuados, que garanticen la existencia de un personal motivado al trabajo.

Ramírez (2008) plantea que “es esencial que la empresa logre que el personal que en ella labore se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales” (p.18). En la actualidad, uno de los problemas más urgentes que encaran las organizaciones es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo.

No existe una fórmula para motivar a los trabajadores y lograr la satisfacción de sus necesidades. Por cuanto, las necesidades no son iguales

en todos los trabajadores y cada uno responde de manera muy diferente ante un estímulo, más aún, existen factores en el ambiente laboral tanto interno como externo, que interfieren con la buena disposición del personal hacia la realización de las tareas asignadas, sin embargo, estos tienen interés particulares en la organización, los cuales pueden ser descubiertos y tomados en cuenta para idear incentivos, a fin de que se tracen metas y aporten su mayor esfuerzo para alcanzarlas.

Podría decirse que una persona altamente motivada se percibe como activa, dinámica, de buen ánimo, proactiva y canalizadora de todas sus emociones, sean estas positivas o negativas. El comportamiento apático, hostil, mal humorado, se denota en personas desmotivadas y por lo tanto, no se comprometen con la organización.

En el caso concreto de las instituciones universitarias de carácter público, las ideas antes expuestas sobre la motivación se encuentran presentes de forma muy permanente por la situación laboral que vienen enfrentado los docente desde hace varios años, lo cual ha afectado considerablemente su motivación y dedicación a la actividad que desempeñan, pues su labor no es recompensada en función a sus méritos académicos y a la labor importante que desempeñan para la sociedad.

En este escenario, en las instituciones como la Universidad de Oriente – Núcleo de Monagas, específicamente en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, al gerenciar el desarrollo de su talento humano, concretamente en el personal docente, se destacan aspectos internos que son necesarios resaltar en los comportamientos que influyen en su desempeño académico, sin embargo, se observan algunas situaciones poco favorables como la predisposición por parte del personal para realizar un esfuerzo adicional por la organización.

Parte de esta situación puede estar generada por la inestabilidad que presenta el país y que se refleja en las universidades autónomas en cuanto al escaso presupuesto universitario que impide el desarrollo de estrategias académicas y administrativas que entre otros aspectos permiten mejorar las condiciones laborales físico - ambientales, la pérdida del valor adquisitivo del salario de los empleados universitarios que se traduce en baja satisfacción laboral, la fuga de talentos en el área profesoral que desalienta la consolidación de equipos de trabajo y el elevado porcentaje de deserción de estudiantes universitarios, son algunos de los aspectos externos que pueden estar influyendo en la motivación de los mencionados trabajadores.

El escenario actual universitario antes mencionado, trae como consecuencia una baja motivación así como un conjunto de comportamientos que influyen negativamente en la organización, debido a que interviene directamente en las actividades cotidianas del personal docente, entre ellos conductas de insatisfacción laboral y comportamientos que se apartan de las normas, bajo sentido de identidad, lealtad, y de continuidad en la institución, impidiendo de esta forma que estos trabajadores se identifiquen con la labor que realizan y puedan generar conductas positivas.

Considerando los planteamientos presentados sobre la motivación del personal docente, se pronostica en la realidad actual de esta institución elevados niveles de inestabilidad en el sistema social, actitudes negativas en el lugar de trabajo, bajo compromiso y conductas que se alejan de la ciudadanía que se espera de la actividad docente. En tal sentido, es importante analizar la motivación de los docentes de esta unidad académica, lo cual permitirá enaltecer el espíritu de superación y colaboración que siempre ha caracterizado la conducta del docente universitario y que ha decaído recientemente.

En tal sentido, la investigación se orienta a analizar la motivación del personal docente en el departamento de Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Por lo que se exige la formulación previa de una serie de interrogantes que será el inicio del presente trabajo de investigación:

- ¿Cuáles son las necesidades motivacionales del personal docente del departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente UDO Monagas?
- ¿Cuáles son los factores internos que influyen en la motivación del personal docente?
- ¿Cuáles son los factores externos que influyen en la motivación del personal docente?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo general

Análisis en la motivación del personal docente en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Año 2019.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar las necesidades motivacionales en el personal docente del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.
- Determinar los factores internos que influyen en la motivación del personal docente.
- Caracterizar los factores externos que influyen en la motivación del personal docente.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Recurso Humano es fundamental para el éxito de toda organización que desea mantener el avance y mejoramiento en sus funciones. Estas consideraciones suponen la satisfacción de necesidades del individuo para llevar a cabo con empeño el proceso productivo de la estructura a la que pertenece.

La motivación para el trabajo es importante debido a los cambios que vive el país en la actualidad. Aunque hay excepciones, existen muchas organizaciones en las cuales se mantiene a los trabajadores en condiciones de trabajo muy parciales. No obstante el gerente debe idear mecanismos para tratar de satisfacer al máximo las necesidades de los trabajadores. Ello con el propósito de lograr que estos permanezcan dispuestos a cooperar y aportar el mayor y mejor esfuerzo posible; a fin de alcanzar la máxima productividad en las tareas asignadas.

El presente trabajo de investigación es de gran relevancia porque permite obtener mediante las actividades el análisis, así como un estudio de campo para obtener una información confiable y valida sobre las necesidades del personal docente del departamento en estudio, así como percibir lo que los impulsa a sentirse bien dentro de la institución cuando se logra verificar que algunos incentivos laborales no son suficientemente atractivos para éste. Ya que la motivación del trabajador siempre ha sido importante para las organizaciones, pues se reconoce que un empleado motivado aportará mayores beneficios y productividad que un empleado desmotivado. Por tal motivo, la investigación está dirigida al análisis de la motivación del personal docente del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas.

Con base a lo planteado, desde la perspectiva organizacional, el aporte de la investigación en desarrollo se encuentra en la importancia de conocer la realidad actual del docente de la unidad en estudio y analizar el nivel de motivación que presentan y los factores que lo pueden afectar.

A nivel educativo y de investigación, el estudio permite la orientación académica de los estudiantes que requieren conocer y analizar sobre la motivación como base principal para estimular el desempeño de todo trabajador en el contexto organizacional.

1.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo General: Análisis de la motivación del personal docente del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Año 2019.			
Objetivo Específico	Variable	Definición Nominal	Indicadores
Identificar las necesidades motivacionales en el personal docente del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.	Necesidades motivacionales	Inventario de necesidades que estimulan el esfuerzo del individuo hacia el logro de los objetivos. (Def.op)	-Necesidades fisiológicas. -Necesidades de seguridad. -Necesidades sociales. - Necesidades estima. - Necesidades de autorrealización.
Determinar los factores internos que influyen en la motivación del personal docente.	Factores internos	Aspectos internos que determinan la intensidad del esfuerzo hacia el logro de los objetivos. (Def.op)	-Factores internos: supervisión, imagen organizacional actual, estrategias gerenciales, condiciones laborales.
Caracterizar los factores externos que influyen en la motivación del personal docente.	Factores externos	Aspectos externos que determinan la intensidad del esfuerzo hacia el logro de los objetivos. (Def.op)	-Factores externos: situación económica, política del estado, del país.

1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Capacidad: Habilidad de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible (Chiavenato 2009, p 235).

