

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

**MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH)
DE LA UNELLEZ - BARINAS**

Autores:

León Prieto Raúl. C.I: 27.806.874

Olivo M. Mariauxi C.I. 28.241.078

Tutor: Prof. Yelitza M. Mujica G.

Barinas, marzo de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

**MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH)**

DE LA UNELLEZ - BARINAS

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de

Licenciado en Contaduría Pública

Autores:

León Prieto Raúl. C.I: 27.806.874

Olivo M. Mariauxi C.I. 28.241.078

Tutor: Prof. Yelitza M. Mujica G.

Barinas, marzo de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

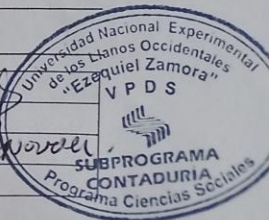
Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, catorce (14) de Marzo del año 2022, reunidos en el: Pabellón 8 Aula B-3, Barinas II, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del trabajo de aplicación titulado: **"MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH) DE LA UNELLEZ - BARINAS"**. Presentado por los Bachilleres: León Prieto, Raúl, C. I. Nro. V – 27.806.874 y Olivo Márquez Mariauxi, C.I. V – 28.241.078. A los fines de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Licenciado (a) en Contaduría Pública. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y Nombres	C.I. N°	30% (Prof. Tutor)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL DEF (1-5)
León Prieto Raúl	27.806.874	30	49	20	99	4,96
Olivo Márquez Mariauxi	28.241.078	30	49	18	97	4,88

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora Nro. CAPCSyE/02/2022. Acta N° 001, Punto N° 15, de fecha 01/02/2022 y queda asentada en el Subprograma Contaduría Pública, a los catorce (14) días del mes de Marzo de 2022.

Observaciones _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I. N°	Firma
Tutor (a)	Mojica Yelitza	8.131.832	
Jurado Principal	Novoa Josibel	17.613.237	
Jurado Principal	Torres Eugenio	18.116.526	





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Aprobación del Tutor

Yo; **MSc. Yelitza Mujica**, titular de la cedula de identidad, N° **8.131.832**. En mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado: **Motivación para el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas** Presentado bachilleres: León Prieto Raúl. C.I: 27.806.874 y Olivo M. Mariauxi C.I. 28.241.078, para optar al título de Licenciados en **CONTADURÍA PÚBLICA**, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

Así mismo me comprometo como tutor a estar presente en la defensa del trabajo de aplicación, en la fecha, hora lugar que se establezca para tal fin.

En la ciudad de Barinas, a los 20 días del mes de julio de 2021

Datos del Tutor

Teléfono: 04145689014

E-Mail: Yelitzamujica12@gmail.com

Firma

MSc. Yelitza M. Mujica. G.

C.I. N° 8.131.832



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

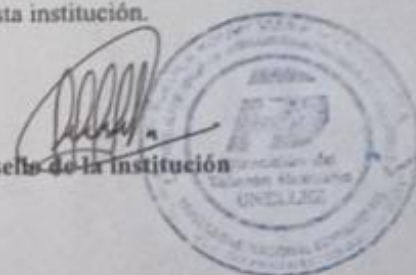
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURIA

Constancia de ejecución del trabajo de aplicación

Yo, Freddie Oswaldo Angola Zamora titular de la cedula de identidad N° 14.324.272 en mi condición de Director de Talento Humano hago constar por medio de la presente que los bachilleres: León Prieto Raúl. C.I: 27.806.874 y Olivo M. Mariauxi C.I. 28.241.078, autores del trabajo de aplicación titulado "**Motivación para el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas**". Siendo el tutor la Prof. Yelitza M. Mujica G. C.I. N° 8.131.832, para optar al título de licenciados en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora, certifico que los estudiantes antes mencionados realizaron su trabajo de aplicación en esta institución.

En Barinas, a los dos días del mes de Marzo de dos mil veintidós.

Firma y sello de la institución



Dirección: Av. 23 de enero, Frente a la redoma de punto fresco.

Teléfono: 0414-5308717

Correo: DTHUNELLEZ@gmail.com

Agradecimiento

Ante todo, quiero dedicar este trabajo a Dios todopoderoso, quien me ha guiado y me ha proporcionado la sabiduría, fuerza y la perseverancia para alcanzar todas mis metas.

A mi madre Carmen Elena Prieto Bencomo, por darme su apoyo incondicional y por proporcionarme las herramientas para sentar las bases para de mis éxitos y quien soy hoy en día; también a mis hermanos Daniel León y Javier León quienes me ha apoyado en todo momento al igual que mi madre.

A mis amigos sin excluir a ninguno, pero en especial a Ana Valero y María Zambrano, por ser excelentes amigas y por sus grandes consejos; a ellos que siempre han estado allí para brindarme su ayuda y apoyo incondicional.

A todos los profesores (as) de la máxima casa de estudio de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Barinas por instruir y capacitar al estudiante en el transcurso de la carrera, destacando particularmente a la profesora Yelitza Mujica que me ha dado la asesoría necesaria para alcanzar esta meta.

León Prieto Raúl.

Agradecimiento

Primeramente, quiero agradecer este trabajo a Dios todopoderoso, quien me ha guiado y me ha proporcionado la sabiduría, fuerza y la perseverancia para alcanzar todas mis metas.

A mis padres Márquez Marybervir y Juan Olivo, por darme su apoyo incondicional y por proporcionarme las herramientas para sentar las bases para de mis éxitos y quien soy hoy en día; también a hermano Juan Pablo quien me ha apoyado en todo momento al igual que mis padres.

A mis amigos sin excluir a ninguno, pero en especial Alix Salazar, Greilys Flores y María Macías, por ser excelentes amigas y por sus grandes consejos; a ellos que siempre han estado allí para brindarme su ayuda y apoyo incondicional.

A mi novio Franyher Vivas por darme animo en el momento difícil e incentivar me a obtener mis logros.

A todos los profesores (as) de la máxima casa de estudio de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Barinas por instruir y capacitar al estudiante en el transcurso de la carrera, destacando particularmente a la profesora Yelitza Mujica que me ha dado la asesoría necesaria para alcanzar esta meta.

A los profesores, Axel Etchart, Félix Zambrano y Mauro Urdaneta por sus recomendaciones y el apoyo brindado a la hora de realizar este trabajo.

Y, por último, pero no menos importante a mi mascota Ajax quien me apoyado moralmente en todo el proceso de mi carrera.

Olivo M. Mariauxi

Índice General

	pp.
Agradecimientos.....	6
Lista de cuadros.....	10
Lista de gráficos.....	11
Resumen.....	12
Introducción.....	13
Capítulo I el Problema	14
Planteamiento y formulación del problema.....	14
Objetivos de la investigación.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos.....	19
Justificación de la investigación.....	20
Alcance y delimitación.....	22
Capítulo II Marco Teórico	24
Antecedentes de la investigación.....	24
Bases teóricas.....	26
Bases legales.....	35
Sistema de variables.....	37
Operacionalización de las variables.....	39
Capítulo III Marco Metodológico	40
Naturaleza de la Investigación.....	40
Tipo de investigación.....	41
Diseño de investigación.....	42
Población y muestra.....	42
Validez y confiabilidad.....	44
Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	47
Capítulo IV Resultados	49
Análisis e Interpretación de Resultados.....	49
Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones	72
Referencias.....	74

Anexos.....	76
Anexo A-1 Instrumento (Encuesta).....	78
Anexo B Validación.....	79
Anexo C Confiabilidad.....	85
Anexo D Informe Fotográfico.....	88

Lista de Cuadros

Cuadro	pp.
1.- Operacionalización de la variable.....	39
2.- Variable Motivación Dimensión Psicológica.....	47
3.- Variable Motivación Dimensión Psicológica.....	48
4.- Variable Motivación Dimensión Psicológica.....	49
5.- Variable Motivación Dimensión Psicológica.....	50
6.- Variable Motivación Dimensión Procesos.....	51
7.- Variable Motivación Dimensión Procesos.....	52
8.- Variable Motivación Dimensión Procesos.....	53
9.- Variable Motivación Dimensión Procesos.....	54
10.- Variable Motivación Dimensión Procesos.....	55
11.- Variable Motivación Dimensión Procesos.....	56
12.- Variable Motivación Dimensión Procesos.....	57
13.- Variable Motivación Dimensión Procesos.....	58
14.- Variable: Desempeño Dimensión tipología (tareas, civismo).....	59
15.- Variable: Desempeño Dimensión tipología (tareas, civismo).....	60
16.- Variable: Desempeño Dimensión tipología (tareas, civismo).....	61
17.- Variable: Desempeño Dimensión tipología (tareas, civismo).....	62
18.- Variable: Desempeño Dimensión tipología (tareas, civismo).....	63
19.- Variable: Desempeño Evaluación	64
20.- Variable: Desempeño tareas individuales.....	65
21.- Variable: Desempeño Rasgos de Conducta.....	66

Lista de Gráficos

Gráfico	pp.
1.- La institución le dio la oportunidad de crecimiento de su carrera.....	47
2.- La institución le proporciona todas las herramientas necesarias para hacer su trabajo eficientemente.....	48
3.- Considera que la cantidad de personal es la necesaria para la DTH.....	49
4.- El ambiente laboral es pertinente a la hora de realizar sus tareas.....	50
5.- Se siente insatisfecho si su supervisor no le da un reconocimiento cuando realiza su trabajo.....	51
6.- Siente energía y animo todos los días para realizar adecuadamente su trabajo.....	52
7.- Los beneficios económicos que recibe en su empleo, satisfacen sus necesidades básicas.....	53
8.- En el desarrollo de las actividades laborales tu equipo/departamento apoya el trabajo y te inspira a mejorar	54
9.- Contempla que en la DTH se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.....	55
10.- Implementarías en la institución alguna norma que hayas visto en otras instituciones.....	56
11.- Ha recibido ayuda de los miembros de otros departamentos cuando le has solicitado.....	57
12.- Notas que los demás miembros del departamento realizan sus tareas de una forma muy lenta.....	58
13.- Se le ofrece la ayuda necesaria para desempeñar sus tareas.....	59
14.- Espera ver cambios en el entorno laboral.....	60
15.- Sientes que se debe cambiar o mejorar la actitud de los empleados en la Institución.....	81
16.- Contempla que hay muchos factores distractores en el departamento.....	62
17.- Existe una comunicación afectiva y amigable en el departamento que labora.....	63
18.- Disfrutaste los objetivos conseguidos en este último trimestre.....	64
19.- Considera continuar laborando en la DTH conociendo los objetivos que se alcanzaron.....	65
20.- Ante una eventualidad presentada con el supervisor tomaría una actitud pasiva/comprendible para resolver dicha situación.....	66

**MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH)
DE LA UNELLEZ – BARINAS**

RESUMEN

Toda organización es un entramado vivo de acciones, ya que en ella están implícitos todas las actitudes, experiencias, creencias y valores; sin importar si las mismas están normadas o constituidas explícitamente dentro de sus objetivos. En el marco de ello se presenta la siguiente investigación la cual tiene como objetivo analizar la motivación para el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas. Esta dirección funciona dentro de las instalaciones de la misma universidad siendo objeto de estudio donde la investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo, apoyado en el diseño de campo, con una población finita y la muestra tipo encuesta, representada por 30 trabajadores que laboran en el DTH, donde su resultados dieron como respuesta que la motivación es requerida, para que de alguna u otra forma fortalezca el desempeño del personal, y así darle la herramientas necesarias para elevar la productividad en los proceso.

Palabras Claves: Cultura Organizacional y motivacional UNELLEZ

Introducción

Actualmente el capital humano de la administración pública ha presentado cambios acelerados que ameritan la exigencia de un personal cada vez más actualizado desde el punto de vista personal y profesional, enfatizando el desempeño laboral como una de las acciones que despierta el potencial creativo de gerentes, trabajadores y comunidad en general, lo que permite identificar las diversas debilidades existentes en la institución y su entorno. Se advierte las etapas que involucra los estudios investigativos entre los que se puede citar: diagnóstico de la realidad, causas y consecuencias intervinientes que evidencian la investigación laboral o socioproductiva, propuestas, ejecución y evaluación, lo que conduce a explorar escenarios conflictivos que demandan necesidad en el ámbito laboral y profesional permitiendo la lluvia de ideas y corresponsabilidad en la toma de decisiones a problemáticas precisas.

Desde esta visión, el capital humano institucional en la actualidad debe tener presente la iniciativa de autoformarse y promover la formación permanente en el entorno donde se desenvuelve, pues es en este espacio de los ámbitos laborales donde se da la dinámica que caracteriza la práctica institucional, ya que por la constante interacción de los diferentes actores sociales se derivan diversas problemáticas, dudas o necesidades que ameritan una investigación formal y esquematizada como lo es el desempeño laboral.

En relación con lo antes puntualizado, la DTH de la UNELLEZ en el Estado Barinas, a través de las instrucciones ministeriales, ha diseñado políticas que han organizado un conjunto de acciones con el propósito de promover y consolidar el espíritu motivacional del personal en los diferentes departamentos. En tal sentido, para plasmar estas propuestas planteadas se han puesto en práctica lineamientos del desempeño laboral del capital humano, teniendo como objetivo

principal abordar por medio de la motivación nudos críticos que se presentan en la institución.

Asimismo, la visión de estos es potenciar la solución de problemas tomando como base la construcción del conocimiento colectivo, así como socializar los alcances logrados en cada proceso abordado. Es importante destacar, que no todos los empleados tienen resistencia a este trabajo liberador y mancomunado. Ante la problemática planteada, el de la presente investigación se concentra en analizar la influencia motivacional efectiva para el fortalecimiento en el desempeño laboral del capital humano de la DTH de la UNELLEZ en el Estado Barinas; aplicándose un estudio descriptivo que se estructura en cinco (05) capítulos, como son:

En el **Capítulo I: El Problema**, se plantea la situación problemática, donde se hace una aproximación a la realidad del objeto de estudio, se presenta los objetivos. Además, se establece la justificación y se exponen los alcances y delimitación de la investigación.

