

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

[DOI 10.35381/cep.v4i6.36](https://doi.org/10.35381/cep.v4i6.36)

Análisis de la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano en las organizaciones escolares

Analysis of intrinsic and extrinsic motivation of human talent in school organizations

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo
pedro.trasmonte@hotmail.com

Universidad Politécnica Territorial Alonso Gamero, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-6179-6423>

Damil Maldonado-Mosquera
damilmaldonado@gmail.com

Universidad Nacional experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-5662-9540>

Recibido: 15 de septiembre 2021
Revisado: 10 de noviembre 2021
Aprobado: 15 de diciembre 2021
Publicado: 01 de enero de 2022

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

RESUMEN

El objetivo principal fue analizar la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano de la Unidad Educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón. El diseño de la investigación fue no experimental, tipo de campo y nivel descriptivo, la población y la muestra fueron finita e iguales, conformadas cuarenta y siete (47) sujetos. Para la validez del instrumento se consultó la opinión de tres expertos y para la confiabilidad se calculó a través del coeficiente de Alfa de cronbach que arroja un valor de 0,986, demostrando un nivel de muy alta confiabilidad del instrumento. Los resultados arrojaron que los indicadores socialización organizacional, supervisión, salarios presenta debilidades. Con relación a los indicadores logros, reconocimiento, crecimiento y ascenso, tienen debilidades, quedando demostrado que en la organización no se preocupan por el crecimiento y ascenso de sus trabajadores, aspecto que puede estar incidiendo en la desmotivación de los trabajadores.

Descriptores: Motivación; talento; socialización; supervisión; salario. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The main objective was to analyze the intrinsic and extrinsic motivation of the human talent of the Educational Unit Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón. The research design was non-experimental, field type and descriptive level, the population and the sample were finite and equal, consisting of forty-seven (47) subjects. For the validity of the instrument, the opinion of three experts was consulted and for the reliability it was calculated through the Cronbach's Alpha coefficient, which yielded a value of 0.986, demonstrating a very high level of reliability of the instrument. The results showed that the indicators of organizational socialization, supervision, and salaries show weaknesses. In relation to the achievement, recognition, growth and promotion indicators, they have weaknesses, showing that the organization does not care about the growth and promotion of its workers, an aspect that may be affecting the demotivation of workers.

Descriptors: Motivation; talent; socialization; supervision; salary. (UNESCO Thesaurus).

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

INTRODUCCIÓN

La motivación es uno de los aspectos más importantes en una organización ya que esta conduce a un buen desempeño laboral, además, es la suma de la esencia para alcanzar las metas organizacionales en función de la producción y calidad para que los empleados tomen en cuenta lo importante que es brindar un buen rendimiento en la empresa al ejecutar sus labores. Por ello, el logro de las metas organizacionales está en función de la satisfacción de las necesidades de cada individuo, además, debe existir un ambiente de motivación permanente hacia el trabajador, para que los individuos logren satisfacer sus necesidades. Las organizaciones tienen un propósito, estructura, una colectividad de personas y están conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de los grupos e individuos. Además, hoy día se preocupan por las condiciones y características contextuales del trabajo, es decir, por los sentimientos de agrado para la ejecución de la labor que realizan sus empleados. Es por esto que, para la recuperación de esos deseos de trabajar en el empleado es necesario implantar estrategias las cuales son de mucha utilidad.

Ahora bien, para implementar estas estrategias los gerentes deben canalizar de manera efectiva la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización, conducir programas de capacitación, y el fomento de un adecuado clima laboral. La motivación no es lo mismo que el desempeño. Incluso los empleados más altamente motivados pueden tener éxito en su trabajo, en especial si no tienen las competencias que se requieren para realizar el trabajo y laboran en condiciones desfavorables. Aunque el desempeño supone otros elementos, la motivación es un factor importante para lograr un alto desempeño (Hellrieguel, Jackson y Slocum, 2015, p.117).

En este sentido, Werther y Davis (2008), sostienen que “cuando es posible demostrar que se ha obtenido tanto un mejor nivel de satisfacción del personal como ciertos logros, la participación de los empleados en la toma de decisiones mejora el clima de una compañía” (p.438). Por consiguiente, al darle importancia al talento humano, la gerencia

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

debe considerar que puede cuantificar un rasgo humano de su personal tales como las cualidades, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes para alcanzar resultados. De igual manera puede realizar un proceso de toma de decisiones considerando, la selección, el desarrollo, motivación, ascensos, sueldos y salarios, y por otra parte, le permite llevar una evaluación constante de su clima y cultura organizacional, además de controlar su estrategia o la operación.