Ciclo motivacional: El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio (Petit, 2009, p 426). Clima organizacional.

Clima organizacional: Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades (García, 2009, p 145).

Competencias: Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular (Chiavenato 2009, p 136).

Comportamiento: Es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos (Chiavenato 2009).

Contribuciones: Pagos que cada trabajador hace a la organización (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, etc.). Cada contribución tiene un valor de utilidad que varía según la organización (Chiavenato 2009, p 265).

Incentivos: Pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, etc.). Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro: lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro (Chiavenato 2009, p 126).

Motivación: Fuerza o energía de origen psicológico que genera un impulso a fin de satisfacer una necesidad. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. Motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo (Chiavenato, 2009, p 98).

Necesidades: Es fundamentalmente una sensación o un sentimiento de carencia, de insuficiencia; la reacción psíquica que provoca en el sujeto cualquier ruptura del equilibrio entre las fuerzas internas de su organismo. Se destaca que es una carencia, una insuficiencia provocada en el individuo por un desequilibrio fisiológico o psicológico (Encinas, 2013, p 124)

Recurso Humanos: Se refiere a los profesionales que trabajan de tiempo completo en cargos directamente relacionados con recursos humanos: seleccionadores, entrenadores, administradores de salarios y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos, etc. (Chiavenato, 2009, 236).

Trabajador: Persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos (Chiavenato, 2009, p 123)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Según Arias, (2006), el marco teórico "implica un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado "(p.107). En las bases teóricas se plantean los aportes y planteamientos de diferentes investigadores y exponentes que han estudiado la variable objeto de estudio y generaron algún tipo de conocimiento valioso para el área de la temática de investigación.

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes de la investigación representan investigaciones previas sobre el tema que se pretende estudiar, sirven como base de orientación y aportes al estudio para conocer los resultados previstos obtenidos sobre el tema y poder apoyarse en sus referencias para encauzar los puntos de vistas y perspectivas bajo las cuales se va a orientar el estudio. Para efectos de esta investigación se utilizaron los siguientes antecedentes:

Gonzales Carlos (2010), en su estudio "Motivación del Personal Administrativo de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Carabobo," analizan los factores de motivación en estos trabajadores, con el fin de contribuir al logro de las metas de la organización, en función de elevar el nivel desempeño del personal de esa dirección administrativa.

Esta investigación fue de tipo explorativo y se concluyó que el personal está capacitado para ejecutar sus funciones, pero existe poca motivación por parte de la institución, ya sea a través de incentivos salariales o reconocimientos, con lo que genera el descontento laboral, los aportes

informativos son significativos, puesto que señala la importancia que tiene atender las aspiraciones motivacionales del personal, para obtener de ellos eficiencia en sus funciones.

Vargas Yelitza (2013), realizó una investigación presentada a la facultad de ciencias económicas y sociales, titulada, “La Motivación laboral y su Relación con el Desempeño en sus Trabajadores,” cuyo objetivo fue determinar las motivaciones que impulsan al trabajador, a un mejor desempeño en su área laboral. La investigación fue de tipo exploratorio, apoyado en un trabajo de campo; concluyo que la organización enfrenta en el momento, grandes cambios y retos, uno de los cuales es ir mejorando para así adaptarse a las exigencias y necesidades del entorno, esto conlleva a recomendar hacer un estudio y conocer la conducta de cada uno de sus trabajadores, debido a que esta es la parte fundamental e inicial para estar informado sobre el comportamiento de los trabajadores y el porqué de sus acciones. Así ellos estarán motivados por los incentivos que los impulsan a un mejor desempeño laboral.

Se extrae de esta investigación la conveniencia a utilizar estrategias motivacionales para fomentar en los trabajadores el interés por sus ocupaciones.

Ponte y Marcano (2013), realizaron una investigación titulada “La Satisfacción en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa Imosa Tuvo Acero C.A.” tuvo como objetivo determinar como la satisfacción laboral actúa en los trabajadores para incrementar su rendimiento laboral. El estudio estuvo enmarcado dentro del tipo de investigación exploratoria, presentada en la universidad de caracas.

Con esta investigación se comprobó la relevancia de hacer que los trabajadores de una organización estén satisfechos, tanto con el espacio donde laboran como con la actividad que realizan. Esta satisfacción es lograda por diversos factores, que en la investigación fueron denominados factores motivacionales; siendo el más importante el salario, el cual actúa como un ente motivador para los docentes de esta universidad, porque salda de una manera directa sus necesidades, adquiriendo además, importancia porque le otorga al individuo un medio para cubrir sus necesidades económicas o por la satisfacción social y política que le proporciona.

El estudio de Bedogo, V. y Giglio, C. (2010) titulado “Motivación Laboral y Compensaciones: una Investigación de Orientación Teórica en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez”. Explica la relación entre el motivador laboral y las compensaciones en el marco de las organizaciones actuales; en la cual se intentara comprender de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la psicología laboral-organizacional.

Además se plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados, respecto al rol del psicólogo es esta relación persona/organización y una mirada ampliada acerca del tema, que considera una serie de aspectos asociados en el contexto de la gestión de recursos humanos.

Así es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, de manera que, correctamente diseñadas logran influir en la de los empleados a mostrar mejores desempeños. La compensación influirá en la motivación en tanto combina estímulo tanto extrínseco como intrínsecos; extrínsecos en el caso del

comportamiento monetario, he intrínseco en su componente intangible asociado a la actividad misma y su contexto laboral. El estudio anterior se considera antecedente debido a que se refiere a la relación que existe entre la motivación laboral, las compensaciones y la responsabilidad que esto acarrea en cuanto al buen funcionamiento de la organización.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 La motivación

Se puede concebir a la motivación como aquellos “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2005 p. 155). Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia, la intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada, la persistencia se refiere a la medida tiempo a la que una persona sostiene dicho esfuerzo.

Por su parte, Chiavenato, I. (2004), afirma que la motivación “...se explica en función de conceptos como fuerzas activas e impulsoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo.” (p. 68).

Según Maslow (1997 p. 54), el principio primordial de la organización de la motivación humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia. Partiendo de esta idea, el ser humano tiene necesidades que satisfacer, para ello debe jerarquizarlas para poder satisfacerlas. Existen cinco necesidades que se consideran primordiales como los son: las fisiológicas, seguridad, amar estima y autorrealización.

Para Koontzy otros (2008), expresan que “la motivación es un término genérico que se aplica a una serie de impulso, deseos, necesidades, anhelo y fuerzas similares” (p.501). De acuerdo a lo expresado, el estado de ánimo de los seres humanos influye mucho en la motivación, cuando los cambios en el ambiente de su labor son parte fundamental de la motivación.

Los seres humanos tienen muchos motivos que impulsan la conducta; es más, algunos autores afirman “la conducta no la provoca nunca un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja” (Reeve, 1994, p. 6). Cada uno de dichos motivos existe siempre en alguna magnitud distinta de cero y varían en su intensidad a lo largo del tiempo.

En síntesis, se puede decir, que la motivación es un concepto dinámico que genera cambio en las personas; que toma en cuenta la historia personal y su experiencia, que puede atribuirse a estímulos externos pero también internos.