El **Capítulo II: Marco Teórico**, comprende la estructuración de la fundamentación teórica del estudio, se analizaron antecedentes relacionados con la temática, se estudiaron teorías para la sustentación considerando definiciones y opiniones de autores relacionados con el tema en estudio. Seguidamente se presentan las leyes pertinentes que garantizaran el establecimiento del marco jurídico que sustenta la investigación y finalmente el sistema de variables.

El **Capítulo III: Marco Metodológico**, compuesto por el enfoque de la investigación, tipo, diseño, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de información, la validez y confiabilidad

El **Capítulo IV: Interpretación de Los Resultados**. Análisis tanto cuantitativo y cualitativo de los resultados del instrumento.

El **Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones**.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y formulación del problema

La administración del capital humano en las instituciones públicas y privadas a través del tiempo ha venido experimentado cambios permanentes, los cuales no solamente son resultados de su propio accionar e interacción con el talento humano, sino también por las situaciones continuas que generan transformaciones intencionadas, conjeturadas en diferentes campos del saber, al igual que en todos los escenarios del contexto globalizador. Indudablemente el ser humano se encuentra en constante interrelación, aunado a ello, el fenómeno de la globalización ha consentido que los diferentes sucesos y movimientos acontecidos en cualquier parte del mundo, pueda tener un impacto en las realidades nacionales, así como, en las percepciones y estilo de vida de su población.

Por tal razón, ante las exigencias que requieren las organizaciones públicas hoy en día, como lo es contar con capital humano de altura, que se dirija con estándares de confianza, determinadas con un personal proactivo en todo su componente de equipo de colaboradores, porque estos deben ir a la par en la función con el rol que los determine, perfil acorde a un excelente trabajo en su práctica; lo que incide de manera directa, en la seguridad en el ámbito al desempeño laboral dentro de la organización; porque debe estar armonizado con los cambios y necesidades generadas en el sistema administrativo actual, al igual que en la sociedad, producto de las políticas que se promueven en diversos ámbitos.

En tal sentido, el desarrollo económico se visualiza como uno de los movimientos de mayor impacto para un país, pues el mismo implica avanzar hacia sociedades integradas que potencia la formación del capital humano, creando empleos productivos y espacios de alta participación ciudadana. A su vez, en las organizaciones las características del desarrollo económico son observadas directa o indirectamente por los empleados que se desempeñan en ese medio ambiente óptimo, llegando a ser un fenómeno que interviene entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, y esto se traduce que el comportamiento tiene consecuencia sobre las organizaciones, sobre su productividad, satisfacción y calidad de vida, entre otros.

En cuanto a los países de América Latina, las instituciones públicas, son bases fundamentales para favorecer al desarrollo de la economía y crecimiento de los mismos, forjando creación de empleos directos e indirectos, como también, brindando cambios verdaderos en el bienestar de sus ciudadanos; lo que se convierte en calidad de vida, debido a los diferentes beneficios que reciben acorde a los servicios que prestan a los mismos.

Al respecto, Ríos (2009) sostiene en cuanto a la motivación, que consiste en un estado de activación tanto a nivel cognitivo como emocional, que origina en el ser humano una decisión firme de actuar con esfuerzo hacia el cumplimiento de una meta preestablecida. Asimismo, Maslow citado por Ríos (Ob.cit), la motivación tiene su origen en una serie de necesidades que se encuentran organizadas de manera jerárquica, en ellas se encuentran necesidades de orden inferior y otras de orden superior. En relación a ello, el individuo necesita cumplir con necesidades inferiores para ir avanzando hacia su autorrealización personal, el cual es un estado de alto rendimiento, donde las mejores capacidades personales se logran evidenciar en las diferentes áreas de la vida del ser humano.

Por lo tanto, el ser humano es un ser integral y social que está indudablemente en constante cambio y en búsqueda de conseguir mayor calidad de vida y estado de prosperidad. Sin embargo, al no cumplir dichas demandas es posible el surgimiento de pensamientos negativos. Tal es el caso de las instituciones laborales, donde los empleados pueden presentar estados de desesperanza, desmotivación, aunado a la insatisfacción de algunas de sus necesidades básicas, y a su vez asociado a la apreciación de los trabajadores sobre la economía personal.

Ciertamente que, la motivación laboral simboliza la capacidad y disposición que posee una organización para estimular de manera positiva a sus trabajadores hacia el logro de las metas y objetivos institucionales. Al respecto, Chiavenato (2001), expresa que la motivación es “Un factor interno que se explica como la fuerza activa e impulsora, traducida por palabras como deseos y rechazo” (p.68). Por esta razón, crean una contradicción entre la teoría motivacional y la práctica, destacando la importancia de la asertiva gestión de capital humano, lo cual lleva implícito en sus acciones la motivación de manera de influir en su conducta orientada a ser más eficientes en sus actividades y mejorar los procesos internos para hacer a la institución competitiva y así poder cumplir con sus fines sociales en el contexto de la globalización y la complejidad, cuyas demandas se concretan en notables cambios que proporcionen la preparación del hombre para la vida compleja que le ha correspondido vivir, en su recurrente deseo de construir un mundo mejor.

En igual forma, el hombre ha deseado lograr un estado de bienestar, el cual se asume como concepto que nace en el siglo XIX y que tiene relación con las condiciones laborales y reivindicaciones de los trabajadores, con los movimientos obreros, el establecimiento del liberalismo y el nacimiento de los partidos social demócratas. Es preciso afirmar que después de la II guerra mundial, los países occidentales implementaron el modelo Keynesiano de economía

mixta, a través de los cuales la población pudiera mejorar sus condiciones de vida y crear una clase media que diera estabilidad a la economía y su país. La perseverante lucha del hombre por alcanzar una vida plena y satisfactoria donde logre mejorar su seguridad económica es lo que se entiende como estado de bienestar y calidad de vida, el mismo se considera que tiene un carácter multidimensional dado que aborda diferentes aspectos de la vida del sujeto.

A nivel nacional, el Estado venezolano actualmente cuenta con diferentes instituciones públicas, por tal razón, se ha seleccionado una entidad educativa a nivel universitario que se encuentran en su extensa geografía por sus entidades federales, las cuales favorecen a la creación de empleos y minimizar las necesidades de un gran número de empleados; de igual manera, se encuentran enmarcadas en el contexto globalizador, en búsqueda de la calidad de servicio para brindar algo mejor a los ciudadanos en materia educativa, bajo una visión de integralidad, en diversos estándares para consolidarse en principios vanguardistas de sus áreas, señalando ser pionera e innovadora, teniendo como prioridad principal el hecho que saben con claridad a donde van y a quienes sirven en su naturaleza.

Por lo antes expuesto, la presente investigación tiene como finalidad analizar los factores que inciden en la motivación del talento humano que labora en la DTH de la UNELLEZ Barinas, en relación a su desempeño laboral, en dicha unidad se observa que el personal se siente desmotivado, por lo que se pretende indagar sobre los factores motivacionales que corresponden al clima organizacional, resaltando las relaciones interpersonales, la recompensa salarial, el trabajo en equipo, así como, otros elementos que se deducen están quebrantando contra el quehacer eficaz de los trabajadores.

Al respecto, una de las impresiones más significativa en la teoría organizacional es el Clima organizacional. De igual manera, Newman y Warren (2000), lo definen como la percepción que

tiene cada uno de los miembros, acerca de los procesos que se producen dentro de la organización, así cada miembro percibe la organización de diferentes maneras. Asimismo, Robbins (2004), asevera:

El elemento de esfuerzo es una medida de la intensidad. Cuando alguien está motivado, suele poner todo su empeño. Pero los altos niveles de esfuerzo difícilmente dan resultados favorables en la realización del trabajo, a menos que se canalicen en una dirección que redunde en beneficio de la empresa. (p.123).

En consecuencia, la motivación es fundamental en las organizaciones, ya que influye en el comportamiento y desempeño, ya que mientras más motivado este el trabajador mayor es el esfuerzo que hace para realizar bien su trabajo en el menor tiempo posible.

Por su parte, Robbins (2008), define la motivación como “...uno de los factores principales de éxito en cualquier experiencia humana que impulsa a una persona hacia el logro de un objetivo” (p.75). Por lo cual, la motivación se debe considerar como una razón para hacer las cosas, es un estado en que el individuo se vuelve activo aumentando energías positivas experimentando alegría, entusiasmo y claridad en el logro de las cosas durante su desempeño. Por lo tanto, Palaci (2005), señala, que el desempeño laboral es “el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo.” (p.155). De lo antes señalado, se puede aseverar que la forma en que se organiza una institución va a incidir en la vida laboral de cada miembro de dicha organización.

En las mismas circunstancias, este estudio tiene como finalidad abordar las categorías de motivación y desempeño laboral dentro de la institución objeto de estudio, determinando sus causas y efectos partiendo de los factores que deben ser resaltados en este planteamiento.

Tomando en cuenta la problemática expuesta se proponen las siguientes interrogantes, que permitirán la elaboración del objetivo general y los objetivos específicos.

¿Cuál es la necesidad motivacional para fortalecer el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas?

¿Cuáles son los factores motivacionales predominante en el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas?

¿Qué elementos distorsionan la motivación del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas?

Objetivo de la investigación

Objetivo General.

Analizar la motivación para el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas.

Objetivos Específicos.

- Diagnosticar la necesidad motivacional en el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas.
- Identificar los factores motivacionales predominante en el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas.
- Determinar los elementos que distorsionan la motivación del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas.

Justificación de la Investigación

El estudio establece un aporte valioso, dado que la motivación es necesaria en la interrelación constante que se da entre el directivo y los trabajadores, aunado a un buen clima organizacional, que fortalezca positivamente al trabajador y deje de lado la emisión de juicios de valor. Pues sólo así en que la motivación sea positiva y se aprenda de las respuestas que el interlocutor ofrece; en esa medida se creará una motivación netamente efectiva.

Es importante acentuar que tener conocimientos acerca del desempeño laboral permite identificar, describir, analizar y evaluar aquellos problemas o insatisfacciones en el personal, a fin de conocer la importancia de mantener una comunicación efectiva necesaria para que sus agremiados participen en las actividades planificadas y organizadas en la institución. De esta forma, se logrará hacer frente a todas las dificultades y transformaciones en forma integral con los actores involucrados, con un alto grado de responsabilidad en la búsqueda y preservación de un idóneo ambiente de trabajo, respetando las ideas de los demás miembros; que permita la participación y formule estrategias para mantener un agradable clima laboral.

Por lo tanto, al analizar la influencia de la motivación para el fortalecimiento en el desempeño laboral establecerá una herramienta fundamental que apoya y refuerza el proceso de mejora continua que ha estado desarrollando la DTH en la UNELLEZ Barinas. Asimismo, se ofrecerá como base para futuros trabajadores de la institución, como en organizaciones que ofrezcan el mismo servicio. Además, se justifica desde el punto de vista metodológico, ya que se utilizan técnicas como: el cuestionario y la observación directa que generaran resultados resaltantes analizados estadísticamente.

En referencia a lo institucional, el estudio responde a la necesidad de fortificar la institución objeto de estudio, por cuanto se pretende tener una noción de cómo suceden los procesos

motivacionales, así como también, determinar el desempeño laboral existente. En efecto, un diagnóstico de esta realidad conducirá a la toma de decisiones efectivas y, a emprender un proceso de ajuste en las relaciones entre grupos y por ende en la motivación la cual debe ser fluida, emprendedora y, edificante para los que laboran en la institución.

Referente al punto de vista social, la investigación surge de la necesidad de brindar un clima laboral idóneo a quienes hacen vida en la institución mediante un ambiente adecuado, agradable, libre de conflictos y sobre todo de mucha motivación bajo principios y valores auténticos necesarios para la convivencia social, autoestima y autorrealización. Siendo fundamental proveer canales de información que conduzcan a un proceso de socialización eficiente.

Se considera esta investigación de gran relevancia y utilidad, en contenido e información, para los actores involucrados. Ya que les permite recapacitar acerca de la situación que se presenta en la organización institucional. Será útil para aquellas instituciones que presente situaciones similares a la que aquí se plantea garantizando la calidad de la interacción social de todos los partícipes de la práctica laboral, en este sentido el problema de motivación será desplazado, en donde las diferentes relaciones permanezcan equilibradas en pro del desarrollo personal, que abrirán nuevos caminos en el ámbito profesional con búsqueda a la excelencia laboral.

De igual forma, la investigación constituirá un aporte valioso, puesto que manejará información para reflexionar sobre la motivación sirviendo como antecedente a futuras investigaciones similares y en las que se desee ahondar en la problemática seleccionada. En consecuencia, la presente investigación, se encuentra dentro de la línea de investigación que ofrece la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora, denominada Diseño Organizacional.

Alcance y Delimitación de la Investigación

El presente estudio está dirigido a los trabajadores en la administración pública de la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas, la intención es diagnosticar para explorar la problemática más apremiante que limitan a la unidad en estudio desarrollar actividades en áreas motivación y el desempeño laboral, resaltando entre ellos la retribución por el trabajo, el salario, la comunicación interpersonal, trabajo en equipo y otros factores internos como externos. A su vez, se pretende alcanzar con la investigación la descripción de la influencia motivacional para fortalecer el desempeño de los trabajadores, en la búsqueda de recuperar áreas que puedan servir de fortalecimiento en el desempeño de los trabajadores con la firme intención de que trabajador y patrono alcancen los objetivos propuestos.