Ahora bien, a pesar de las opiniones positivas expresados y la importancia de las mismas para las organizaciones, todavía existen instituciones educativas que escasamente analizan la motivación intrínseca y extrínseca, como es el caso de Unidad Educativa Fray Martin de Porres de Coro, ubicada en a la calle Falcón de la ciudad de Santa Ana de Coro, en el Municipio Miranda del estado Falcón; se pudo evidenciar, el descontento que existe en cuanto a la forma de comunicación que se da entre el personal directivo, administrativo, docentes y obreros de la institución.

En ese mismo orden de ideas, el investigador realizó unas entrevistas a los trabajadores y pudo constatar que existen algunas debilidades, la falta de conocimiento, ausencia de una política de ascensos con equidad y en correspondencia al desempeño, relaciones interpersonales en conflicto, condiciones físicas de trabajo inadecuada, salarios, compensaciones e incentivos no ajustados a la realidad y al tipo de actividad laboral, falta de capacitación. Las causas antes mencionadas producen un efecto en el entorno de la organización de forma negativa, con incremento de ausentismo laboral, comportamiento apático, hostil, disminución en la calidad de servicio por parte de sus empleados y por ende en la productividad de la empresa.

Tomando como referencia lo planteado, se hace indispensable examinar de la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano de la Unidad Educativa Fray Martin de Porres de Coro Estado Falcón, con la finalidad de lograr que exista un equilibrio que permita a esta institución continuar con el prestigio que tiene en la localidad Falconiana, de tal manera que su posicionamiento en el mismo no descienda, así como también le permita a los trabajadores considerarse beneficiados por mantener un desempeño laboral

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

destacado, cumpliendo con las funciones bajo su cargo con el mayor índice de calidad posible. En ese sentido, surge la necesidad de desarrollar esta investigación que tiene como objetivo general, analizar la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano de la Unidad Educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón, debido al alcance y beneficio que generara para este sector que demanda un servicio de calidad de primera línea.

Motivación

Se entiende por motivación los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Aunque en general, la motivación se refiere al esfuerzo ejercido hacia cualquier objetivo, y en el ámbito laboral a los objetivos organizacionales ya que el enfoque está en el comportamiento relacionado con el trabajo. Además, la motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades.

Hellrieguel, Jackson y Slocum (2015) afirman que “la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas” (p.117). En esa misma dirección, Urdaneta y Urdaneta (2013) afirma “La motivación es un concepto que describe las fuerzas que actúan en o dentro de un individuo para iniciar y dirigir su comportamiento” (p.675). En base a las dos últimas definiciones la motivación, puede determinarse como la indicación o énfasis que se revela en un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad de su interés, y en el aspecto laboral, en los colaboradores de una organización es de suma importancia debido a que ellos darán todo de sí para llegar alcanzar un objetivo personal u organizacional.

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

Teoría del factor dual de Herzber

Los estudios de Herzberg se centran a nivel laboral, mediante encuestas realizadas a personas interrogadas en su ambiente de trabajo, planteando preguntas acerca de cómo se sentían en su trabajo. Las personas identificaron sentirse diferentes cuando se sentían bien o mal acerca de su trabajo. A partir de este estudio desarrollaron la teoría de dos factores, conocida como el modelo motivador-higiene, que propone que hay dos conjuntos de factores, motivadores y de higiene, que son las causas principales de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo.

En el mismo orden de ideas, Hellrieguel, Jackson y Slocum (2015, p.128-129) plantean que este estudio acerca del factor motivador-higiene, como lo denominaron, atrae a los administradores porque ofrece puntos de vista directos sobre cómo motivar a la gente. Puesto que, en lugar de hacer que varias personas ejecuten diferentes partes de un trabajo, sería mejor que una sola lo realizará todo. Esto significaría mayor motivación para esa persona, ya que dichos factores sostienen que la satisfacción y la insatisfacción no forman un solo continuo, una persona puede estar al mismo tiempo satisfecha e insatisfecha. En consecuencia, esta teoría que abarca la motivación, enfatiza la relevancia y congruencia de la motivación intrínseca en cada individuo ya que no pretende desligar o suprimir el papel que también cumple la motivación extrínseca en nuestra vida.