Motivación organizacional

La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos.” Koenes, (1996). (p. 191). De igual modo, Amorós, E. (2007), define la Motivación Laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.” (P. 81).

Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de

los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización.

Tipos de motivación

Los tipos de motivación impulsan a los individuos a realizar ciertas acciones. Estos tipos son:

- Motivación intrínseca: se trata de la motivación que nace del propio individuo. Es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores llamadas por Maslow en su pirámide en 1997 necesidades sociales, de estima y autorrealización.

Entonces se puede decir, que al ejecutar una actividad disfrutando el proceso de realización es una motivación intrínseca.

Por otra parte Hackman, J.; y Oldham, G.; (citado por Vives 2015), elaboraron un modelo que da a conocer que la motivación laboral intrínseca se produce cuando se dan en la persona 3 estados psicológicos críticos: significatividad del trabajo, responsabilidad personal sobre los resultados de su trabajo y conocimientos de esos resultados. En otras palabras, los empleados realizan su trabajo sin ningún refuerzo externo, en este caso lo que resalta son sus intereses, metas, objetivos, crecimiento personal, entre otros. En conclusión por lo citado anteriormente la motivación intrínseca está relacionada con el placer que tiene un individuo al realizar una actividad (autorrealización y crecimiento personal).

- Motivación extrínseca: esta hace referencia a las recompensas que recibe el individuo por ejecutar sus tareas, es decir está totalmente condicionado a lo externo. Un ejemplo claro de ello, son las retribuciones económicas que recibe un trabajador. Por lo tanto, en la

motivación extrínseca el individuo trabajara muy duro por lograr su objetivo pero el mismo tiene poco interés en realizarlo.

- Motivación laboral: de acuerdo con Romero, D.; (2005), en su Trabajo Especial de Grado llamado “Trabajo y Motivación” “es el proceso mediante el cual, un trabajador impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada al alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades mientras simultáneamente intentan alcanzar una meta para la organización” (p. 2).

Tipos de necesidades motivacionales

La Pirámide de Maslow es una de las teorías más conocidas dentro de la psicología humana. La teoría resume en 5 niveles las necesidades de todo ser humano: necesidades fisiológicas como comer o dormir, la necesidad de sentirse seguro y protegido, de vivir en sociedad y pertenecer a un grupo, de reconocimiento y, por último, la autorrealización personal. Esta teoría es fácilmente aplicable al entorno empresarial, concretamente en el campo de la motivación laboral.

Pirámide de las necesidades empresariales



Fuente: Manuel Carral (2015)

Necesidades motivacionales que deberían ser atendidas a nivel empresarial

El salario de los trabajadores

El salario de los empleados es el elemento motivacional más importante. Es el dinero lo que se gana haciendo el trabajo lo que permite cubrir los dos primeros niveles de la pirámide. Si el salario ofrecido no da para cubrir dichas necesidades, será difícil mantener a los empleados motivados. Por ello, un incremento en el salario influirá positivamente en que el empleado cubra no solamente sus necesidades básicas sino también los siguientes niveles.

Ofreciendo beneficios sociales

Ofrecer beneficios sociales también puede cubrir las necesidades básicas de los empleados. Algunos beneficios típicos en las empresas como los seguros médicos, y guarderías permitirán a los empleados a satisfacer con menos esfuerzo tanto el nivel básico como el de seguridad y protección.

Ofreciendo un desarrollo profesional adecuado

Una vez superados los niveles más básicos de la pirámide, toca dar paso a la superación de las necesidades de estima. Una de las acciones más efectivas a la hora de satisfacer dichas necesidades es a través de un desarrollo profesional adecuado que potencie el conocimiento y la confianza de los empleados. Los empleados tienen que sentir que avanzan en su carrera, que aún tienen cosas que aprender y que aportar.

Reconociendo sus méritos

Reconocer los méritos de los empleados es especialmente efectivo para ayudar a satisfacer sus necesidades de estima y realización. Con ello

también se mejorarán las relaciones internas haciendo del lugar de trabajo un lugar óptimo donde trabajar, lo que a su vez potenciará su motivación y productividad.

Para que un empleado dentro de una organización se sienta motivado y por ende tenga compromiso y responsabilidad con la misma, la empresa debe cubrir las necesidades que éste tenga como las ya mencionadas, al igual que también las empresas deben dotar a su personal de recursos, insumos maquinarias para que el trabajador realice sus actividades de manera cómoda, así como también la integración con el equipo de trabajo dándole al empleado una sensación de compromiso y seguridad. Cuando el empleado sienta estas necesidades satisfechas la empresa alcanzara la integración al mercado y su posicionamiento en el mismo, es decir tendrá éxito y será más productiva alcanzando su punto tope de la pirámide a nivel empresarial.

Proceso motivacional

Fred (s/f) Desde una perspectiva sistémica, la motivación está compuesta por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí:

- Necesidades. Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico, por ejemplo, cuando las células del cuerpo se ven privadas de alimento y agua, o cuando la persona es separada de sus amigos o compañeros. Las necesidades son variables, surgen del interior de cada individuo y dependen de elementos culturales. En suma, una necesidad significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc.
- Impulsos. También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de

búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.

- Incentivos. Al final del ciclo de la motivación está incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso. Alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso. Comer alimentos, beber agua o reunirse con los amigos tenderá a restaurar el equilibrio y a reducir los impulsos correspondientes. En estos ejemplos, el alimento, el agua y los amigos son los incentivos. En general, los incentivos están fuera del individuo y varían enormemente de acuerdo con la situación.

Factores de la motivación laboral

El dinero

El factor dinero aporta a los trabajadores seguridad, influencia, seguridad, prestigio y según la infraestructura actual del mundo laboral, es una de las medidas del éxito. El dinero tiene una gran influencia como factor motivante para los empleados, pero algunos teóricos discuten la real utilidad del dinero como incentivo. El dinero es considerado un fuerte estímulo y una potente herramienta de gestión de la motivación. Una de las mejores recompensas que se le puede otorgar a un profesional es la subida de su sueldo fijo; la cultura y el entorno social mide a través de la nómina a la hora de pedir un préstamo, en temas legales, hipotecas o becas, entre otros. Es por ello, que un buen incentivo, muy utilizado por las empresas, es incorporar una parte del salario variable en la nómina del trabajador.

La gestión de los salarios por parte de la organización debe ser equitativa ya que suele acarrear muchos problemas indirectos e internos. En las empresas es polémica la falta de equidad en los salarios al mismo nivel o departamentos. Esto es una fuente muy potente de desmotivación para los empleados.

Las empresas que tienen los niveles salariales equitativos y adecuados a cada puesto o línea de negocio, se reservan esta potente herramienta para temas concretos o para fijar comisiones en base a la obtención de unos objetivos o resultados. Existe una relación inversamente proporcional del estatus económico y el dinero como factor que favorece la motivación (Acosta, 2011).

El reconocimiento y el elogio

Los elogios y el reconocimiento también son dos factores muy potentes capaces de influir en la motivación de los trabajadores, además son factores más asequibles y económicos para la empresa que el dinero. El coste económico es nulo y los empleados se muestran muy receptivos a este estímulo, ya que los trabajadores se sienten muy motivados cuando la recompensa se trata de sentirse importante y necesario.