La investigación está delimitada a la unidad de la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas, con la finalidad de mejorar la calidad de su servicio logrando fortalecer el desempeño laboral de su capital humano.

Capítulo II

Marco Teórico

El marco teórico es la fase de la investigación donde se detallan, describen y dan a conocer los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar unas bases fundamentadas. De allí pues, que su lógica y consistencia interna permitirá el análisis de los hechos conocidos, así como, de orientar la búsqueda de otros datos relevantes.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes se refieren a la revisión de trabajos sobre el tema en estudio, realizados fundamentalmente en el desempeño laboral de los trabajadores de la administración pública. Según De Mora (2013), “son aquellos trabajos que se han realizados por otros investigadores en años anteriores y que sirven de fundamento a las investigaciones acerca del mismo tema o que relacionen con los aspectos desarrollados” (p.89), estos permiten obtener una visión general del tema, además se observa el proceso metodológico con los resultados logrados para relacionarlos con la investigación que se presenta.

Sam (2015), quien hizo un estudio de investigación titulado “*Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimento de la zona 1 de Quetzaltenango)*”. Con el objeto de indagar sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de esa empresa. La presente investigación determinó que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimento de la zona 1 de Quetzaltenango. También comprobó que la motivación

produce al personal administrativo de la empresa de alimento de la zona 1 de Quetzaltenango realizar las actividades en sus puestos de trabajo con un buen entusiasmo y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral. La investigación es de carácter descriptivo determinando que la influencia de la motivación si incide en el desempeño laboral.

La investigación anteriormente citada se relaciona con el presente estudio debido a la temática de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, tomando en consideración las bases teóricas.

En cuanto a Rodríguez (2016), en su trabajo de grado para optar al Grado de Magister en Gerencia Pública en la Universidad del Zulia, denominado “*Plan de motivación gerencial en la gestión del talento humano para el mejoramiento de las relaciones humanas en la Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía de Maracaibo*”, el cual se realizó a través del paradigma cuantitativo, con la modalidad de proyecto factible y una muestra de 4 gerentes y 45 empleados, a los que se les aplicó un cuestionario con alternativas múltiples. Concluyó que la gerencia al darle participación y confianza al personal hay mejoramiento de satisfacción del talento humano; cambio de actitud con respecto al sitio de trabajo y trato con los usuarios.

En resumen, se puede decir, que en dicho plan de motivación se analiza en los marcos de personalidad de los sujetos que interactúan implicados intelectuales y afectivamente a este proceso; al hecho, en que el temperamento se ve impulsado por la motivación, se aprovecha dicha investigación en el estudio de las categorías personalidad y motivación, las relaciones interpersonales en que interviene el sujeto y el proceso motivacional que influye en la personalidad en forma de emociones. Es de apreciar de igual manera, que la gerencia proactiva

es determinante en la organización con sus trabajadores, por cuanto debe cumplir cabalmente con el rol correspondiente en mantener motivado al talento humano.

Bases Teóricas

En esta etapa de la investigación se presentan las bases teóricas que sustentan el estudio, según Arias (2012), señala: “Las bases teóricas indican el 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). El marco teórico planteado en este trabajo investigativo es el resultado de la revisión de literatura profunda y detallada del estudio, consideradas relevantes en el desarrollo teórico, que además presentan concepciones terminológicas interesantes para el desarrollo del proceso indagatorio, se observan los temas relacionados con la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la DTH de la UNELLEZ Barinas.

Motivación

González (2008), afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo, ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Primeras teorías de la motivación.

Robinson y Judge (2013), explican que se formularon cinco teorías durante la década de 1950, sobre la motivación de los colaboradores de una organización, ya que estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos, las teorías más conocidas son:

- Teoría de la jerarquía de las necesidades La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis de que, dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar

- Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo
- Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales. - Sociales. Se pueden encontrar el afecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.
- Estima. Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
- Autorrealización. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial. Un factor importante que se debe saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

Bases teóricas

Teorías X y Y.

Douglas McGregor, citado por Robins y Judge (2013) estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados Mc Gregor determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento.

Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo.

Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente, estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo.

Teorías de los dos factores con la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso. La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que esta teoría relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona

factores extrínsecos con la insatisfacción. Durante los factores de higiene factores como la política y la administración de la compañía, la supervisión el salario se verán si son adecuados para un puesto mantienen tranquilos a los colaboradores, si dichos factores son los adecuados las personas no estarán insatisfechas.

Teoría de las necesidades de McClelland Durante esta teoría se determina que el logro, el poder y la afiliación estas tres necesidades importantes ya que ayudan a explicar la motivación.

- Necesidad de logro. Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.
- Necesidad del poder. Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio
- Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

Teoría del aprendizaje Jones y George (2006) definen que en la manera en que se aplican a las organizaciones, es que los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados por la forma en que vinculan los resultados que estos obtienen con la realización de comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas. Esta teoría se enfoca en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se puede definir el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el conocimiento o comportamiento de una persona, que resulta de la experiencia o la práctica.

El aprendizaje tiene lugar importante en las organizaciones si la gente aprende a conducirse de cierta manera para llegar a tener ciertos resultados. Por ejemplo, un individuo aprende a tener un mejor desempeño que en el pasado o presente, porque está motivada para obtener los

resultados que se derivan de tales comportamientos, como un incremento de sueldo o llegar a obtener una felicitación de su jefe, esto ayudará a que el colaborador tenga un mejor desempeño.

La motivación y sus teorías Madrigal (2009), refiere a la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas ha sido una constante, así como encontrar elementos que permitan a canalizar el esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los propios empleados.

Proceso de la motivación en la empresa.

Este proceso constantemente tiene una inclinación piramidal; una necesidad produce un deseo y para poder llegar a lograrlo es necesario establecer las estrategias y acciones que en algunos 15 casos pueden generar cierto tipo de controversia, pero el directivo que puede auto-motivarse este tipo de confusión le generan retos.

Como motivar a los empleados.

Madrigal (2009), expone que para los empleados la motivación es una de las situaciones más compleja de ser abordadas y habladas, con respecto han llegado a surgir diversas corrientes. Sin embargo, cuando se le preguntaba a un empleado como motivarlo, su respuesta era de ambiente de apertura las cuales los colaboradores se relacionaban con compensaciones y reconocimientos de carácter económico. Es importante saber que hoy en día, este tipo de estímulo funciona para alcanzar la motivación, aunque con un alcance limitado debido a que en el tiempo se identifica con fechas específicas relacionadas con las de percepción de dichos estímulos. Al dejar de proporcionar el estímulo, sobreviene una reacción de manera inmediata pues el colaborador o trabajador lo considera una obligación de la organización.

En investigaciones realizadas en el occidente de México, se han demostrado que los trabajadores tienen diferentes formas de motivarse Madrigal y Arechavala, encontraron que lo que llega a motivar a los colaboradores, es reconocer su trabajo. Sin embargo, las organizaciones se preocupan más por brindarles estímulos de otra índole que reconocer el esfuerzo del trabajador.

Otra postura se refiere a la creación de condiciones en donde los colaboradores pueden sentirse retados y así ellos puedan desarrollarse profesionalmente, esto quiere decir que se crea un ambiente en donde se promueve la confianza, el trabajador sienta que el trabajo que se ha realizado y elaborado tiene un sentido y un propósito. Una de la debilidad en este enfoque es que el personal de las empresas se sientan desarrolladas únicamente si ven los resultados puntuales en su actividad, la motivación en los empleados se relacionan con el proceso de trabajo y con la participación y la dedicación que tengan en el mismo, sin dejar atrás una constante comunicación con la empresa, por lo que el directivo requiere una clara visualización de la situación de la empresa, el establecimiento de expectativas estrategias y objetivos apropiados y razonables. Es importante saber que la motivación de los colaboradores se debe abordar desde un proceso del trabajo, los objetivos conseguidos en el mismo y la retribución final, por lo que se recomienda aplicar las siguientes pautas administrativas:

- Crear los procesos administrativos eficientes en donde exista transparencia en las reglas de conducta establecidas por la empresa, y con esto una sensación de dirección y certidumbre en el comportamiento del empleado ante reconocimientos, promociones y reprimendas.
- Explicar con claridad las etapas de los proyectos y así prevalecer en todo momento la verdad, pues los empleados prefieren siempre una confrontación honesta con la realidad

conocer lo que las empresas esperan de ellos y lo que a su vez pueden esperar ellos de la empresa, así como los riesgos implícitos en la relación y las etapas involucradas fijan fechas de compromiso, lo que motivara la confianza del empleado para desarrollar su potencial.

- El deseo de las personas de poder cooperar para realizar cosas excelentes, grandiosas es inherente a su personalidad y esto implica pasión e intensidad de integración de hecho uno de los mayores retos de motivar a otros es crear desafíos que estimulen su energía e intereses, reconozcan sus triunfos y encaren los tropiezos y fallas en el trabajo. Por lo anterior hay que generar y entregarles las herramientas las cuales son necesarias para afrontar los retos.
- Es necesario utilizar sus valores personales y compartirlos con el personal en realidad las personas y las empresas comparten valores sencillos y universales, como la honestidad, la justicia y la generosidad, la responsabilidad se deben replantear los valores empresariales hacia una visión de valores personales, ya que el sentido de pertenencia guarda gran relación con la identificación a nivel emocional del lugar en donde se desarrolla el empleado.

Desempeño laboral

Robbins, Stephen, Coulter (2013), definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual Robbins y Judge (2013), explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan

sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de las tareas.

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Civismo.

Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo

Falta de productividad.

Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Objetivos de la evaluación de desempeño.

La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

Evaluacion

Los criterios que elija la dirección para calificar el desempeño de un colaborador tendrán muchas influencias en la conducta de este último, los tres conjuntos de criterios más comunes son los resultados de la tarea individual.

Resultados de las tareas individuales.

Los fines son más importantes que los medios, entonces debería evaluar la administración los resultados de las actividades del empleado tales como la cantidad producida por el colaborador los desperdicios generados y el costo por unidad de producción en el caso de un gerente de planta. La combinación de eficacia al realizar las tareas fundamentales del puesto.

Conductas.

En algunas circunstancias es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y las conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que están directamente relacionadas con la productividad individual.

Rasgos.

Los rasgos de cada individuo son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, por lo general tener una buena actitud puede mostrar en los colaboradores confianza en sí mismos y así demostrar que pueden ser confiables, dentro de su área de trabajo, demostrar dentro de la organización, experiencia ya que podría relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea, pero sería incorrecto ignorar el hecho de que las empresas aun utilizan este tipo de rasgos para evaluar el desempeño laboral.

Bases Legales

La investigación tiene basamento legal en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Tomando como base los artículos que a continuación se describen:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999)

El estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las Leyes que los desarrollen. (p.8).

En este artículo se refleja la importancia que todas las personas sin excepción de los derechos humanos, es decir; el respeto que se merecen independientemente de un estatus o clase social; es por ello que las organizaciones en todos sus niveles deben llevar en armonía el funcionamiento de una organización para así evitar malos entendidos y lograr alcanzar con éxito las metas u objetivos trazados.

En consecuencia, el mismo instrumento legal señala el artículo 87 el cual expresa lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y

ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p 3).

Por lo antes expuesto, el Estado está en la obligación de facilitar y promover el derecho al trabajo con la finalidad de proporcionar el bienestar social y organizativo de modo que la población se sienta satisfecha en su campo de trabajo.

Por consiguiente, todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Por otra parte, el Artículo 89, señala que “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios. Asimismo, el Artículo 91:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley (p.72).

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

Por otra parte, la **Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabadoras (2012)** en el Artículo 236, dispone que el patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que

el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

También señala la presente ley, en el Artículo 396. Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación.

Por consiguiente, tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como la Ley Orgánica del Trabajo exponen fundamentos que de manera significativa promueven en las organizaciones ambientes laborales acordes con el servicio que prestan considerando al trabajador como un recurso fundamental e importante para el cumplimiento de las metas institucionales.

Sistema de Variables

A continuación, se expone el sistema de variables, que conforme a la Universidad Fermín Toro (2016), no son otra cosa que los elementos capaces de asumir diversos resultados al ser evaluados, irradiando distintas expresiones de acuerdo al contexto en que se presentan. Cabe agregar, en este sentido, que se requiere del investigador la indagación en las fuentes oportunas sobre estas propiedades, con el objeto de equilibrar las variables de interés del estudio, permitiendo escoger con mayor destreza las técnicas de reconocimiento y comprobación.

Un aspecto importante a considerar en una investigación es la conceptualización operacional de las variables en estudio, o como algunos autores la llaman: Operacionalización de las Variables. Según Arias (2012), afirma “es donde se pasa de un nivel abstracto a un nivel

concreto y específico a efectos de poder observarla, mediarla o manipularla, con el propósito de contrastar” (p.75).

Por tanto, la operacionalización de las Variables se refiere al conjunto de procedimientos que describirá cómo será medida la variable en estudio. Es decir, implica seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio. Este momento del desarrollo operacional de las variables, debe indicar de manera precisa el qué, cuándo y cómo de la variable y las dimensiones que la contienen. Realmente, lo que trata es de encontrar los indicadores para cada una de las dimensiones establecidas. En consecuencia, se presenta un cuadro representativo.