Motivación intrínseca y extrínseca

La motivación intrínseca es el prototipo por excelencia de la motivación autodeterminada; la participación se realiza por motivos de disfrute, interés y satisfacción en la ejecución de la tarea. En la motivación extrínseca la conducta está regulada por consecuencias ajenas a la tarea, diferenciando, según el grado de autodeterminación: regulación externa (controlada por razones externas), regulación introyectada (la persona se induce a actuar para no sentirse culpable o para sentirse digno), regulación identificada (las conductas están reguladas por el valor consciente que la actividad tiene para conseguir las metas

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

personales), regulación integrada (la motivación es coherente con otros valores y necesidades del individuo) (Ryan y Deci, 2000)

Los factores de motivación extrínseca, o que es lo mismo, factores externos al trabajo.

Los factores extrínsecos sólo funcionan como premios si la organización reconoce el alto desempeño. Los factores de higiene, incluye la política y administración de la compañía, la supervisión, el salario, las prestaciones, las condiciones físicas de trabajo y las relaciones interpersonales y la seguridad laboral. Estos factores se relacionan con los sentimientos negativos de la persona hacia el trabajo y con el ambiente en que éste se lleva a cabo.

Socialización Organizacional

Para Chiavenato (2002), la socialización organizacional es “la manera como la organización trata de inculcar en el nuevo miembro el modo de pensar y actuar, según los dictámenes de la organización” (p.151). Por lo tanto el nuevo miembro debe renunciar a cierto grado de libertad de acción para ingresar a la organización y seguir sus preceptos internos, pues debe obedecer un horario de trabajo, cumplir determinadas obligaciones y funciones, acatar las orientaciones de su gerente inmediato, así como cumplir cabalmente todas normas y reglamentos internos de la organización.

En ese mismo orden de ideas, Ivancevich, Matteson y Konopaske (2006:47) consideran la socialización como “el proceso por el cual las organizaciones introducen a los nuevos empleados en la cultura de la misma, es decir, transmisión de valores, premisas y aptitudes de los empleados veteranos a los nuevos”. En consecuencia, la socialización es un proceso de interacción entre la sociedad y el individuo, por el que se interiorizan las pautas, costumbres y valores compartidos por la mayoría de los integrantes de la comunidad, se integra la persona en el grupo, se aprende a conducirse socialmente, se adapta el hombre a las instituciones, se abre a los demás, convive, con ellos y recibe la influencia de la cultura, de modo que se afirma el desarrollo de la personalidad.

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

Supervisión

Para Chirino (2017); “la supervisión, entendida como meta-trabajo, se sitúa entre la formación, el apoyo y el cuidado profesional. Esta debe ser implementada y conducida desde una posición de libertad y neutralidad por parte de un supervisor en la organización” (p.48). La supervisión es la constante observación, identificación, análisis y registro de todas y cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de un área de trabajo específica. Incluye un proceso de compilación de la información sobre cada uno de los aspectos de los proyectos diseñados para el logro de objetivos, asegurando los avances de todas las actividades realizadas por los integrantes del equipo de trabajo.

Por su parte, Chiavenato (2009); supervisar significa dar “seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados” (p.504). En este contexto la supervisión requiere, planear, organizar, dirigir, ejecutar y retroalimentar constantemente, así mismo, exige constancia, perseverancia y dedicación aunado a la necesidad de contar con habilidades interpersonales, ya que debe reconocer que los miembros de la organización son diferentes, no solo en sus talentos, sino también como individuos. Precisara sus necesidades, tolerarlos e incluso celebrar sus diferencias, así como ser empático.

Como resultado, la supervisión permitirá aprender a reconocer dichas necesidades dominantes de cada uno de los empleados (que los motiva, que determinará un mejor comportamiento, se encuentran impulsadas al logro, cuáles son sus expectativas, cuales son su metas), con miras a lograr determinar qué factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción del trabajo para así contribuir al sostenimiento de una buena cultura organizacional. (Robbins y DeCenzo 2008, p.222).

Salario

Para Valera (2006, p.42), el salario es una retribución; la palabra retribución, dentro del contexto de la fórmula que la ley utiliza para definir al salario, indica el objeto que se le entrega al trabajador por su trabajo. El objeto constitutivo de la retribución, conforme a la

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

legislación laboral, puede ser en efectivo o en especie. La retribución en efectivo es una cantidad determinada de unidades monetarias de curso legal que se paga al trabajador por su labor. La retribución en especie consiste en todos los servicios y bienes distintos del dinero, que se le otorgan al individuo, también por su trabajo.