El reconocimiento debe ser claro, sincero, sólido, coherente, concreto y oportuno. Al igual que ejerce de fuerza motivadora un reconocimiento de parte de un superior, también tiene influencia cuando viene de parte de los compañeros o subordinados. El reconocimiento puede destacar varios aspectos: el desempeño laboral, un correcto servicio, superación laboral, ideas innovadoras u obtención de objetivos.

Es importante gestionar el tiempo de entrega y el ámbito público o privado de los elogios. En cuanto al tiempo de entrega, se puede dar inmediatamente, de manera informal tras la acción concreta a elogiar mediante un *feedback*. Y también se puede reconocer posteriormente de una manera más formal y planificada, como por ejemplo en reuniones o ceremonias especiales. En cuanto al ámbito, los reconocimientos en público ejercen más fuerza en la motivación de los trabajadores.

Algunas de las maneras actuales más comunes de reconocer a un trabajador son las siguientes (Muro, 2009):

- Entrega de diplomas, placas o escritos firmados por la totalidad del equipo por la obtención de objetivos relevantes para la organización.
- Obtener un espacio en el boletín de la empresa
- Desde el punto de vista directivo, ceder la firma del proyecto al trabajador merecedor del éxito de dicho trabajo.
- Elogio público.
- Elogio privado.
- Una atención por parte de la cúpula o alta dirección de la empresa.

El tiempo

El tiempo se trata de uno de los factores motivadores más valorados para los trabajadores.

Cobra mayor influencia en la motivación de los empleados cuando la organización es capaz de detectar un momento concreto en el trabajador a recompensar donde, por diferentes motivos, valore de manera extraordinaria el tiempo libre.

El tiempo se puede premiar a través de reducción temporal de la jornada, permisos, tiempos concretos o días completos libres.

Promociones y desarrollo profesional

Michael Laboeuf realizó en 2006 un estudio sobre los motivos por los que los trabajadores cualificados se sentían desmotivados o decidían abandonar la empresa. El estudio se realizó a los empleados de la empresa *Otto Walter*. Los resultados demostraron que las dos principales razones, por encima del sueldo fijo, son la calidad en la relación con el superior directo y las posibilidades de desarrollo profesional.

Las organizaciones pierden habitualmente a algunos de sus mejores profesionales cuando éstos tienen una oferta de otra empresa en la que les aumentan la responsabilidad actual y tienen más posibilidades de promoción. Los trabajadores más valiosos de una compañía, son los mismos que a la competencia le gustaría captar. Es por esto, que cuando se requiere una persona para un puesto de responsabilidad y existe talento capacitado dentro de la empresa, la promoción interna es una excelente herramienta.

Autonomía

Los trabajadores que tienen un puesto intermedio con poca capacidad de decisión son las personas objetivo para aplicar la autonomía como un incentivo muy potente. La libertad se trata de un factor motivante muy eficaz para empleados jóvenes, mandos o profesionales con experiencia. Esta recompensa lleva consigo una alta delegación, lo que repercute en eficacia para la empresa. Para utilizar de manera correcta este incentivo se debe permitir que el individuo haga las tareas a su modo, siempre que esté dentro de la normativa establecida por la empresa.

Un ejemplo práctico muy común en las organizaciones de la aplicación de este factor motivador, es la supresión del control de horas de entrada y salida o delegar decisiones que normalmente gestiona y autoriza el jefe.

Formación

La formación es un factor fundamental que influye en la motivación de muchos técnicos y profesionales, y no todas las empresas lo utilizan como recompensa. Los mejores profesionales pueden conseguir trabajo y un salario sustancial en muchos lugares. Las empresas hoy día, tratan de fidelizarlos y aumentar su rendimiento a través de recompensas como formación continua, proyectos que impliquen adquirir nuevas aptitudes o habilidades y oportunidades para continuar desarrollándose laboralmente. Según el estudio realizado por Carlos Sánchez (2015), para las mujeres, la satisfacción laboral y la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos son dos de los factores motivadores más relevantes.

Los modelos organizacionales

Los modelos organizacionales también actúan como un factor con capacidad de incidir en la motivación de los empleados. Para que éstos se sientan motivados, es necesaria la creación de un entorno laboral donde la plantilla encuentre inspiración (Urcola, 2011).

Los modelos organizativos influyen en la búsqueda de la motivación de los empleados de manera positiva o negativa. Stephen Covey señala en su conocido libro “The 7 habits of highly effective people” (1989) que existen organizaciones empresariales que actúan como factor motivador (liberadoras) y otras como factor desmotivador (tóxicas).

Las organizaciones tóxicas:

Las organizaciones tóxicas son el conjunto de empresas que tratan a sus empleados como recursos reemplazables sin valor añadido. Están fuertemente influenciadas por el estilo de liderazgo de los directivos. Es habitual que cuando los directivos muestran actitudes autoritarias y dictatoriales, los subordinados plagian el “modus operandi” como herramienta de gestión. El principal factor motivador de estas empresas es la ausencia de castigos. En cuanto a los trabajadores de este tipo de organizaciones, su única motivación es trabajar para cubrir las necesidades primarias o de primer orden. Las consecuencias de las organizaciones tóxicas no desembocan únicamente en la desmotivación de su plantilla, sino que se caracterizan por tener una mala calidad de servicio al cliente, los resultados a largo plazo son negativos, existe absentismo laboral, los trabajadores no se comprometen con la empresa y existen situaciones que aumentan el estrés de los empleados (Covey, 1989).

Organizaciones liberadoras:

Por el contrario, existen organizaciones liberadoras que fomentan la motivación e inspiración de los trabajadores. El leitmotiv de estas empresas es que las personas que desempeñan las actividades de la empresa aportan un valor añadido real a la organización.

Estas empresas disponen de un entorno laboral donde se fomenta la innovación, la creatividad, la comunicación y la colaboración. Además, tratan de rentabilizar todo el talento a través de programas de desarrollo profesional y colaboración de los directivos. Se caracterizan por tener proyectos empresariales motivadores y estimulantes para los individuos (Covey, 1989).

Es responsabilidad de los directivos de la empresa la transición de ser una empresa tóxica a una liberadora. Las consecuencias son muy positivas, destacando una buena calidad de servicio al cliente, logro de objetivos, compromiso con la organización e ideas innovadoras, entre otros.

Si el panorama empresarial fomenta la creación de este tipo de organizaciones, se potenciará la dignidad de la persona y los trabajadores se sentirán motivados hacia el logro de sus metas y objetivos. Además, se aumentará la calidad de los servicios, la competitividad, la eficiencia y los resultados.

2.4 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Reseña histórica

La Universidad de Oriente fue creada el 21 de noviembre de 1958, mediante el Decreto Ley n.º 459 publicado en la gaceta oficial de la República de Venezuela n.º 25.831 por la junta provisional de Gobierno presidida por el Dr. Edgar Sanabria, siendo Ministro de Educación el Dr. Rafael Pizani, bajo la conducción de su Rector fundador Dr. Luis Manuel Peñalver. Comenzó a funcionar el 12 de febrero de 1960, el que señaló el nacimiento de la Universidad de Oriente y, un año después, 113 estudiantes y una docena de profesores, en una vieja casona del sector Caigüire de Cumaná, marcan el camino de la fructífera actividad académica de esta casa universitaria.