Cuadro 1

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Motivación	Jara (2012). Un proceso individual muy complejo que puede utilizarse para explicar el comportamiento de las personas (p.117).	-Psicológica -Proceso	-Satisfacciones -Insatisfacciones. -Motivaciones laborales. -Como motivar a los empleados -Estrategias para motivar al personal.	1,2 3,4,5 6,7 8,9 10,11
Desempeño de los trabajadores	Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y Objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual	-Tipos -Objetivos	- Tareas -Civismo - Evaluación, -Tareas individuales y rasgos conductas	12,13 14,15,16 ,17 18, 19, 20

Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi

Capítulo III

Marco Metodológico

Toda investigación tiene como base fundamental el ir en búsqueda de respuesta a los objetivos propuestos en la misma. En ese sentido, el presente capítulo expone la metodología de la investigación, destacando cada uno de los pasos cumplidos para llevar a cabo de manera confiable el estudio. Al respecto, la UFT (2016), expresa que “el marco metodológico tiene como propósito describir detalladamente cada uno de los aspectos relacionados con la metodología que sea ha seleccionado para desarrollar la investigación” (p. 58), permitiéndole a la investigadora una guía de cómo llegar exitosamente a la culminación del estudio. En este caso específico se refiere a describir la influencia motivacional para fortalecer el desempeño de los trabajadores en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas

Naturaleza de la Investigación

La UFT (Ob.cit), señala que “la naturaleza de una investigación está dirigida a indicar el modelo, el método, el enfoque o paradigma y el nivel de profundidad pretendido en el estudio que se aborda” (p.13). En relación a esos planteamientos el presente estudio se ubicó en el enfoque cuantitativo. En referencia con lo antes descrito, permite enfatizar que la citada investigación estará respaldada bajo el método cuantitativo, orientada hacia la búsqueda de resultados; empleando métodos y técnicas confiables, haciendo uso de procedimientos estadísticos en fases operativas. Es importante destacar, que todo estudio debe enmarcar el tipo de método a aplicar, a fin de poder dar respuestas a las interrogantes propuestas en el trabajo.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación se centró en un estudio de Campo. Según Arias (2012), la define: “son aquellas que consisten en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurre el hecho (datos primarios)” (p. 31). La investigación de campo se caracteriza por recoger datos a través de fuentes primarias, además analiza procedimientos estadísticos. Por el planteamiento del objetivo en el cual se centra la investigación, se trata de una investigación de campo, debido a que la información se obtiene de la realidad y se basa en la observación directa. Por lo tanto, se recolectaron los datos directamente de la realidad de los trabajadores adscritos a la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas

Asimismo, la investigación tendrá un carácter descriptivo, en referencia a este nivel Rangel (2012), comenta “implica un mayor nivel de profundidad, su uso se fundamenta a partir de hipótesis descriptivas, esto es, proporcionar información en cuanto al qué, cómo, cuándo, dónde, en relación a un objeto de estudio” (p. 87). La exploración accede ahondar en las causas y efectos que el problema detectado posee, por lo tanto, se identificaron los factores que son analizados a través de la investigación.

Igualmente, Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Es decir, hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. Además, está dirigida al conocimiento del presente, a encontrar respuesta a los problemas teóricos y prácticos que tejen la trama laboral.

Diseño de la Investigación

De lo anteriormente señalado, se desprende que el estudio se realizará bajo un Diseño no Experimental, el cual según Palella y Martíns (2017) es “el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes” (p.87), es decir, se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos.

Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observan las que existen. De esto se deduce, que la investigación se fundamentará en la utilización de elementos como la observación, interpretación y posterior análisis de las determinadas variables en estudio. Lo antes expuesto, permitirá realizar el análisis conciso y objetivo de los indicadores estudiados, situación que servirá de sustento para la redacción, conclusiones y recomendaciones del trabajo en desarrollo.

Población y Muestra

Población.

La población en un estudio de investigación estuvo representada por todos aquellos sujetos, objetos o casos que fueron sometidos a análisis. Bernal (2007), la define como “la totalidad de elementos o individuos que poseen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 64). Por lo tanto, la población puede estar constituida por todos los individuos de particular tipo, o por una parte más restringida que ese grupo que fueron sometidos a estudio. En consideración a lo antes referido, la población para el presente estudio, la conformaron treinta (30) trabajadores de la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas.

Muestra.

La muestra dentro de la investigación viene dada por una parte de la población, es decir, un sub-conjunto de ella. Arias (2012) la define como: “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). En el presente estudio, se tomará la muestra de los trabajadores Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas igual a la población, es decir los treinta (30) actores antes mencionados, lo que representa una muestra tipo censo, por considerarse relativamente pequeña. Al respecto Méndez (2008) manifiesta “una muestra comprende el estudio de una parte de los elementos de una población, mientras que el censo consiste en estudiar todos los elementos de esta”. (p.181), logrando abarcar la totalidad del universo a estudiar.

Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Información

Landau (2008), expresa que se entiende por técnica “Al procedimiento o forma particular de obtener datos o información “(p.67). Es de señalar, después de determinar los sujetos que forman parte de la muestra, se seleccionaron como técnicas de recolección de datos las siguientes: La revisión bibliográfica, la observación directa no participante. En cuanto a lo acotado anteriormente, se tiene que la revisión bibliográfica consiste en obtener información relativa al problema en libros e investigaciones previas, entre otras.

Para Rusque (2007), “La revisión bibliográfica consiste en recolectar datos de otras investigaciones, denominándose datos secundarios, porque han sido obtenidos por otras personas llegando ya elaborados procesados de acuerdo a los fines de quienes inicialmente los manejaron”

(p.97). Consiguiendo con esto, un escenario claro para desarrollar el estudio bajo un enfoque propio e individual.

Por otra parte, la observación directa no participante, se realiza a partir del contacto directo con el objeto en estudio, permaneciendo la investigadora ajena al mismo. Al efecto, la autora anteriormente citada sostiene con respecto a la técnica en mención lo siguiente: “La observación no participante, constituye un recurso valioso en el estudio de las ciencias humanas y su principal ventaja radica expresión obtiene información sin ningún tipo de intermediarios, lo cual incrementa la confiabilidad de los datos” (p. 138); lo que le permitirá tener una visión clara y concreta del fenómeno que se estudia.

Finalmente, la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser almacenada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados cuando éstos sean requeridos por el investigador en un momento determinado del estudio. De ahí, que dicho material o soporte se le denomina instrumento. Ávila (2008), afirma que: “Un instrumento es un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse al fenómeno y extraer de él información” (p. 160). Para el presente estudio se elaborará un instrumento de preguntas cerradas, con escala Likert, (Totalmente De Acuerdo – De Acuerdo – Tal Vez – En Desacuerdo – Totalmente En Desacuerdo) dirigidos a la muestra seleccionada.

Validez y Confiabilidad

Validez.

La validación del instrumento para Arias (2012), significa que “las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos del investigación. Es decir, las interrogantes

solo consultarán aquello que se pretende conocer o medir” (p.79). Lo descrito, hace énfasis en la medición que se realiza a una serie de ítems y que varía de acuerdo a propósito con que se unen para un fin, corresponde a la validez de un instrumento. Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan que la validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

No obstante, estos autores, sostienen que la validez es un concepto del cual pueden tenerse diferentes tipos de evidencias, la primera relacionada con el contenido, la segunda referida con el criterio y la tercera correspondiente al constructo. En cuanto a la validez de contenido, la misma hace mención al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se mide.

Hernández y Otros (Ob. Cit) establecen que este tipo de validez, es el grado en que la medición representa al concepto medido. Por su parte, la validez de contenido es aquella que se mide a través de la técnica denominada “Juicio de Expertos”. En este caso se consideraron tres expertos, a saber: un Metodólogo, dos contadores, a quienes se les hará entrega de un paquete de validación conformado por el título de la investigación, objetivos, operacionalización de variables, instrumento, hoja de validación y acta de validación; con el propósito de que hagan las respectivas correcciones para luego aplicar el instrumento final. Después de obtener la evaluación de los tres expertos, se procede a llenar la matriz de validación, de acuerdo a la siguiente escala: Si=20 No= 0. $V = \sum X / 3ni$

$$V = (20 + 20 + 8) / 3 (20)$$

$$V = 48 / 60$$

$$V = 0,8 \approx 1$$

Confiabilidad.

La confiabilidad de un instrumento de medición de acuerdo a los autores Hernández y otros (2010), se determina mediante diversas técnicas. Sin embargo, estos autores expresan con respecto al término antes señalado lo siguiente: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repartida al mismo sujeto u objeto, produce igual resultados” (p. 242). Por las razones dadas en la cita, se tiene que, para determinar la confiabilidad del cuestionario diseñado para recoger los datos requeridos en el estudio relacionado con la temática, se llevará a cabo una prueba Piloto a diez (10) individuos que no pertenecían a la muestra seleccionada.

En presente estudio la confiabilidad se realizará mediante la técnica de Alfa de Cronbach, por ser la más compatible para determinar la consistencia interna de ítems Policotómicos. Según el referido autor: “El Coeficiente Alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1” (p.354).

La fórmula usada para obtener la confiabilidad se detalla a continuación.

$$\alpha = K/K-1[1-\sum S^2x/ (Sx)^2]$$

Dónde:

K = Números de ítems.

$\sum S^2x$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$(Sx)^2$ = Es igual a la varianza de toda la escala.

K = 20

$$(Sx)^2 = (1,065)^2 = 1,134$$

Aplicando la formula tenemos.

$$\alpha = 20/20-1. (1,134) = 20/21,5 = 0,930232558$$

$\alpha = 0.93$

Este valor de acuerdo a lo que plantea Sampiere (1998), significa que el instrumento posee una alta confiabilidad, por lo que su contenido tiene un alta nivel de consistencia interna. Y podrá ser aplicado por los investigadores

Parella y Martíns (2017), señalan que el análisis de los datos consiste en: “tomar las variables de estudio (datos), se procede a su análisis estadístico el cual permite hacer suposiciones e interpretaciones y acceder a la información que los mismos puedan proporcionar” (p. 188). En este caso, en el análisis de los datos se empleará la estadística descriptiva. En tal sentido, cumplida la fase de aplicación del instrumento para la recolección de la información, se procederá a la tabulación, ordenamiento, procesamiento y presentación de los resultados.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información

Una vez concluida la recolección de datos, se realizó de las siguientes actividades: revisión de cada uno de los ítems de la encuesta, para verificar si fue respondida en su totalidad; se tabuló los datos de manera manual, realizando una matriz de datos; en el cuál se plasmaron las respuestas emitidas por los sujetos de estudio en cada uno de los ítems; de la misma manera se codificaron de la siguiente forma para encontrar respuestas intermedias: Totalmente de Acuerdo (TdA), De Acuerdo (DA), Tal vez (Tlvz), En Desacuerdo (ED), Totalmente en Desacuerdo (TeD). Según Balestrini (2006), señala que en el procesamiento de datos y sus análisis “...la misma incluye los métodos de recolección, organización, presentación e interpretación de un grupo de datos, bien sea estos derivados de una manera o cualquier información completa, sin que ello implique sacar conclusiones o efectuar predicciones fundamentales en esto” (p.184).

Asimismo, se elaboraron cuadros descriptivos de frecuencia relativa y absoluta para indicar las alternativas de respuestas de cada ítem, así como gráficos de barras donde se indicarán las alternativas de respuestas de cada ítem.

La descripción de los cuadros se organizó para cada una de las categorías e indicadores del estudio; igualmente se elaboraron las representaciones gráficas de cada tabla para visualizar las tendencias más representativas a cada ítem, mediante el análisis de las dimensiones y finalmente de acuerdo a los resultados se realizaron una serie de interpretaciones; según los objetivos respectivos.

Capítulo IV

Análisis e Interpretación de Resultados

En este capítulo se presentará el análisis de los datos obtenidos, una vez que se hayan aplicado los instrumentos para la recolección e interpretación de datos. Se procederá a la realización de tablas, clasificar y ordenar los datos en gráficos estadísticos, destacando así de esta forma los resultados que se agruparon y ordenaron a cada indicador, tomando las alternativas respuestas: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Tal vez, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo. Los datos obtenidos permitieron analizar la frecuencia de motivación para el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la dirección de talento humano de la Unellez.

Una vez realizado el trabajo de campo para obtener los resultados del instrumento se tomaron algunas medidas alternas dentro de los ítems; para verificar si los resultados son aplicables o no, de acuerdo al criterio de las personas que se encuestaron por vía del correo electrónico, (un total de 30 personas por parte de la dirección del talento humano), existió una alta frecuencia en cuanto a la selección al momento de fijar comparaciones, es de allí que al realizar las conclusiones y recomendaciones para el criterio de hacer lo más sensato y/o positivo es que se acerca a la realidad respecto de los objetivos que se plantearon Al hacer un discernimiento con su respectivo análisis y aplicar el procedimiento a cada una de las preguntas que fueron formuladas en el cuestionario a partir de 20 ítems específicos mostrando a cada una de las preguntas su frecuencia, a continuación se presentara los siguientes resultados.

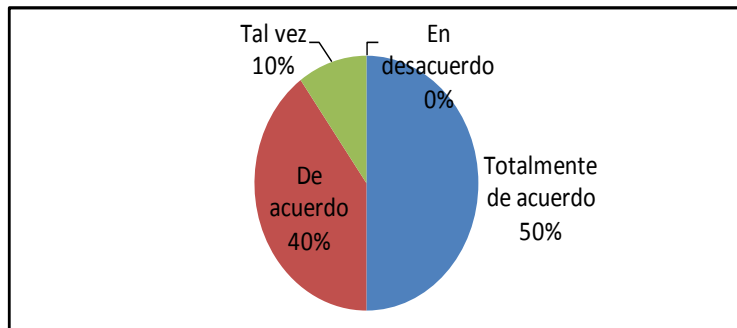
Ítem 1 ¿La institución le dio la oportunidad de crecimiento de su carrera?

Cuadro 2 Variable Motivación Dimensión Psicológica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	15	50
De Acuerdo	12	40
Tal vez	03	10
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 1



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Como se aprecia en el gráfico, De acuerdo que la institución le dio la oportunidad de crecimiento de su carrera. Basado en los datos obtenidos, se demostró que el 50% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la institución le dio la oportunidad para crecer en su carrera, mientras que el 40% muestra que esta simplemente de acuerdo en que la institución le dio la oportunidad de crecimiento de su carrera, y el 10% de los encuestados respondió de forma muy insegura, no estando ni de acuerdo ni en desacuerdo en que se le haya dado una oportunidad de esta manera es importante destacar el porcentaje significativo de los trabajadores de esta entidad que están totalmente de acuerdo y de acuerdo.