METODOLOGÍA

Diseño de Investigación

El diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Los diseños de investigación según Reidl (2011) son “el plan, la estructura y estrategias que se utilizarán para obtener respuestas a las preguntas de investigación e hipótesis controlando la varianza experimental, extraña y de error” (p.5). Los diseños implican partir de un marco de referencia (teoría), señalar cómo se obtendrán los datos (serán medidos, observados o se consultarán registros existentes). El diseño también señala cuántos y cuáles registros u observaciones se realizarán, cómo se analizará la información obtenida (de manera cualitativa o cuantitativa) así como el tipo de estadística, de ser el caso, que se utilizará para responder la pregunta de investigación. Para los efectos de esta investigación el diseño es no experimental, la cual es definida por Palella y Martins (2010) como aquella donde se realiza “sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para analizarlo” (p.87).

Tipo de Investigación

Para los efectos del estudio la investigación fue de campo, la cual según Palella y Martins (2010) consiste en la “recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su estado natural” (p.88). El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho (Palella y Martins, 2010, p.88). Por su parte Arias (2012), expresa que la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables algunas”. (p. 31). Por lo tanto, los datos de interés se recogieron en forma directa de la realidad donde se desarrolla la problemática objeto de estudio que es la Unidad Educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón.

Nivel de Investigación

La investigación fue del nivel descriptivo, que según Palella y Martins (2010) el propósito de este nivel “es interpretar realidades de hechos. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos” (p.92). El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

Población y Muestra de la Investigación

La población para Hernández, Fernández, Batista (2010), es "el conjunto de todos los casos que concuerdan con otras series de especificaciones. Debiendo situarse, claramente en torno a sus características de contenido lugar en el tiempo"(p.174), para la investigación la población estuvo conformada por un numero finito de cuarenta y siete (47) sujetos, el cual constituyen la totalidad de los trabajadores de la Unidad Educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón. Con respecto a la muestra Arias (2012), la define como "un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible"(p.83). En la presente investigación, se aplicó el criterio señalado por el citado autor, quien plantea que " si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo"(83). En razón de ello, en la presente investigación se

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

trabajó con la muestra de cuarenta y siete (47) sujetos, quienes conforman la totalidad de los trabajadores de la Unidad Educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez es definida por Hernández, Fernández, Batista (2010) como "el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p. 346). Para ese proceso de validación del instrumento de recolección de datos, se consultó a tres (3) expertos, a quienes se les facilitó la estructura inicial redactada, este procedimiento será realizado a través de un formato o instructivo de validación de instrumentos de medición, el cual fue realizado por el autor de esta investigación, con el objeto que los expertos en las áreas pertinentes del conocimiento evalúen y den credibilidad y certifiquen cada uno de los ítems contentivos en el instrumento de medición aplicado.

La confiabilidad se mide a través de las herramientas estadísticas, la misma es conceptualizada por Hernández, Fernández, Batista (2010) señalan que la confiabilidad, es el "grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados" (p. 242). Por su parte, Palella y Martín (2015), la definen como el "grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (p. 162). En ese sentido, para los efectos de la investigación, una vez considerada y acogidas las observaciones realizadas por los expertos en la validación, se aplicó una prueba piloto en una organización similar a la organización objeto de estudio, para asegurarse de su consistencia y eliminar posibles errores u omisiones, calcular su duración, conocer sus dificultades y corregir sus defectos antes de aplicarlo a la totalidad de la muestra.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que permitió recolectar información relacionada con una investigación orientada analizar la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano de la Unidad Educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón. En ese

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

sentido el instrumento aplicado estuvo constituido por 18 ítems con 3 alternativas de respuestas según la escala de Likert, las cuales fueron siempre, algunas veces y nunca, en el mismo los encuestados seleccionaron una sola respuesta de las alternativas presentes para cada ítem. En correspondencia con lo anteriormente expresado, los datos recolectados fueron ordenados, procesados, tabulados e interpretados mediante las técnicas estadísticas descriptivas para representar las tablas de frecuencias y porcentaje, además de los gráficos de los indicadores. En función de esto a continuación se presenta las tablas y gráficos de los indicadores más relevantes de la investigación.