El 29 de marzo de 1960, el presidente de la república, Rómulo Betancourt, inaugura la Universidad de Oriente en un acto realizado en la antigua sede de la Escuela “Pedro Arna”, en la capital sucrense.

Misión

La Universidad de Oriente es una Institución de Educación Superior Pública con programas educativos de calidad que forman integralmente profesionales, buscando transformar a la sociedad, generando conocimiento en beneficio del desarrollo sostenible y sustentable de su entorno regional.

Visión

La Universidad de Oriente es una institución pública de presencia nacional e internacional, con programas educativos reconocidos por su calidad e innovación, procesos certificados y un modelo educativo flexible e integral que propicia la equidad de género, la movilidad académica y el desarrollo de investigación científica; comprometida con la sociedad, la cultura y el medio ambiente; fortaleciendo la competitividad de la comunidad egresada y los vínculos con el sector público y privado en un ambiente de cooperación e identidad universitaria

Organigrama



Fuente: Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, año 2019

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según Arias (Ob.cit), el marco metodológico representa “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado” (p.110). En el caso concreto de la presente investigación se estructura en función al nivel de la investigación, tipo de investigación, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene carácter descriptivo y a través de ella se pretende estudiar la motivación en el personal docente del departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Ander (1994) expresa: “Un nivel descriptivo consiste fundamentalmente en describir una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal y especialmente detallada” (P. 40).

Lo anteriormente expuesto permite deducir que este tipo de investigación detalla con precisión a las características de los hechos son relevantes para conocer los mecanismos que influyen de manera notable en el problema. En el caso de la presente investigación, se va a describir las necesidades de motivación que tienen los docentes, así como los factores internos y externos que influyen en la misma.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La propuesta se apoya en una investigación de campo, en vista de que información importante fue recabada directamente de fuente primarias y documental como apoyo teórico, mediante la crítica e interpretación de datos que otros investigadores han aportado a la temática tratada. Según el autor (Santa palella y feliberto Martins (2010), define:

La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (pag.88)

La investigación es de campo porque se acudió a la organización, específicamente al departamento de Gerencia de Recursos Humanos, consultado a los docentes sobre el tema en estudio.

3.3 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

La población es un universo formado por unidades ya sean personas o cosas, al respecto Arias, (Ob.cit) afirma que: "Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". (p 81).

Lo que permite inferir, que la población es un conjunto de unidades que forman un universo y que pueden ser finitas o infinitas. Para objeto de estudio está conformada por 38 docentes, que laboran en el Departamento

de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente del núcleo de Monagas.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la obtención de la información se aplicaron las siguientes técnicas.

- **La observación:**

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998), “la observación consiste en el registro sistemático, cálido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas”. (P. 309).

En relación a la observación Méndez (1995), señala que ésta se hace “a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento”. (p.145).

La observación se realizó cuando se visitó a la universidad objeto de estudio a fin de registrar su vinculación y actuación con el medio ambiente

- **La encuesta:** Para Fidias, A. (2006):

Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. (p. 19).

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, seleccionando las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación para obtener opiniones, las cuales serán analizadas. Con la

utilización de ésta técnica se espera recopilar los datos puntuales que son de interés para la investigación.

3.5 TÉCNICAS Y ANÁLISIS DE DATOS

En este punto se describen las distintas operaciones a las que fueron sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso”. En este sentido, después de recabar la información a través de las técnicas de investigación que se aplicarán, los datos se ordenaron, clasificaron y tabularon, para ser presentados en cuadro de frecuencia simple, con distribución absoluta y porcentual. Para analizar la información fue preciso implementar instrumentos de recolección de datos, seguido de una serie de pasos para organizar los resultados de acuerdo al comportamiento de las variables estudiadas, para facilitar la interpretación de los resultados y expresarlos de manera sencilla.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados que van dirigidos a dar respuesta a los objetivos específicos planteados al inicio de la presente investigación los cuales se consideran el punto de partida para iniciar la discusión sobre el alcance de los resultados de esta investigación. A continuación se presenta la información:

4.1 IDENTIFICAR LAS NECESIDADES MOTIVACIONALES DEL PERSONAL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

El presente objetivo se estableció de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores sobre las necesidades de motivación actuales en la empresa, determinando lo siguiente:

Cuadro 1. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades fisiológicas de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Hambre.	27	71%
Sueño.	15	39%
Sed.	27	71%
Cobijo.	15	39%
Sexo.	10	26%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Nota: Cuadro de selección múltiple.

El cuadro N° 1, señala que los docentes encuestados tienen mayor intensidad de cubrir las necesidades fisiológicas de hambre y sed en un 71%. El 39% tiene necesidades de sueño y cobijo, y el 26% de sexo.

Las necesidades fisiológicas (como el hambre, sed, cobijo, sexo u otras necesidades corporales), establecidas en la teoría de Maslow son de orden inferior, lo que significa que su satisfacción se logra con aspectos externos como el salario, contratos sindicales y condiciones externas favorables.

Por lo que se infiere que para los docentes estas necesidades son de alta importancia para su motivación, por lo que cubrirlas está muy relacionada con tener factores monetarios para satisfacerlas.

Cuadro 2. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades de seguridad de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Protección contra Daños físicos.	30	79%
Protección contra Daños emocionales.	22	58%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Nota: Cuadro de selección múltiple.

El cuadro N° 2, señala que los docentes encuestados seleccionaron la alternativa protección contra daños físicos con un 79%, mayor al 58%, que indicaron la alternativa protección contra daños emocionales.

Las necesidades de seguridad (contra daños físicos y contra daños emocionales), establecidas en la teoría de Maslow son de orden inferior, todo individuo necesita sentirse protegido tanto emocional como físicamente como un medio de tranquilidad y bienestar.

En tal sentido, cubrir estas necesidades permitirán un alto nivel de equilibrio en las personas porque no se van a sentir amenazadas por el contexto externo. Parte de tener garantizadas condiciones laborales dignas permiten seguridad emocional en el trabajador.

Cuadro 3. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades sociales de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Afecto.	15	39%
Sentido de pertenencia.	30	79%
Aceptación.	28	74%
Amistad.	15	39%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Nota: Cuadro de selección múltiple.

El cuadro N° 3, señala que los docentes encuestados hicieron referencia al sentido de pertenencia como una necesidad social de mayor intensidad que desean cubrir, representando el 79%. La alternativa aceptación fue seleccionada por el 74% y el 39% refirieron la necesidad afecto y amistad.

Las necesidades sociales presentes en la teoría de Maslow son de orden superior, estas se satisfacen en forma interna, dentro de la persona, debido a que cada persona experimenta el nivel de necesidad del contacto y aceptación social.

Se infiere que para los docentes que participaron en el estudio, estas necesidades son importantes para su motivación, por lo cual deben buscar los medios para su satisfacción.