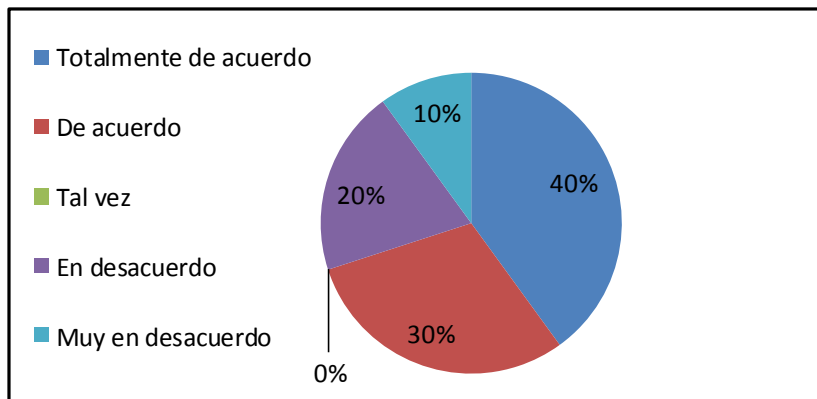
Ítem 2 ¿La institución le proporciona todas las herramientas necesarias para hacer su trabajo eficientemente?

Cuadro 3 Variable Motivación Dimensión Psicológica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	12	40
De Acuerdo	9	30
Tal vez	0	0
En Desacuerdo	6	20
Totalmente en desacuerdo	3	10
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 2



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

En el gráfico recoge; que el 40% de las personas encuestadas de acuerdo al el ítem 2 que se relaciona con el apoyo de la institución en cuanto a las herramientas necesarias, mientras que un 30% está de acuerdo en que la institución le proporciona lo necesario, mientras que un 30% de las entidades está en desacuerdo que no le han proporcionado toda las herramientas para realizar su trabajo; y un 20% está convencido de que la institución no le brinda las herramientas, y así el ultimo 10% que está totalmente en desacuerdo que la institución no les proporciona para nada todas las herramientas necesarias.

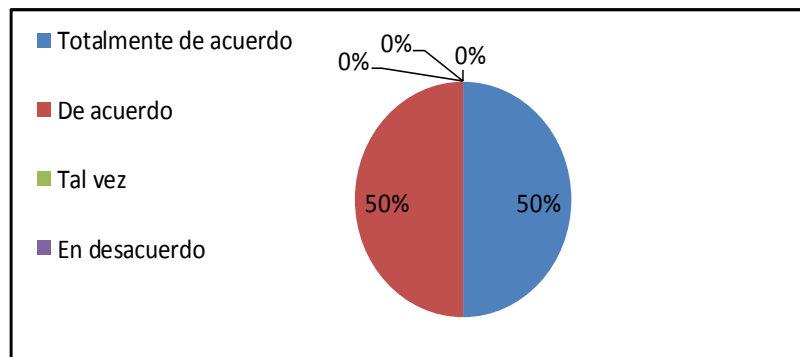
Ítem 3 ¿Considera que la cantidad de personal es la necesaria para la DTH?

Cuadro 4 Variable Motivación Dimensión Psicológica.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	15	50
De Acuerdo	15	50
Tal vez	0	0
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 3



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Como se observa en la gráfica un 50% de los sujetos encuestados, terminaron expresando que están completamente insatisfechos con la cantidad de personal que se encuentra en la dirección de talento humano, mientras que el otro 50% considera que está satisfecha con la cantidad de personal, con esto podemos analizar que no existe ningún tipo de insatisfacción por parte de las personas que labora en la dirección de talento humano en que todos los que fueron encuestados terminaron estando de acuerdo con la cantidad de personal que labora en esa área.

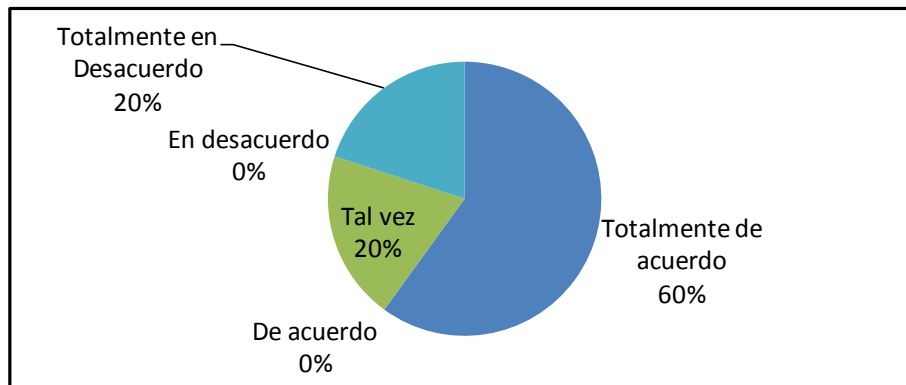
Ítem 4 ¿El ambiente laboral es pertinente a la hora de realizar sus tareas?

Cuadro 5 Variable Motivación Dimensión Psicológica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	18	60
De Acuerdo	0	0
Tal vez	6	20
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	6	20
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 4



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Se distingue en este gráfico la magnitud de las respuestas en los individuos encuestados; un grupo manifestó estar totalmente de acuerdo, representando un 60% que el ambiente laboral les parece totalmente pertinente, mientras que un 20% que contestaron tal vez dudan de si el ambiente es el adecuado en el sentido de pertinencia a pesar de que a estas entidades les parece que está bien el trabajo que están realizando y que contestaron positivamente en la primera encuesta, y el ultimo 20% está totalmente desacuerdo

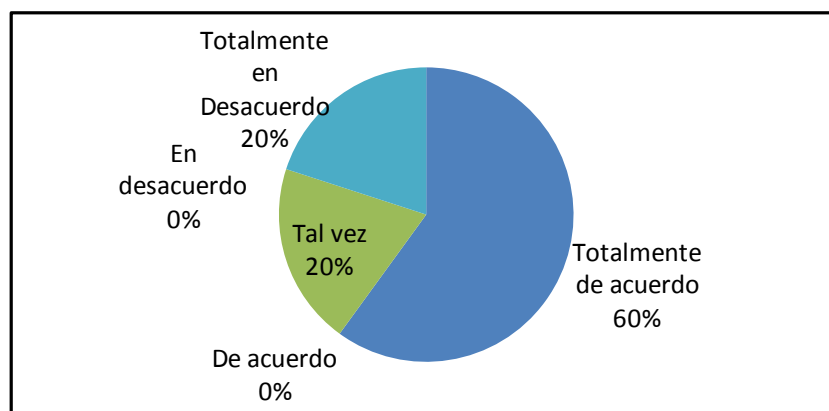
Ítem 5 ¿Se siente insatisfecho si su supervisor no le da un reconocimiento cuando realiza su trabajo?

Cuadro 6 Variable Motivación Dimensión Psicológica.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	18	60
De Acuerdo	0	0
Tal vez	6	20
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	6	20
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 5



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

En esta gráfica alcanzamos a notar que un 60% de los encuestados sienten totalmente que su supervisor les brinda un reconocimiento por el trabajo realizado y un 20% que muestra que se tal vez se sienten insatisfechos con los reconocimientos por parte del supervisor; por otro lado, el 20% que está totalmente en desacuerdo que se ha sentido insatisfecho con los reconocimientos que les brinda el supervisor cuando realiza su trabajo.

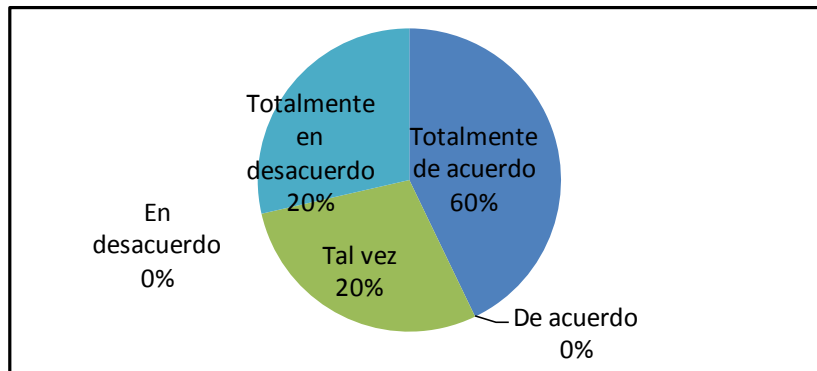
Ítem 6 ¿Siente energía y animo todos los días para realizar adecuadamente su trabajo?

Cuadro 7 Variable Motivación Dimensión Procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	18	60
De Acuerdo	0	0
Tal vez	6	20
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	6	20
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 6 Motivación a los Empleados



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Como se puede determinar en esta gráfica el 60% de los encuestados respondieron que se sienten totalmente con energía todos los días para realizar su trabajo y un 20% Tal vez que se sienten con ánimo y energía para realizar su trabajo en el día a día aunque es importante destacar que esa entidad no se siente todos los días con la misma energía para realizar su trabajo, igual que el otro 20% que está totalmente en desacuerdo la mayor parte de los días que está laborando se sienten con poca energía para realizar su trabajo en otras palabras no está motivada.

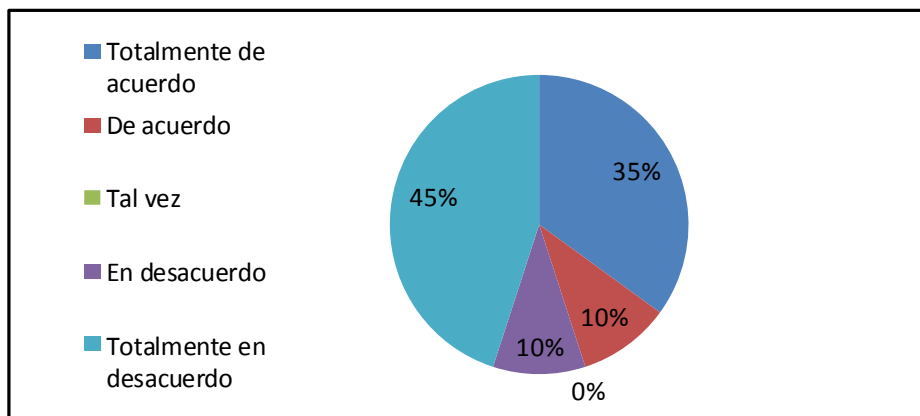
Ítem 7 ¿Los beneficios económicos que recibe en su empleo, satisfacen sus necesidades básicas?

Cuadro 8 Variable Motivación Dimensión Procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	10	35
De Acuerdo	3	10
Tal vez	0	0
En Desacuerdo	3	10
Totalmente en desacuerdo	14	45
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 7 Motivación a los Empleados



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Se observa en este gráfico expuesto, que un 35% de los encuestados está totalmente de acuerdo y afirma que los beneficios económicos le satisfacen sus necesidades básicas, el 10% de las personas encuestadas afirmó que su sueldo sí satisface sus necesidades básicas pero no en gran medida; y el otro 10% que muestra la gráfica son personas que están en desacuerdo en que sus beneficios satisfacen sus necesidades básicas y el 45% el mayor porcentaje afirma que está totalmente en desacuerdo en que los beneficios económicos de su empleo satisfacen sus necesidades básicas.

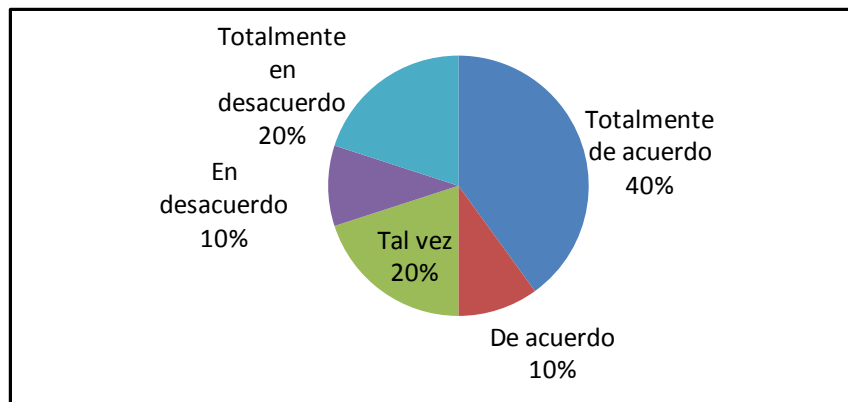
Ítem 8 ¿En el desarrollo de las actividades laborales tu equipo/departamento apoya el trabajo y te inspira a mejorar?

Cuadro 9 Variable Motivación Dimensión Procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	12	40
De Acuerdo	3	10
Tal vez	6	20
En Desacuerdo	3	10
Totalmente en desacuerdo	6	20
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 8 Motivación a los Empleados



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Este gráfico se demuestra, que el 40% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo con la pregunta del ítem 8 y el 10% que lo expresa de la misma forma, mientras que un 20% de estos encuestados duda de que su equipo o departamento le este brindado apoyo en su trabajo, y un 20% que manifiesta estar en desacuerdo en que el departamento le inspire y apoye, al igual que el 10% que respondió totalmente en desacuerdo pero de manera más directa con respecto al indicador en que se le esté apoyando e inspirando para la realización de su trabajo.