Cuestionario

Seguidamente se inicia la interpretación de los resultados que se obtuvieron de la aplicación del instrumento (cuestionarios) a la muestra de cuarenta y siete (47) sujetos, quienes conforman la totalidad de los trabajadores de la Unidad Educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón.

Tabla 1

Socialización organizacional

Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
1	14	30	12	25	21	45
2	17	36	6	13	24	51
Promedio		33	19		48	

Fuente: Los autores.

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

En la tabla 1, se puede observar en la tabla 1, los resultados promedios del indicador socialización organizacional, en donde la alternativa de respuesta nunca obtuvo la mayor valoración del 48%, 33% afirmaron siempre y 19% algunas veces. De estos resultados se demuestra que el indicador socialización organizacional tiene comportamiento negativo, esto significa que la mayoría de los trabajadores consideran que no se les ha brindado el adiestramiento necesario sobre el funcionamiento de la institución donde labora, de la misma forma los empleados admiten no tener conocimiento de la misión, visión y la filosofía organizacional. Los aspectos antes mencionados contradicen lo afirmado por Ivancevich, Matteson y Konopaske (2006), quienes expresan que la socialización “es el proceso por el cual las organizaciones introducen a los nuevos empleados en la cultura de la misma, es decir, a la transmisión de valores, premisas y aptitudes de los empleados veteranos a los nuevos”.

Tabla 2.
Supervisión.

Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
3	21	45	22	47	4	8
4	22	47	22	47	3	6
Promedio		46		47		7

Fuente: Los autores.

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

En la tabla 2, se muestran los resultados de los ítems 3 y 4, también se puede observar, los resultados promedios del indicador supervisor, en donde la alternativa de respuesta algunas veces obtuvo la mayor valoración del 47%, 46% consideró que siempre y 7% nunca. De estos resultados se demuestra que el indicador supervisión tiene deficiencias en la organización objeto de estudio y está en sentido opuesto a lo expresado por Chirino (2017) “La supervisión radica en planear con efectividad el trabajo a realizar; hacer un agrupamiento adecuado de las actividades de trabajo y de los empleados” (p.35). Por consiguiente, la institución objeto de estudio debe mejorar e intensificar el proceso de supervisión para optimizar la eficiencia en la organización.

Tabla 3.

Salario.

Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
5	4	8	22	47	21	45
6	3	6	22	47	22	47
Promedio	7			47		

Fuente: Los autores.

En la tabla 3, se evidencia los resultados de los ítems 5 y 6 del indicador salario, también se refleja el resumen en términos promedio, en donde la alternativa de respuesta algunas veces obtuvo la mayor valoración del 47%, 46% consideró nunca y 7% siempre; quedando demostrado que el indicador salarios presenta debilidades, tomando en cuenta que el 93% de los trabajadores dijeron que algunas veces y nunca se siente motivado por el salario que percibe por su trabajo; aspecto contrario a lo expresado por Werther y Davis (2008), quien al referirse al salario y compensación dice “es el conjunto de las gratificaciones y servicio que los empleados reciben a cambio de su labor”(p.342).

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

Tabla 4

Necesidad de logros.

Ítem	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
11	13	28	12	25	22	47
12	5	11	15	32	27	57
13	13	28	12	25	22	47
Promedio		22		28		50

Fuente: Los autores.

En la tabla 4, están contemplados los resultados de los ítems 11, 12 y 13 del indicador necesidad de logro, en el mismo se resumen en términos promedio los valores del indicador, en donde la alternativa de respuesta nunca obtuvo la mayor valoración del 50%, 28% opinó algunas veces y 22% siempre; quedando demostrado que el indicador necesidad de logro, es de tendencia negativa, lo cual significa que la institución no promueve el impulso de logros educativos entre el personal, aspecto contrario a lo manifestado por Robbins y De Cenzo (2008) "cuando los individuos se colocan en trabajos que estimulan su impulso al logro, están automotivados y requieren muy poco tiempo o energía del supervisor directo"(p.224). Por consiguiente, la persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil mediante el reto, desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo, esto significa, que hay una fuerte necesidad de retroalimentación de su logro y progreso, teniendo una necesidad por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento.

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

Tabla 5.
Reconocimiento.