Cuadro 4. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades de estima de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Respeto de sí.	38	100%
Autonomía y el logro.	29	76%
Estatus.	27	71%
Reconocimiento y aceptación.	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Nota: Cuadro de selección múltiple.

El cuadro N° 4, señala que los docentes encuestados seleccionaron en un 100% la alternativa respeto de si y reconocimiento. El 76% consideran la autonomía y el logro, como necesidades de estima que desean cubrir, y un 71%, hace mención a la alternativa estatus.

Las necesidades de estima presentes en la teoría de Maslow son de orden superior, estas representan la forma como el individuo se siente estimado y aceptado por lo demás.

El cuadro expresa que los docentes consideran el respeto de si, el reconocimiento y la aceptación como necesidades de estima más relevantes, sin embargo todos los elementos presentes en estas necesidades son importantes para su motivación como un medio para ser considerados en el contexto de la sociedad, desde la perspectiva del rol y estatus del docente universitario.

Cuadro 5. Distribución absoluta y porcentual de las necesidades de autorrealización de mayor intensidad que desea cubrir los docentes del departamento de Gerencia de Recursos Humanos.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Crecimiento personal.	38	100%
Potencial propio.	38	100%
Autorrealización.	35	92%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Nota: Cuadro de selección múltiple.

El cuadro N° 5, indica que los docentes encuestados hicieron mención con un 100% al crecimiento personal y al potencial propio como una necesidad de autorrealización que desea cubrir, y el 92% de este personal considero la alternativa de autorrealización como una necesidad que desea satisfacer.

Las necesidades de autorrealización presentes en la teoría de Maslow son de orden superior y están en la cúspide de la pirámide de las necesidades, debido a que el individuo de forma progresiva va satisfaciendo necesidades hasta llegar a la autorrealización.

Todo individuo desea alcanzar el nivel de la autorrealización, la cual ha venido preparando en el desarrollo de su carrera profesional, para ello requiere tener satisfechas el resto de las necesidades.

4.2 DETERMINAR LOS FACTORES INTERNOS QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Cuadro 6. Distribución absoluta y porcentual sobre aspectos internos que definen la motivación del personal.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Supervisión	20	53%
Salario	38	100%
Relación con compañeros		
De trabajo	18	47%
Seguridad laboral	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Nota: cuadro de selección múltiple.

Para los encuestados en cuanto a la consulta sobre aspectos internos de la organización que influyen en su motivación personal, en un 100% refirieron que es importante el salario devengado y la seguridad laboral, mientras un 53% hizo referencia a la supervisión que reciben de sus superiores y 47% de las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Estos aspectos denotan que el personal docente en estudio hace mayor relevancia a los factores económicos como medio de motivación dentro del contexto organizacional.

Cuadro 7. Distribución absoluta y porcentual sobre los cursos que implementa la institución para el desarrollo personal y profesional de los docentes adscritos al departamento de gerencia de recursos humanos

Alternativas	frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
SI	32	84
NO	02	5
A VECES	04	11
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

De acuerdo a los resultados obtenidos aplicados a la población el 84% de los encuestados señalaron que la institución si implementa cursos para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, un 11% indicaron que a veces se implementan cursos que permiten al personal docente el desarrollo profesional, y el 5% refiere que la institución no implementa cursos para su formación

El surgir profesionalmente en el trabajo es un factor que indica que toda persona desea o aspira ser alguien en la vida. Partiendo de este punto de vista observando las respuestas del personal docente del departamento de gerencia de recursos humanos, se ve reflejado que este factor de desarrollo profesional y por ende personal es complacido o atendido por parte de la institución, lo que quiere decir que existe un índice alto en la implementación de cursos en la organización con el fin del desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Cuadro 8. Distribución absoluta y porcentual sobre el enfoque de los programas de capacitación que utiliza la institución para mejorar las habilidades de sus colaboradores

Alternativas	frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
MOTIVACIONALES	08	21
FINANCIEROS	-	-
CURRICULARES	30	79
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

El cuadro nº 8, arroja como resultado que el 79% de los participantes consideraron que el enfoque de los programas de capacitación que utiliza la institución para mejorar las habilidades de los trabajadores es curricular y el 21% eligieron como alternativa el enfoque de programas de capacitación motivacional.

Los programas de capacitación curriculares se refiere al grado de conocimiento o preparación que tiene la persona para ocupar un puesto o cargo en la organización. Los de capacitación motivacional son programas o estrategias para que el trabajador se motive a realizar su labor y el enfoque financiero se basa básicamente en la producción de la organización.

Ahora bien, interpretando los resultados, se concluye que la mayoría de los encuestados conformado por el personal docente afirma que los enfoques de programas que utiliza la institución son curriculares, debido a que una de las metas de la Universidad de Oriente es formar profesionales, es por esto que tienen un enfoque curricular porque necesitan un personal altamente capacitado y preparado para el logro de las metas organizacionales.

Cuadro 9. Distribución absoluta y porcentual sobre si existe un ambiente optimo en el lugar de trabajo.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Si	03	7
No	35	92
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

En la encuesta aplicada el 92% de la población manifestó que el ambiente físico óptimo para desarrollar sus actividades no es el más adecuado y la minoría, con un 7% afirma que sí.

Por lo tanto se puede decir que la mayoría no se siente a gusto con las condiciones de infraestructura (físicas) en las que trabaja y esto interfiere en su desempeño laboral y en el logro de los objetivos organizacionales. Confirmando lo antes dicho, Velázquez (2006), considera: “las malas condiciones de trabajo se deben a la explotación en donde el lugar de trabajo tiene muchos peligros de salud, así como también salarios bajos”.

Cuadro 10. Distribución absoluta y porcentual sobre la proporción de los recursos institucionales (iluminación, ventilación, servicios higiénicos, material de trabajo) para cumplir satisfactoriamente sus actividades.

Alternativas	frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
EXCELENTE	-	-
MUCHO	05	13
POCO	18	47
NADA	15	39
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Se puede apreciar que de las personas encuestadas (47%) afirman que, a una poca medida la institución proporciona recursos para cumplir de manera satisfactoria sus actividades, asimismo el (39%) considera que la institución no aporta nada de estos recursos para la realización de sus labores en forma eficiente, ya que si se siente satisfacción al momento de realizar las actividades en un ambiente físico agradable, el resultado del trabajo será eficiente, y un (13%) aseguro que la institución brinda estos recursos, no a una medida excelente pero si mucha.

Vives, k. (2015), manifiesta que “la teoría de Herzberg (1966), indica que dentro de esta categoría se clasifican los hechos o eventos que tienen que ver con el ambiente físico de trabajo, ya que la infraestructura es considerada como un medio facilitador para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de eficiencia y desempeño. Entre ellos se encuentran la cantidad de trabajo, los recursos para desarrollarlos, luz, temperatura, herramientas, espacios, ventilación y apariencia general del lugar de trabajo.

Desde este punto de vista, según los resultados obtenidos, se observa que el personal docente encuestado indica que muy poco la institución proporciona estos recursos y que también no existe mucha diferencia con el 39% que manifestó que a una medida deficiente la institución brinda estos recursos.