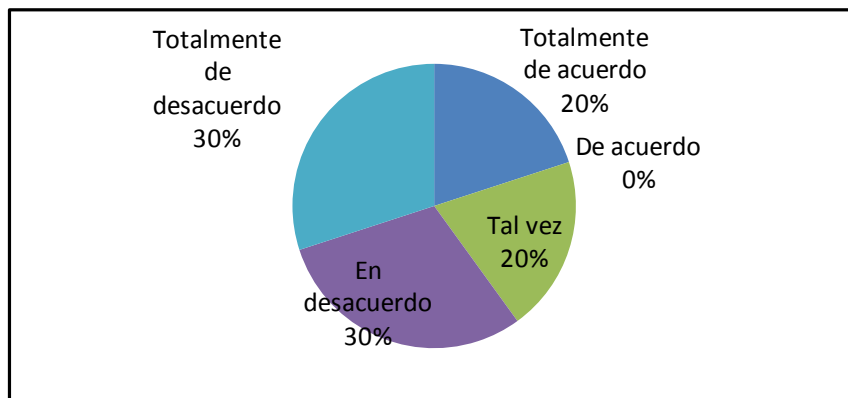
Ítem 9 ¿Contempla que en la DTH se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

Cuadro 10 Variable Motivación Dimensión Procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	6	20
De Acuerdo	0	0
Tal vez	6	20
En Desacuerdo	9	30
Totalmente en desacuerdo	9	30
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 9



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Este gráfico presenta los siguientes resultados: un 20% de los encuestados que está de acuerdo en que se fomenta el compañerismo entre los trabajadores, mientras que un 20% que respondió tal vez duda de que haya compañerismo, mientras que un 30% de las entidades que está en desacuerdo afirma directamente que no hay un tipo de compañerismo fomentado por parte de la institución, y por último que un 30% de los encuestados expresa un completo disgusto por parte de la institución que no esté fomentando estrategias o normas para que exista más unión entre los trabajadores.

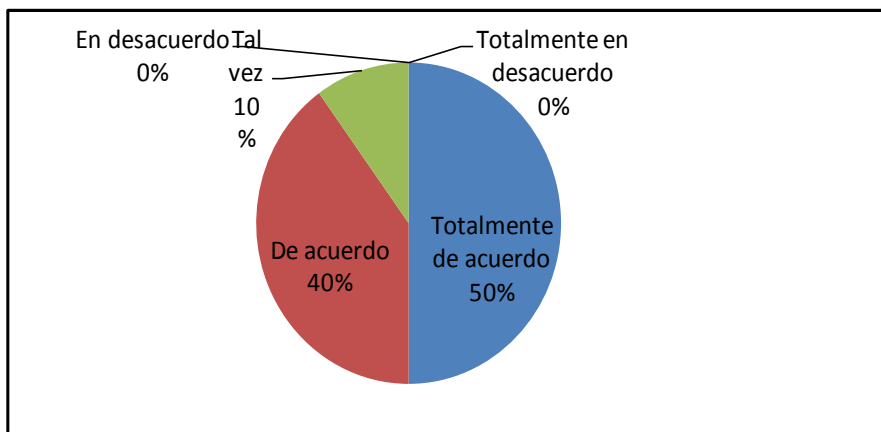
Ítem 10 ¿Implementarías en la institución alguna norma que hayas visto en otras instituciones?

Cuadro 11 Variable Motivación Dimensión Procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	15	50
De Acuerdo	12	40
Talvez	3	10
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 10



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Los resultados que se obtienen de esta gráfica, demuestran que un 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo y convencidos de que implementarían una norma que hayan visto de otras instituciones considerando que sería lo mejor para tener mejoras de rendimiento en la dirección de talento se mientras que el 40% de las entidades que están de acuerdo afirman que implementarían alguna norma vista de otra empresa pero no lo manifiestan de manera contundente como los demás encuestados, y un 10% de los encuestados una entidad que duda de que sea necesario imponer otras normas.

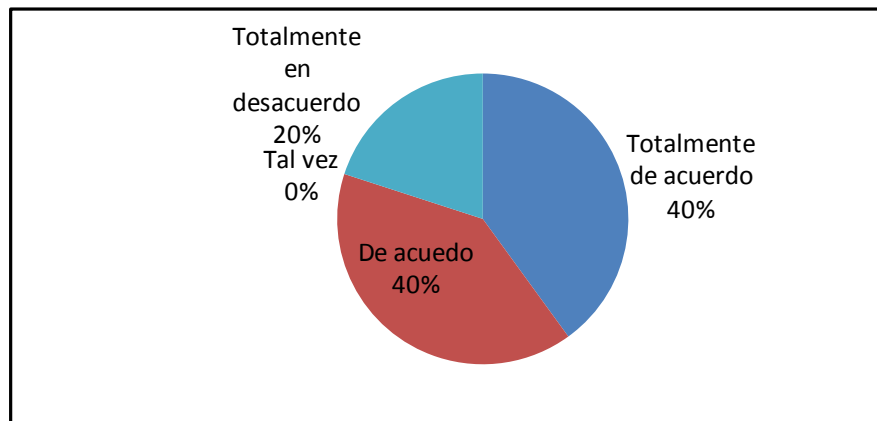
Ítem 11 ¿Ha recibido ayuda de los miembros de otros departamentos cuando le has solicitado?

Cuadro 12 Variable Motivación Dimensión Procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	12	40
De Acuerdo	12	40
Tal vez	6	20
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 11



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

En la presente gráfica refleja que un 40% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que los miembros de otros departamentos le hayan auxiliado cuando se les ha solicitado y el otro 40%, que se muestra de acuerdo que se le ha brindado la ayuda necesaria por parte de las demás áreas de la DTH para llevar a cabo sus labores, y por último el 20% de los entes que se muestra totalmente en desacuerdo en que no ha recibido apoyo cuando lo han solicitado esto puede deberse a situaciones de carácter personal que están afectado el desempeño laboral.

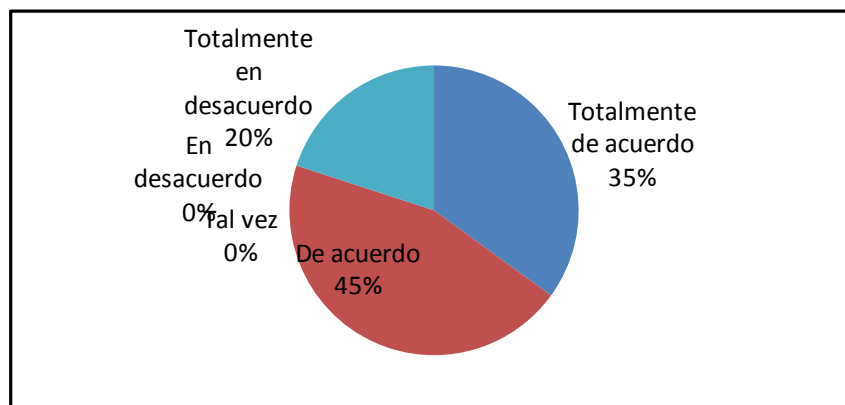
Ítem 12 ¿Notas que los demás miembros del departamento realizan sus tareas de una forma muy lenta?

Cuadro 13 Variable Motivación Dimensión Procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	10	35
De Acuerdo	14	45
Tal vez	0	0
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	6	20
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Grafico 12



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Este gráfico manifiesta que el 35% de los encuestados afirma que sus compañeros del departamento realizan de una forma lenta sus tareas, igual que el otro 45% de las entidades manifiestan estar de acuerdo en que hay cierta lentitud o retraso en los departamentos cuando están desempeñando sus tareas, así también un 20% que se muestra en un total desacuerdo en que las tareas se lleven con lentitud o retraso puede deberse a que la información no les llega a tiempo o que entre los compañeros noten esas fallas y por ello las señalizaciones de los retrasos.

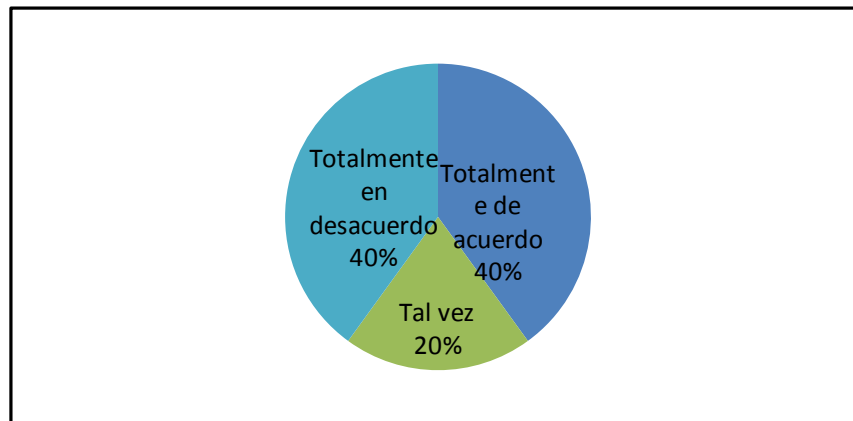
Ítem 13 ¿Se le ofrece la ayuda necesaria para desempeñar sus tareas?

Cuadro 14 Variable: Desempeño Dimensión tipología tareas, civismo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	12	40
De Acuerdo	0	0
Talvez	6	20
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	12	40
TOTAL	300	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 13



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

Como se aprecia en el gráfico, un 40% de las personas respondió que están totalmente de acuerdo en que la institución les brinda el apoyo para desempeñar sus tareas y mientras que el otro 40% de los encuestados manifiesta que no están recibiendo la ayuda necesaria o no recibe cierto apoyo por parte de los supervisores de la dirección de talento humano; mientras que un 20% siente que tal vez se le esté brindando o no el apoyo necesario para que realicen sus tareas de manera eficiente.

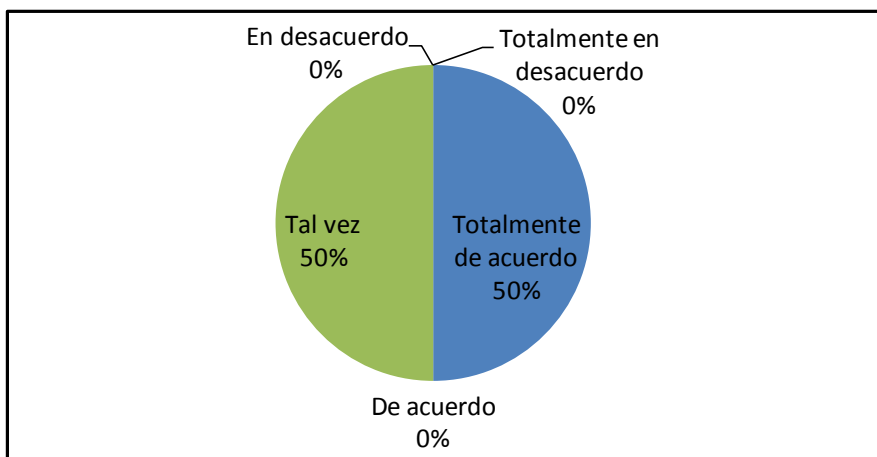
Ítem 14 ¿Espera ver cambios en el entorno laboral?

Cuadro 15 Variable: Desempeño Dimensión tipología tareas, civismo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	15	50
De Acuerdo	0	0
Tal vez	15	50
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 14



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

El 50% de los encuestados demuestra o expresa que estarían totalmente de acuerdo en ver cambios en el entorno laboral puede ser por el disgusto en su área o que quiera ver mejoras en estructura, así como también está el otro 50% que duda de si estar de acuerdo o desacuerdo en ver cambios de su entorno laboral.

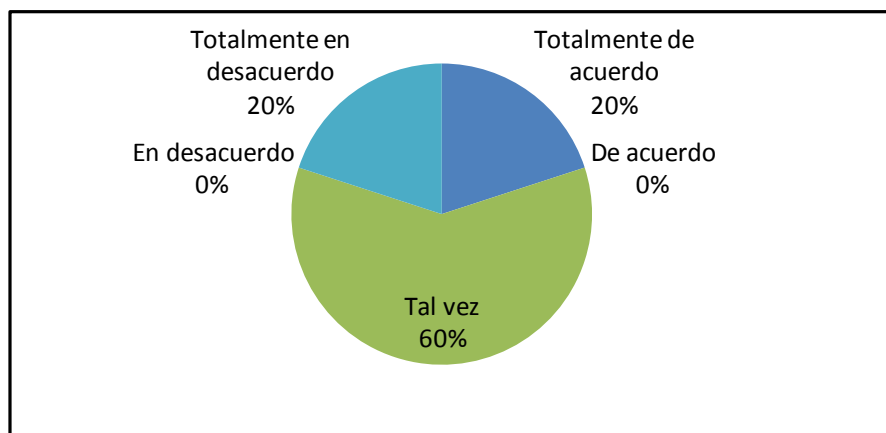
Ítem 15 ¿Sientes que se debe cambiar o mejorar la actitud de los empleados en la institución?

Cuadro 16 Variable: Desempeño Dimensión tipología tareas, civismo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	6	20
De Acuerdo	0	0
Tal vez	18	60
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	6	20
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 15



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

En este gráfico la mayoría de los encuestados, demuestra que un 60% no están seguros de que se deba cambiar o mejorar la actitud de los empleados en la institución, mientras que el 20% que está totalmente de acuerdo en que las entidades deban mejorar la actitud de los empleados mientras que el otro 20% que se muestra en total desacuerdo no sienten o consideran que sea necesario cambiar la actitud de los empleados en la institución.