Ítem	Siempre		Algunas		Nunca	
	Veces					
	F	%	F	%	F	%
14	11	23	12	26	24	51
15	20	42	13	28	14	30
Promedio		32.5		27		40.5

Fuente: Los autores.

Tal como se observa en los datos representados en la tabla 5, 51% fijo una posición diciendo que nunca ha recibido reconocimiento por parte de los directivos de la Unidad Educativa Fray Martin de Porres por su buen desempeño, 26% manifestó algunas veces y 23% siempre. Por otra parte, los resultados del ítem 15 indican que el 42% de los encuestados siempre sienten satisfacción y regocijo por su desempeño laboral, 30% nunca y 28% algunas veces. Continuando con el análisis, en la tabla 5, se muestra un resumen promedio del indicador reconocimiento, en donde la mayor valoración la obtuvo la alternativa de respuesta nunca con el 40,5%, 32,5% siempre y 27% algunas veces, estos datos estadísticos evidencian debilidades del indicador estudiado, debido a que las alternativas nunca y algunas veces totalizaron 67,5% de las preferencias, demostrando desmotivación de los trabajadores por la ausencia de reconocimiento recibidos, por parte de los directivos por la institución.

De estos resultados se infiere que el indicador reconocimiento es de tendencia negativo y es contrario a lo expresado por Robbins y Judge (2013) “los programas de reconocimiento van desde un agradecimiento espontáneo y en privado, hasta las

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

actividades formales muy publicitadas con las que se estimulan ciertos tipos de conductas y se identifican con claridad los procedimientos para obtener el reconocimiento" (p.259). El reconocimiento es la forma como el trabajador, siente que sus esfuerzos realizados son tomados en cuenta y valorados, si una institución no invierte tiempo ni esfuerzos en reconocer la labor de su personal, estos se sentirán desmotivados y la calidad del desempeño puede verse afectada de forma negativa.

Tabla 6.
Crecimiento o Progreso.

Ítem	Siempre		Algunas		Nunca	
	Veces					
	F	%	F	%	F	%
16	15	32	10	21	22	47
17	35	74	7	15	5	11
18	15	32	10	21	22	47
Promedio	46		19		35	

Fuente: Los autores.

En la tabla 6, muestra los resultados específicos de los ítems 16,17 y 18, el ítem 16 reflejó que, el 47% de los encuestados dijeron que nunca en la organización donde laboran, establece la promoción y ascenso por su rendimiento, la otra parte expreso con 32% siempre y 21% se inclinó por decir algunas veces. En cuanto los datos estadísticos del ítem 17, aquí la situación cambio, dado que 74% de los trabajadores consideraron que siempre se han interesado por seguir cursando estudios que permitan su crecimiento profesional. En lo referente al ítem 18, el 47% de los consultados dijeron que nunca la institución donde laboran le ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo de carrera

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

dentro de la misma, la otra proporción manifestó con 32% siempre y 21% se inclinó por decir algunas veces.

Continuando con el análisis, en la tabla 6, se muestra un resumen promedio del indicador crecimiento o progreso, en donde la mayor ponderación la obtuvo la alternativa de respuesta siempre con el 46%, seguida con 35% nunca y 19% algunas veces, estos datos estadísticos evidencian debilidades del indicador estudiado, debido a que las alternativas nunca y algunas veces totalizaron 54% de las preferencias en promedio, demostrando que la organización no se preocupan por el crecimiento y ascenso de sus trabajadores. Los resultados antes mencionados están en sentido contrario a lo dicho por Ivancevich, Matteson y Konopaske (2006) "El crecimiento personal de cualquier individuo es una experiencia única, quien experimenta tal crecimiento percibe su desarrollo y la expansión de sus capacidades" (p.206). De tal manera que al ampliar sus capacidades, la persona está en posibilidades de perfeccionar o al menos satisfacer el potencial de sus habilidades. Algunas personas suelen sentirse insatisfechas con sus puestos y organizaciones cuando no se les motiva a desarrollar sus habilidades.

CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones a las que llegó la autora de la investigación, tomando como base los resultados alcanzados de las respuestas del cuestionario aplicado al talento humano de la Unidad Educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcón. En ese sentido una vez analizados los resultados obtenidos, se presentan las siguientes conclusiones:

-Se logró demostrar a través de la variable motivación con su dimensión factores de extrínsecos, que el indicador socialización organizacional es negativo, esto significa que la mayoría de los trabajadores consideran que no se les ha brindado el adiestramiento necesario sobre el funcionamiento de la institución donde labora, de la misma forma los empleados admiten no tener conocimiento de la misión, visión y la filosofía organizacional.