4.3 CARACTERIZAR LOS FACTORES EXTERNOS QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Cuadro 11. Distribución absoluta y porcentual sobre los aspectos económicos externos a la institución que definen la motivación del personal.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Inflación	38	100%
Política económica	38	100%
Precios al consumidor	38	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Nota: cuadro de selección múltiple.

En el cuadro 11, al ser consultados los docentes sobre los aspectos económicos externos que ellos consideran influyen en el nivel de motivación frente a su actividad laboral, consideran que todas las alternativas están presentes, como una elevada inflación, la política económica del Estado que influye en las universidades y su presupuesto y finalmente los precios fijados al consumidor de los productos, bienes y servicios que se ofertan en el mercado.

Este factor externo, es de relevante importancia para la estabilidad del personal docente, debido a que si no se sienten satisfechos con respecto a un salario que les sirva y alcance para cubrir los requerimientos económicos presentes, sobre todo en un economía que se encuentra en una hiperinflación, que cualquier aumento del salario será poco para cubrir las necesidades básicas.

Cuadro 12. Distribución absoluta y porcentual sobre otros aspectos externos a la institución que definen la motivación del personal.

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual (%)
Condiciones sociales	38	100%
Política del ministerio de Educación	35	92%
Pérdida de autonomía U.	32	84%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la Universidad de Oriente núcleo Monagas

Nota: cuadro de selección múltiple.

Otros aspectos que pertenecen al área externa de la organización y que afectan la motivación de los docentes del departamento son las condiciones sociales en las que vive la sociedad venezolana como el acceso a los servicios básicos, y la educación la cual fue seleccionada como alternativa en un 100% por los encuestados. El factor social guarda relación con la política del Ministerio de Educación Superior con respecto al trato poco equitativo hacia las universidades del país; el personal docente hace mención a esta alternativa de la política del ministerio de educación en un 92%, y consideran en un 84% la pérdida de la autonomía universitaria.

Todos los factores antes mencionados se encuentran interrelacionados y cada uno de ellos se han venido agudizando en cuanto a su deterioro, lo que trae como consecuencia que se afecte a los recintos universitarios en todo su contexto tanto físico como presupuestario, afectando la motivación del docente que ve con preocupación y desmotivación el poco interés del estado de mejorar las condiciones.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Las necesidades fisiológicas (como el hambre, sed, cobijo, sexo u otras necesidades corporales), de acuerdo al criterio de los docentes encuestados deben ser cubiertas haciendo énfasis en las necesidades de hambre y sed. Estas deben ser cubiertas desde lo externo.
- Para los encuestados las necesidades de seguridad (contra daños físicos y contra daños emocionales), son importantes y su satisfacción permite garantizar niveles de protección personal.
- Las necesidades sociales como afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad, también son prioritarias para los docentes en especial el sentido de pertenencia y la aceptación.
- Las necesidades de estima presentes en la teoría de Maslow son de orden superior, estas representan la forma como el individuo se siente estimado y aceptado por lo demás. Los docentes señalan que requieren ser satisfechas.
- Las necesidades de autorrealización para el personal docente en estudio son relevantes como medio de superación personal y requieren ser cubiertas.
- La institución le proporciona capacitación personal y profesional al personal docente para su formación y desarrollo.
- El enfoque de los programas de capacitación que utiliza la institución son curriculares, ya que el personal docente que labora en el departamento de gerencia de recursos humanos debe estar altamente capacitado.

- Para los docentes no existe un óptimo lugar de trabajo, por lo que influye de forma negativa en la motivación de los integrantes de la organización.
- En cuanto a los recursos institucionales (iluminación, ventilación, servicios higiénicos, material de trabajo) para cumplir satisfactoriamente sus actividades, los mismos no están en condiciones óptimas por lo que afecta el nivel de motivación del personal.
- El personal señala que como factores internos de mayor relevancia están el salario devengado y la seguridad laboral, seguido de la supervisión que reciben de sus superiores y las relaciones con sus compañeros de trabajo.
- En cuanto a los aspectos económicos externos que influyen en el nivel de motivación frente a su actividad laboral, consideran que todas las alternativas están presentes, como una elevada inflación, la política económica del Estado que influye en las universidades y su presupuesto y finalmente los precios fijados al consumidor de los productos, bienes y servicios que se ofertan en el mercado.
- Otros aspectos que pertenecen al área externa de la organización y que afectan la motivación de los docentes del departamento son las condiciones sociales en las que vive la sociedad venezolana como el acceso a los servicios básicos, la educación, así también la política del Ministerio de Educación Superior con respecto al trato poco equitativo a las universidades del país, que va relacionado con la pérdida de la autonomía universitaria.

5.2 RECOMENDACIONES

- Los docentes de la organización tienen un conjunto de fortalezas y competencias laborales que deben ser aprovechadas por la organización para potenciar su rendimiento, por lo cual es importante considerar las necesidades que requieren cubrir y establecer acciones concretas al respecto.
- Implementar planes de incentivos, diversos y atractivos para el personal, tanto económicos y no económicos como reconocimiento al equipo, oportunidades de crecimiento personal, entre otra.
- Fomentar la creencia de que los esfuerzos realizados por los empleados serán reconocidos a través de recompensas acordes a sus expectativas, y que el resultado de una buena evaluación de desempeño trae como consecuencia recompensas.
- Reforzar constantemente la motivación de manera que ayude al personal a lograr un mejor desempeño en la institución.
- Crear un ambiente positivo para que todo el personal se sienta en capacidad de realizar sus actividades
- Continuar fomentando el trabajo en equipo para lograr la integración del personal y esos sientan un buen clima socio-laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, Fidas (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme Caracas-Venezuela.
- Arias, Fidas (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme Caracas- Venezuela.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque – Perú.
- Acosta, J.M. (2011): 100 errores en la dirección de personas. Business & Marketing School
ESIC. Madrid, ESIC.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela: Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela.
- Arturo, k (17 de febrero del 2015) *Técnicas de motivación laboral*. Obtenido en: <https://www.crecenegocios.com/tecnicas-de-motivacion-laboral/>
- Asamblea Nacional Constituyente (2012). Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela N° 6.076, Caracas Venezuela.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2010). Trabajo de grado titulado “Motivación Laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Venezuela.
- Carral. M (10 de julio del 2015) la pirámide de Maslow y las necesidades empresariales. Obtenido en: <https://bamburoot.wordpress.com/tag/piramide-de-maslow>
- Celis, María (2012). La conducta en las organizaciones. Bases para su estudio con una perspectiva sistémico-social. Editado por la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo, FACES. Valencia.
- Chiavenato, I. (2004).Gestión del talento humano”. (5ta. Ed.). Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Editorial McGraw Hill, Ciudad de México DF- México.

Covey, S. (1989): The 7 Habits of Highly Effective People. New York : Free Press.

Estrada E, (2017) “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú” Trabajo de Grado presentado en la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado como requisito para optar al Grado Académico de: Maestro en Gestión Pública.

Encinas C. (2013). Principios de economía política. Editorial Palibrio. Caracas Distrito capital- Venezuela.

Fernández, Hernández & Batista (2010). Metodología de la Investigación (Para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Editorial Pearson Educación de México, S.A de C.V- México

Fred Luthans. Comportamiento Organizacional. Undécima Edición. México D.F. Editorial: McGraw-Hill, 2008. Ciudad de México- DF.