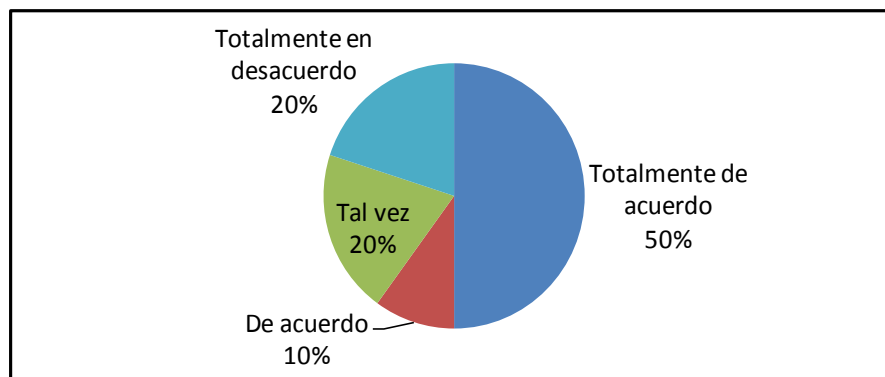
Ítem 16 ¿Contempla que hay muchos factores distractores en el departamento?

Cuadro 17 Variable: Desempeño Dimensión tipología tareas, civismo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	15	50
De Acuerdo	3	10
Tal vez	6	20
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	6	20
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 16



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi.

En esta gráfica podemos notar que un 50% de las personas manifiesta estar totalmente de acuerdo en que hay muchos factores distractores que dificultan la capacidad para realizar su trabajo eficientemente y un 10% de los encuestados muestra estar de acuerdo en que hay distracción pero no en gran medida como otras áreas dentro de la sección que está laborando, por otro lado el 20% de las personas encuestadas se muestra totalmente en desacuerdo en que haya distracciones o factores que le dificulten el trabajo dentro de la sección o departamento en el que se encuentra laborando y el otro 20% duda de encontrar duda que estar afectado o no los factores que distorsionan la capacidad de los trabajadores a la hora de desempeñar sus tareas.

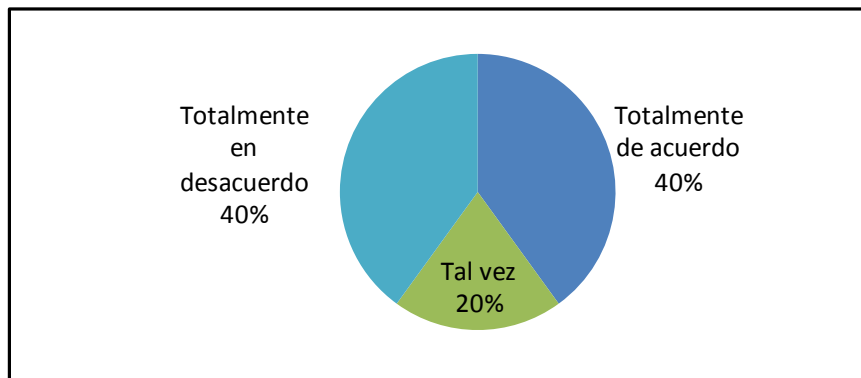
Ítem 17 ¿Existe una comunicación afectiva y amigable en el departamento que labora?

Cuadro 18 Variable: Desempeño Dimensión tipología tareas, civismo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	12	40
De Acuerdo	0	0
Talvez	6	20
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	12	40
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 17



Fuente. León Raúl y Márquez Mariauxi

Se puede notar que en esta grafica el 41% de los trabajadores que están totalmente de acuerdo sienten que si hay una comunicación afectiva dentro de la dirección de talento humano y por otro lado el otro 40% de estos trabajadores manifiesta que no hay ningún tipo de comunicación amigable entre los empleados con los demás supervisores que puede deberse simplemente a problemas personales y un 20% de los encuestados que simplemente no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que exista comunicación afectiva esto puede indicar una imparcialidad por parte de ciertos trabajadores en sus departamentos o en la DTH en general.

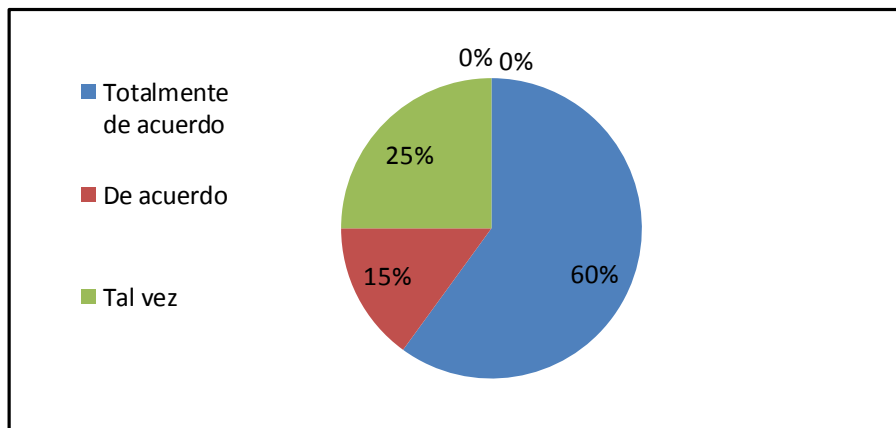
Ítem 18 ¿Disfrutaste los objetivos conseguidos en este último trimestre?

Cuadro 19 Variable: Desempeño Dimensión tipología tareas, civismo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	18	60
De Acuerdo	4	15
Talvez	8	25
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 18



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi

En este gráfico se manifiesta que la mitad el 60% de los encuestados disfrutaron completamente los objetivos conseguidos del último trimestre, un 15% está de acuerdo que sintieron que disfrutaron los objetivos conseguidos, pero no con la misma contundencia o entusiasmo que los que estuvieron totalmente de acuerdo, y un 25% que manifestó que no está seguro si disfruto o no los objetivos que se alcanzaron al cabo del último trimestre.

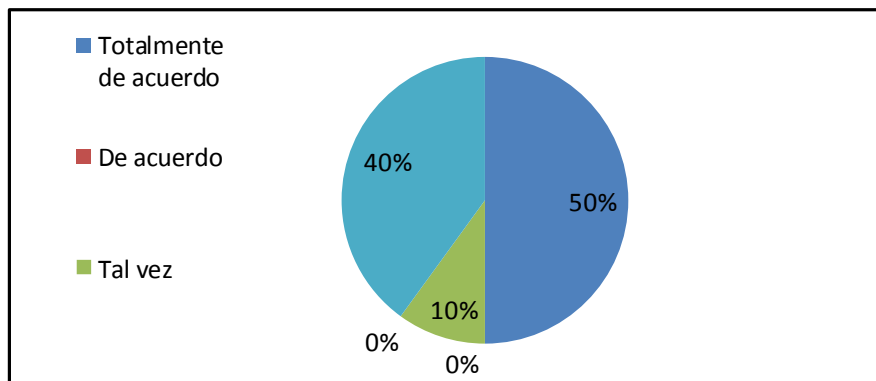
Ítem 19 ¿Considera continuar laborando en la DTH conociendo los objetivos que se alcanzaron?

Cuadro 20 Variable: Desempeño tareas individuales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	15	50
De Acuerdo	0	0
Tal vez	3	10
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	12	40
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 19



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi

En la presente gráfica se demuestra que un 50% de las entidades encuestadas afirma que está motivada de seguir trabajando para la universidad en la dirección de talento humano sabiendo los objetivos que se alcanzaron, mientras que por otro lado el 40% de las entidades afirma que no se sienten motivadas de seguir trabajando para la universidad cabe destacar el beneficio económico demostrado en la anterior encuesta puede haber afectado la decisión y mientras que un 10% de las personas duda de si se sienten motivados de estar trabajando para la DTH también puede ser por el beneficio económico que se les presenta o su trabajo en general.

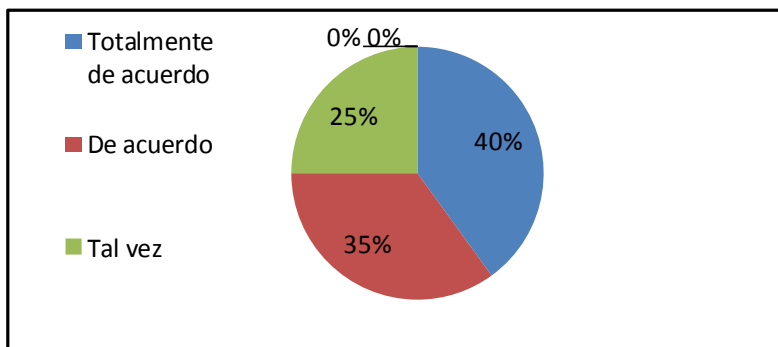
Ítem 20 ¿Ante una eventualidad presentada con el supervisor tomaría una actitud pasiva/comprendible para resolver dicha situación?

Cuadro 21 Variable: Desempeño Rasgos de Conducta

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de Acuerdo	12	40
De Acuerdo	10	35
Tal vez	8	25
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente. Datos Estadísticos de la Muestra 2022

Gráfico 20



Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi

Como se puede notar en la gráfica el 40% de los encuestados afirma totalmente que ante una eventualidad tendrían una actitud comprensible para resolver la situación, mientras que el 35% de las personas afirma que si tendrían una conducta pasiva pero no afirman de manera contundente de acuerdo al indicador de la frecuencia y el 25% que resta de las personas respondieron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo cual se puede notar que saben si puedan tener una conducta muy pasiva con su personal a cargo o en otro caso sus compañeros de departamento por lo que se considera muy necesario realizara estrategias para fomentar el compañerismo y unidad en la DTH y también para elevar la motivación de los empleados.

Resultados

Análisis General de los Resultados.

Finalizada la etapa de aplicación del instrumento que soporta las variables requeridas para el trabajo final de grado titulado; Motivación para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral del Personal que Labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la Unellez – Barinas Año 2021, cuyos resultados obtenidos de los 30 encuestados en las 5 opciones de respuesta, donde particularmente la primera y segunda categoría orientan a una respuesta positiva y la interpretación de los resultados, donde se anclaron al fin que persigue la operacionalización de las variables; logrando evidenciar la falta de motivación que hace que de alguna u otra manera el desempeño laboral en la dirección de talento humano está en niveles preocupantes.

Aun las respuestas integradas en la cuarta y quinta categoría que exponen una negativa los ítems que están orientados a determinar en su objetivo, al calcular porcentualmente 75% en promedio en los indicadores se detectó que, si hay de alguna u otra forma desmotivación el cual hace que el trabajo allí se vea esa atmosfera tan oscura, ya que las respuestas fueron las esperadas. Por lo que la línea de respuesta con la frecuencia de negativas, llevó a la azarosa necesidad de evaluar cómo ve los individuos el trabajar prácticamente con desanimo, lo que hace en ese departamento lamentablemente lo hacen porque no tienen otra labor u otro trabajo.

En este sentido el diseño en cuanto a los datos obtenidos sobre lo que este instrumento el cual apegado al juicio operacional de las variables, se persiguió y en efecto se logró detectar; que la motivación no solo en el aspecto económico ya que es evidente que los sueldos en el país son una razón evidente de desmotivación pero aunado a esto entre los principales factores destacan, la falta de objetivos o retos, ausencia de un plan de desarrollo profesional, monotonía, estrés, exceso de actividades, mala relación con los jefes o compañeros, escasa remuneración, superiores que no saben escuchar o que son incompetente, de tal manera es cierto que en este centro de trabajo existen elementos de carácter organizacional y administrativo que requieren ser corregido.

Presentación Final de los Resultados.

Concluida la interpretación de los datos y revisadas la base teórica dentro de este trabajo de investigación se concluye que: los resultados obtenidos tanto en el instrumento como los aportes documentales en los ámbitos de la motivación y sus teorías técnicas en la visión administrativa, necesitan con urgencia una valoración, ya que es importante que estos trabajadores por lo que se percibe se encuentran habidos de charlas y cursos motivacionales. Una persona desmotivada puede contagiar a sus compañeros haciendo que cada vez más estén inconformes con las condiciones laborales que tienen. Para poner fin a esta situación, lo primero es identificar el comportamiento de los empleados o en tal sentido la falta de comunicación por parte de los jefes, para esto se debe reconocer cuáles son los factores que los tienen en ese estado.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Después de concretar los aspectos teóricos y culminar los resultados de la encuesta, donde treinta (30) personas que conformaron el cien por ciento (100%) de los individuos que se les aplico el instrumento vía internet, se verifico realmente ciertos aspectos sobre la Motivación para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral del Personal que Labora en la Dirección de Talento Humano (dth) de la Unellez – Barinas Año 2021. necesitan que los grupos jerárquicos tengan conocimientos del resultado arrojados sobre la investigación y generen correctivos necesarios para incrementar el rendimiento de ese departamento.

Es por ello que el instrumento en esas opiniones ambiguas de los que dieron la respuesta ambigua de tal vez genera una respuesta muy suspicaz y desprendida como una conducta del trabajador que está decidido a no concretar una respuesta contundente, ya sea por qué cree que le pueden traer problemas y simplemente su indiferencia hace sentir que lo que sucede no va a cambiar y su opinión tampoco lo va hacer. Es aquí que este aporte significativo pone de manifiesto que se requiere de una herramienta fundamental para el futuro de nuevos investigadores en el área de la Administración o la contaduría y darle amplitud a esta investigación como un posible proyecto factible y así exponer programas motivacionales desarrollados por la institución.

Recomendaciones.

Se recomienda lo siguiente: Estratificar los datos del instrumento de acuerdo a las personas que tienen más tiempo trabajando en contraposición con el nuevo personal, para detectar el nivel de compromiso del trabajador, ya que la valoración del instrumento aplicado no pudo precisar el impacto de los resultados; si se ve que hay trabajadores que tienen mucho tiempo trabajando y esto también pudiese dar un giro en el análisis y la interpretación de los resultados actuales, esto es por si se llegasen a clasificar con los viejo hábitos en contra posición de los nuevos, ya que en su mayoría las personas que les llegó este instrumento estarían los resultados solo determinados aquellos que dieron las respuestas sin contar con el tiempo que llevan laborando en este departamento y se podría tener una idea.