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

En igual condiciones de debilidades está el indicador supervisión, que es un proceso fundamental de conducir a la organización hacia la eficiencia y la efectividad de los resultados. Por su parte el indicador salarios presenta debilidades, tomando en cuenta que casi la mayoría absoluta de los trabajadores dijeron que algunas veces y nunca se siente motivado por el salario que percibe por su trabajo.

En cuanto la dimensión factores motivadores, se logró que el indicador necesidad de logro, es de tendencia negativa, lo cual significa que la institución no promueve el impulso de logros educativos entre el personal; por su parte el Indicador reconocimiento también presento debilidades, demostrando que existe desmotivación de los trabajadores por la ausencia de reconocimiento recibidos, por parte de los directivos por la institución. En esa misma dirección de tendencia negativa estuvo el indicador crecimiento o progreso, quedando demostrado que en la organización no se preocupan por el crecimiento y ascenso de sus trabajadores, aspecto que puede estar incidiendo en la desmotivación de los trabajadores de la institución.

FINANCIAMIENTO

No Monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Politécnica Territorial Alonso Gamero y a la Universidad Nacional experimental Rafael María Baralt; por motivar el desarrollo de la Investigación.

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Arias, F. (2012) El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científica. [The Research Project introduction to scientific methodology]. 6^a. Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humanos. [Human Talent Management]. Editorial Mac Graw-Hill. Mexico.
- Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano. [Human Talent Management]. Tercera Edición. Editorial Mac Graw-Hill. Mexico.
- Chirino, C (2017). Estrategias Organizacionales de Gestión del Talento Humano para la Supervisión. [Organizational Strategies for Human Talent Management for Supervision]. Caso. Fundación Para el Desarrollo y Poder Comunal del municipio Miranda, estado Falcón. Tesis de grado de post grado. UNERMB. Venezuela
- Hellriegel, D; Jackson, S. y Slocum, J (2015). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. [Administration: A Competency-Based Approach]. Décima 11na Edicion. Cengage Learning Editores, S.A. Mexico.
- Hernández, R; Fernández, C y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. [Investigation methodology]. Editorial. McGRAW- HILL INTERAMERICANA., S.A. México.
- Ivancevich, J. Matteson y Konospaske (2006). *Comportamiento Organizacional*. [Organizational behavior]. Editorial Mac Graw-Hill. México.
- Palella, S. Y Martins, F. (2010) Metodología de la investigación cuantitativa. [Quantitative research methodology] 3^a edición. Editorial FEDUPEL. Caracas. Venezuela.
- Palella, S. Y Martins, F. (2015) Metodología de la investigación cuantitativa. [Quantitative research methodology] .4^a edición. Editorial FEDUPEL. Caracas. Venezuela.
- Reidl, L.(2012) El diseño de investigación en educación: conceptos actuales. [The design of research in education: current concepts]. *Investigación educ. Médica* vol.1 no.1 Ciudad de México ene./mar. 2012.
- Robbins, S y DeCenzo, D (2008) Supervisión. [Supervision]. Quinta Edición. Pearson. Mexico.

Pedro Ramón Trasmonte-Rosendo; Damil Maldonado-Mosquera

Robbins, S y Judge, T (2013) Comportamiento Organizacional [Organizational behavior]. Decimotercera Edición. Editorial Pearson. Mexico.

Ryan, R., y Deci, E. (2000). Self-determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. American Psychologist, 55,1, 68-78. <http://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>.

Urdaneta, Q y Urdaneta, M. (2013) Evaluación del desempeño y motivación personal en los institutos de investigación de salud. [Performance evaluation and personal motivation in health research institutes]. *Revista de las ciencias sociales* (Ve) Universidad del Zulia. Vol. XIX, num 4, octubre-diciembre, pp.672-682. Venezuela.

Valera, R (2007). Administración de la Compensación; Sueldos, Salarios y Prestaciones. [Compensation Administration; Salaries, Salaries and Benefits]. Pearson. Mexico.

Werther, W. Y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. Capital Humana de las Empresas. [Human resources management. Human Capital of Companies]. (6ta ed). Editorial. McGRAW- HILL INTERAMERICANA., S.A. México.

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).