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, Editorial Pearson Educación de México, S.A de C.V- México.

González, C. (2010). Motivación del Personal Administrativo de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia.

Koenes, A. (1996). Gestión de la calidad total. Ed. Díaz de Santos, Madrid.

López J y Romero N, (2015) Trabajo de Grado Titulado “Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la Caja Municipal Sullana Sede Trujillo” Trabajo de Grado presentado en la Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú, como requisito para optar al Título Profesional de Ingeniero Industrial.

Leboeuf, M & Muro, P. (2009): El Gran Secreto de la Motivación. 2º edic. Barcelona, Empresa Activa.

Maslow, A. H. (1997): Motivation and personality. New York: Harper & Row.

Pinto, María (2013) Trabajo de Grado Titulado “Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del departamento de ventas en una empresa

destinada al corretaje inmobiliario del Estado Carabobo” Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Petit, C. (2009). Introducción a la Psicología social. Editorial Brujas. Ciudad de Lima. Perú.

Ponte y Marcano. (2013). La Satisfacción en el Rendimiento laboral de los Trabajadores de la empresa Imosa Tuvo- Acero. C.A. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia.

Reeve, J (1994): Motivación y emoción. Madrid, España: ediciones Mc Graw Hill. Robbins,

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional: México: Ediciones Pearson.

Ruiz, L. (2012). Administración gestión organizacional y enfoque proceso administrativo. Editorial Pearson educación, México.

Sánchez, María (2011). Trabajo de Grado Titulado “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara”. Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Puerto Cabello Estado Carabobo, Venezuela.

Stephen Robbins, (2017). Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Ciudad de Me México DF-México.

Urcola, J.L. (2011): *La motivación empieza en uno mismo*. Empresa Activa, 3ª edición. ESIC.

Vargas, Y. (2013). La Motivación Laboral y su Relación con el Desempeño de los Trabajadores. Trabajo Especial de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia.

Vives, k. (2015). Estudio de la motivación laboral en una industria refinada de aceite de palma comestible en el estado Carabobo (tesis de especialización). Universidad de Carabobo Venezuela.

Yoshio, C (10 de septiembre del 2017) 7 Sencillas técnicas para motivar a tu personal y aumentar la producción. Obtenido en: <https://www.emprendices.co/7-sencillas-tecnicas-para-motivar-a-tu-personal-y-aumentar-la-produccion/>

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA

Distinguido personal Docente del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, núcleo Monagas.

El presente instrumento tiene como propósito obtener información para complementar el desarrollo del Trabajo Especial De Grado Titulado: ANALISIS DE LA MOTIVACION DEL PERSONAL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NUCLEO MONAGAS, AÑO 2019. Los resultados que se obtendrán dependerán de la confiabilidad y sinceridad de sus respuestas.

Agradeciendo su colaboración al emitir sus respuestas en las opciones que considere conveniente, a la vez se le notifica que toda la información suministrada se procederá en forma confidencial y será utilizada para los fines antes descritos.

Autora:

Yaicy Salazar

C.I: V- 26.212.107

Maturín, Julio 2021

ENCUESTA

- 1) ¿Cuáles son las necesidades fisiológicas de mayor intensidad que desea cubrir?

Hambre____ Sueño ____ Sed____ Cobijo____ Sexo____

- 2) ¿Cuáles son las necesidades de mayor intensidad de seguridad que desea cubrir en su área laboral?

Protección contra daños físicos____
Protección contra daños emocionales____

- 3) ¿Cuáles son las necesidades sociales de mayor intensidad que desea cubrir en su área de trabajo?

Afecto____ Sentido de pertenecía____ Aceptación____ Amistad.

- 4) ¿Cuáles son las necesidades de estima de mayor intensidad que desea cubrir en su trabajo?

Respeto de si____ Autonomía y Logro____ Estatus____ Reconocimiento y Aceptación____

- 5) ¿Cuáles son las necesidades de autorrealización que desea cubrir como docente en su trabajo?

Crecimiento personal____ Potencial propio____ Autorrealización

- 6) ¿Cuáles son los aspectos internos que definen su motivación en el lugar de trabajo?

Supervisión__ Salario____ Relación con compañeros de trabajo____
Seguridad laboral____

- 7) ¿La institución implementa cursos para su desarrollo personal y profesional?

Si ____ No__ A veces____

8) ¿Cuál es el enfoque de los programas de capacitación que utiliza la institución para mejorar las habilidades de sus colaboradores?

Motivacionales___ Financieros___ Curriculares___

9) ¿Existe un ambiente óptimo en su lugar de trabajo?

Si___ no___

10) ¿La institución proporciona recursos (iluminación, ventilación, servicios higiénicos, material de trabajo) para cumplir satisfactoriamente su trabajo?

Excelente___ Mucho___ Poco___ Nada___

11) ¿Cuáles son los aspectos económicos externos a la institución que definen su motivación?

Inflación___ Política económica___ Precios al consumidor___

12) ¿Cuál de estos aspectos externos a la institución definen su motivación?

Condiciones sociales___

Política del ministerio de educación___

Pérdida de autonomía universitaria___

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	Análisis de la motivación del personal docente del departamento de gerencia de recursos humanos de la universidad de oriente, núcleo Monagas. Año 2019
---------------	--

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Salazar, Yaicy Esmeralda	CVLAC	C.I: 26.212.107
	e-mail	yaicysalazar@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

crecimiento,
desarrollo
educación
talento
pasantía

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

El objetivo de la presente investigación es el análisis de la motivación del personal docente del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Año 2019. La motivación, se puede definir de manera general como el “estímulo o impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar el objetivo deseado”. Una vez hemos actuado y constatado las consecuencias de nuestro proceder, posiblemente nos preguntemos los motivos por los cuales hemos actuado de tal modo y si había otras alternativas posibles que hubieran arrojado otros resultados. La metodología implementada es tipo de campo y con un nivel descriptivo, la población está conformada por (38) docente adscritos al departamento. Las técnicas de recolección de la información utilizadas fueron la encuesta y la observación directa. Dentro de los resultados de la investigación se determinó la importancia de cubrir las necesidades que tienen los empleados sobre la motivación laboral tanto interna como externa, así como de mejorar o incentivar la autorrealización del personal mediante su capacitación individual y profesional. Se recomendó la implementación de planes de incentivos diversos y atractivos económicos y no económicos para el personal como reconocimiento al equipo que demuestra oportunidad de crecimiento personal.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail		
Prof. Fuentes Cleudines	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☐	
	CVLAC	C.I. 13.358.942	
	e-mail	cleu21fuentes@gmail.com	
Prof. Martínez Johana	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☐	
	CVLAC	C.I. 12.539.855	
	e-mail	joanna_martinez@hotmail.com	
Prof. Miranda Yadira	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☐	
	CVLAC	C.I 10.831.314	
	e-mail		

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad).. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2021	07	19

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOPTG_S0YE2021

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30
Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLANOS CURELO
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/manja

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 6/6

De acuerdo al Artículo 41 del reglamento de Trabajos de Grado:

Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.



Yaicy salazar

Autora



Lcda. Cleudine fuentes

Asesora