Se recomienda establecer al futuro investigador, proponer que pudiese motivar o que es lo que esperaría el trabajador que debería hacer la institución para valorar más el trabajo dentro del departamento para así verificar las razones de la desmotivación.

Referencias

- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. Sexta Edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Ávila, H. (2008). **Introducción a la Metodología de la Investigación**. 3ra Edición. Editorial Paidotribo. Barcelona- España.
- Bernal, C. (2007). **Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales**. 3ra edición. Editorial Pearson Educación. México.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial N° 5.453**, marzo, 24.
- Chiavenato, I. (2001). **Gestión del Talento Humano**. Bogota: **Mc Graw Hill**
- Hernández, I. (2009). **El docente investigador en la formación de profesionales**. Universidad Cooperativa de Colombia – Pasto.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Jara, P (2012) **Motivación para la práctica de actividad física y deportiva**. Editorial Díaz de santos. Colección Monografías. Serie: Medicina / Cs de la Salud. Madrid – España.
- Jones, G., y George, J. (2006). **Administración Contemporánea**. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Landau, R. (2008). **Elaboración de Trabajos de Investigación**. Editorial Alfa. Colección Trópica. Caracas – Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).
- Madrigal, B. (2009). **Habilidades Directivas**. México D.F.: Mc Graw Hill/ interamericana Editores S.A.

- Méndez, C (2008). **Metodología: Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación**. 4ta edición. Editorial Mc Grau Hill Colombia.
- Newman, W., y Warren, K. (2000). **La dinámica administrativa (2° ed.)**. México: editorial Diana.
- Palaci, F. (2005). **Psicología de la organización**.
- Palella, S y Martíns, F. (2017). **Metodología de la Investigación cuantitativa**. 3ra Edición. FEDUPEL. Caracas Venezuela.
- Rangel, J. (2012). **Metodología de la Investigación**. Caracas: Panapo.
- Ríos, P. (2009). **Psicología la Aventura de conocernos**. Editorial Cognitus. Tercera edición Venezuela.
- Robbins, S., (2004). **Comportamiento Organizacional**. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2008). **Comportamiento Organizacional**. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). **Comportamiento Organizacional**. México: Pearson Educación.
- Rusque, A. (2007). **De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa**. Editorial Vadell Hermanos. Venezuela.
- Universidad Fermín Toro (2016). **Manual de Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para Especialización, Maestrías y Tesis Doctoral**.

ANEXOS



Anexo A

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

A continuación, usted encontrará una serie de enunciados que servirá para recopilar información para el trabajo de aplicación titulado: **MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH) DE LA UNELLEZ – BARINAS**, a los fines para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública.

Agradecemos su colaboración y se le garantiza que la información, además de importante, será confidencial y anónima.

Instrucciones:

Estimados ciudadanos, consideren las instrucciones para el llenado del instrumento: Señale con una “X” la opción que usted considera concuerda con su percepción en una escala (Likert) de 1 a 5, en donde:

**Totalmente de Acuerdo (TdA); De Acuerdo (DA); Tal Vez (Tlvz); En Desacuerdo (ED);
Totalmente en Desacuerdo (TeD).**

INSTRUMENTO APLICADO A TRABAJADORES

Variable: Cultura Organizacional y motivacional UNELLEZ

Anexo A-1

Instrumento de Recolección de datos

N°	ITEMS	Alternativa de respuesta				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Tal vez	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Item 1: ¿La institución le da oportunidad de crecimiento en su carrera?					
2	Item 2: ¿La institución le proporciona todas las herramientas necesarias para hacer su trabajo eficientemente?					
3	Item 3: ¿Considera que la cantidad de personal es la necesaria para la DTH?					
4	Item 4: ¿El ambiente laboral es pertinente a la hora de realizar sus tareas?					
5	Item 5: ¿Se siente insatisfecho si su supervisor no le da un reconocimiento cuando realiza su trabajo?					
6	Item 6: ¿Siente energía y animo todos los días para realizar adecuadamente su trabajo?					
7	Item 7: ¿Los beneficios económicos que recibe en su empleo, satisfacen sus necesidades básicas?					
8	Item 8: ¿En el desarrollo de las actividades laborales tu equipo/departamento apoya el trabajo y te inspira a mejorar?					
9	Item 9: ¿Contempla que en la DTH se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
10	Item 10: ¿Implementarías en la institución alguna norma que hayas visto en otras instituciones?					
11	Item 11: ¿Ha recibido ayuda de los miembros de otros departamentos cuando le has solicitado?					
12	Item 12: ¿Notas que los demás miembros del departamento realizan sus tareas de una forma muy lenta?					
13	Item 13: ¿Se le ofrece la ayuda necesaria para desempeñar sus tareas?					
14	Item 14: ¿Espera ver cambios en el entorno laboral?					
15	Item 15: ¿Sientes que se debe cambiar o mejorar la actitud de los empleados en la institución?					
16	Item 16: ¿Contempla que hay muchos factores distractores en el departamento?					
17	Item 17: ¿Existe una comunicación afectiva y amigable en el departamento que labora?					
18	Item 18: ¿Disfrutaste los objetivos conseguidos en este último trimestre?					
19	Item 19: ¿Considera continuar laborando en la DTH conociendo los objetivos que se alcanzaron?					
20	Item 20: ¿Ante una eventualidad presentada con el supervisor tomaría una actitud pasiva/comprendible para resolver dicha situación?					

Anexo B



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Carta de Validación

Yo, **Axel Etchart Vidal** titular de la Cedula de Identidad Nro. **V-11.295.416**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH) DE LA UNELLEZ – BARINAS**, presentado por los Bachilleres Raúl José León Prieto y Mariauxi Del Milagro Olivo Márquez, titular de la Cédula de Identidad N° **27.806.874** y **28.241.078** para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 10 días del mes de febrero de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Axel Etchart Vidal', written over a horizontal line.

Firma del experto.

C.I. N. ° V-11.295.416

Anexo B-1



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Carta de Validación

Yo, **Adrián A. Odriozola R.** titular de la Cedula de Identidad Nro. **V-15.670.182**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH) DE LA UNELLEZ – BARINAS**, presentado por los Bachilleres Raúl José León Prieto y Mariauxi Del Milagro Olivo Márquez, titular de la Cédula de Identidad N° **27.806.874** y **28.241.078** para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 10 días del mes de febrero de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Adrián A. Odriozola R.', is written over a light blue rectangular background. A horizontal line is drawn below the signature.

Firma del experto.

C.I. N. ° V-15.670,182

Anexo B-2



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Carta de Validación

Yo, **Tahiz E. Guerrero G.**, titular de la Cedula de Identidad Nro. **12.207.754**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH) DE LA UNELLEZ – BARINAS**, presentado por los Bachilleres Raúl José León Prieto y Mariauxi Del Milagro Olivo Márquez, titular de la Cédula de Identidad N° **27.806.874** y **28.241.078** para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes enero de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tahiz E. Guerrero G.', written in a cursive style.

Firma del experto

C.I. N.º 12.207.754

Anexo B-3

**DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA**

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado al trabajo de investigación titulado: MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH) DE LA UNELLEZ – BARINAS.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Tahiz. E. Guerrero G.

C.I. N° 12.207.754 Profesión: Contador Público y Administrador.

Fecha de la Validación: 24/01/22

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	•		•		•		•		
2	•		•		•		•		
3	•		•		•		•		
4	•		•		•		•		
5	•		•		•		•		
6	•		•		•		•		
7	•		•		•		•		
8	•		•		•		•		
9	•		•		•		•		
10	•		•		•		•		
11	•		•		•		•		
12	•		•		•		•		
13	•		•		•		•		
14	•		•		•		•		
15	•		•		•		•		
16	•		•		•		•		
17	•		•		•		•		
18	•		•		•		•		
19	•		•		•		•		
20	•		•		•		•		

Firma del Validador

C.I. N° 12.207.754



Anexo B-4

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado al trabajo de investigación titulado: MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH) DE LA UNELLEZ – BARINAS.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: **Adrián A. Odriozola R.**

C.I. N°V-15.670.182 Profesión: **Lcdo. en Contaduría Pública**

Fecha de la Validación:

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		

Firma del Validador

Anexo B-5

**DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA**

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado al trabajo de investigación titulado: MOTIVACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (DTH) DE LA UNELLEZ – BARINAS.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Axel Etchart Vidal

C.I. N° 11.295.416 Profesión: Contador, Administrador, Químico, Curtidor.

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1						x		X	
2				x				X	
3							x		
4				x				X	
5							x		
6						x		X	
7							x		
8						x		X	
9						x		X	
10							x		
11		x						X	
12							x		
13							x		
14						x		X	
15							x		
16						x		X	
17				x				X	
18							x		
19		x						X	
20						x		X	

Fecha de la Validación: 21-01-2022

Observación: Hago constar que se han tomado en cuenta algunos cambios presentados en esta validación. 10/2/2022

Firma del Validador 

Anexo C

La confiabilidad de un instrumento

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	Participante	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21
2	1	1	1	1	1	2	2	5	3	5	2	2	2	2	1	5	2	1	5	5	1	
3	2	2	1	1	1	1	3	5	1	5	1	2	2	2	1	5	1	1	5	5	1	
4	3	1	1	1	1	1	4	2	1	5	1	1	2	1	1	5	1	1	5	5	1	
5	4	3	2	2	2	1	4	1	1	5	1	1	3	1	1	5	5	1	5	5	1	
6	5	1	2	2	2	1	4	5	1	5	2	1	3	1	1	5	5	1	1	5	1	
7	6	4	1	1	1	1	5	2	1	5	1	1	3	5	1	5	5	1	1	2	1	
8	7	1	1	1	1	4	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	1	4	2	1	
9	8	2	4	1	1	3	1	2	5	1	1	5	4	5	1	1	3	1	4	1	5	
10	9	5	5	3	3	1	1	5	5	1	2	5	1	5	2	1	3	1	4	1	5	
11	10	1	4	1	1	1	1	2	2	1	2	1	5	3	2	1	2	2	3	1	5	
12	11	2	2	1	1	2	5	1	2	1	2	1	5	5	2	1	2	2	3	1	5	
13	12	2	2	1	5	2	5	5	2	1	1	1	5	5	2	5	1	1	1	1	5	
14	13	1	2	1	4	2	5	4	1	2	1	1	5	3	2	5	1	3	1	1	5	
15	14	3	1	2	5	5	1	4	1	2	1	1	1	5	2	5	1	3	1	3	2	
16	15	1	2	2	1	5	1	5	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	
17	16	2	1	1	1	5	1	4	1	2	5	1	5	1	2	1	1	1	5	3	3	
18	17	2	2	1	2	5	2	5	1	2	5	1	5	1	2	1	1	1	5	3	3	
19	18	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	5	1	1	5	1	5	5	3	3	
20	19	2	2	3	1	1	2	1	5	2	1	2	2	1	1	5	1	5	5	1	4	
21	20	5	1	5	4	1	2	1	1	2	1	2	5	1	1	5	5	5	1	1	1	
22	21	5	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	
23	22	3	5	5	1	1	2	1	1	1	1	2	1	5	5	1	3	1	1	1	1	
24	23	1	3	5	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	
25	24	2	2	1	2	3	1	5	1	1	3	1	1	1	5	2	2	2	1	5	1	
26	25	5	2	1	2	1	3	5	5	1	1	5	1	1	1	1	2	2	2	5	1	
27	26	1	1	2	1	2	1	1	5	4	5	1	2	1	1	3	1	5	2	5	5	
28	27	1	2	2	1	1	1	2	5	3	5	1	1	1	1	3	1	5	2	1	5	
29	28	2	1	1	3	2	1	1	5	5	5	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	
30	29	1	1	2	1	1	2	5	1	5	2	5	1	1	1	3	1	5	5	1	1	
31	30	2	1	1	4	2	1	1	1	5	1	5	5	2	1	1	1	5	1	1	1	
32	31	0,93 Alfa Cronbach																				
33	32	$\alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{V_x - \sum p_j^2}{V_x} = 0,93$																				
34	33																					
35	34																					
36	35																					
37	36																					

K = Números de ítems.

$\sum S^2x$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$(Sx)^2$ = Es igual a la varianza de toda la escala.

K = 20

$((Sx)^2 = (1,065)^2 = 1,134$

Aplicando la formula tenemos.

$\alpha = 20/20-1 \cdot (1,134) = 20/21,5$

$\alpha = 0.93$

Instrucciones para la Validación

- 1). El instrumento anexo tiene como objetivo proponer
- 2). En tal sentido, se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.
- 3). El criterio de pertinencia se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo
- 4). El criterio de coherencia se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura
- 5). El criterio de claridad se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados
- 6). Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una “x” la casilla correspondiente. Así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar
- 8). Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto
- 9). Se le agradece colocar los datos personales solicitados
- 10). Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la operacionalización de variables

Objetivo de la investigación

Objetivo General.

Analizar la motivación para el fortalecimiento del desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas.

Cuadro 1

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Motivación	Jara (2012). Un proceso individual muy complejo que puede utilizarse para explicar el comportamiento de las personas (p.117).	-Psicológica -Proceso	-Satisfacciones -Insatisfacciones. -Motivaciones laborales. -Como motivar a los empleados -Estrategias para motivar al personal.	1,2 3,4,5 6,7 8,9 10,11
Desempeño de los trabajadores	Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y Objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual	-Tipos -Objetivos	- Tareas -Civismo - Evaluación, - Tareas individuales y rasgos conductas.	12,13 14,15,16,17 18, 19, 20

Fuente. León Raúl y Olivo Mariauxi

Anexo D

Informe Fotográfico



En las Afueras Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas



Trabajadora encuestada de la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas



Ejecutiva de la Dirección de Talento Humano (DTH) de la UNELLEZ Barinas



Firma del Documento sobre la actividad de la encuesta realizada