



## **FACTORES EXTRÍNSECOS E INTRÍNSECOS DE LA MOTIVACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL “RAFAEL MARÍA BARALT”**

**Msc. Yelitza Andreina Briceño Terán**

Ingeniera de Petróleo

egresada de La Universidad del Zulia (LUZ)

Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos  
de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB)

Coordinadora académica del Programa de Ingeniería y Tecnología en la  
Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Sector, Programa de Ingeniería y Tecnología,  
específicamente en el proyecto de Ingeniería de gas e  
Ingeniería de Mantenimiento mecánico.

Profesora Categoría Agregado

E-mail: briceyelitza16@gmail.com

## **FACTORES EXTRÍNSECOS E INTRÍNSECOS DE LA MOTIVACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL “RAFAEL MARÍA BARALT”**

### **RESUMEN**

El propósito de esta investigación fue analizar los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación desde la perspectiva de la universidad Nacional Experimental “Rafael maría Baralt” del Estado Trujillo. Para fundamentar la variable se consideraron los aportes teóricos de autores como Chiavenato (2009), Robbins y Judge (2009), Hernández, Fernández y Baptista (2010), entre otros. El desarrollo del estudio se realizó a través de una metodología descriptiva con un diseño de campo no experimental, transeccional, siendo la población los 86 empleados que laboran en la institución, a los cuales se les aplicó censo poblacional. Para recolectar la información se elaboró un instrumento que midió la motivación contentiva de 11 ítems con escala de alternativas tipo likert. La validez de contenido se realizó mediante la técnica de juicio de tres (3) expertos. El cálculo de confiabilidad se ejecutó con la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose un índice de 0.80 que indica que el instrumento construido es altamente confiable. Se utilizó el análisis estadístico descriptivo proyectando como resultado para la variable motivación la ausencia de una adecuada tabulación salarial, así como ciertas deficiencias que afectan el ambiente laboral, a su vez se detectó cierto grado autoritarismo, evidenciado la insuficiente participación del personal en la gestión, la cual es una labor exclusiva de los directivos de la institución. Se recomienda un plan de acción en pro de fortalecer el ambiente laboral.

**Palabras clave:** La motivación, Factores extrínsecos, Factores intrínsecos, Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

## **FACTORS EXTRINSIC AND INTRINSIC OF MOTIVATION FROM THE PERSPECTIVE OF THE UNIVERSITY NATIONAL EXPERIMENTAL "RAFAEL MARÍA BARALT"**

### **ABSTRACT**

The purpose of this research was to analyze the extrinsic and intrinsic factors of motivation from the perspective of the "Rafael María Baralt" National Experimental University of the Trujillo State. To support the variable, the theoretical contributions of authors such as Chiavenato (2009), Robbins (2009), Hernández (2010), among others, were considered. The development of the study was carried out through a descriptive methodology with a non-experimental, transectional field design, with the population being the 86 employees who work in the institution, to whom a population census was applied. To collect the information, an instrument was developed that measured the content motivation of 11 items with a Likert-type scale of alternatives. Content validity was performed using the three (3) expert judgment technique. The reliability calculation was carried out with the application of Cronbach's Alpha coefficient, obtaining an index of 0.80, which indicates that the instrument built is highly reliable. Descriptive statistical analysis was used, projecting as a result for the motivation variable the absence of an adequate salary tabulation as well as certain deficiencies that affect the work environment, in turn a certain degree of authoritarianism was detected, evidencing the insufficient participation of the personnel in the management, the which is an exclusive task of the directors of the institution. An action plan is recommended to strengthen the work environment.

**Keywords:** Motivation, Factors Extrinsic, Factors Intrinsic, National Experimental University "Rafael María Baralt"

## Introducción

El desempeño en las instituciones depende en gran parte de la motivación del talento humano, esta motivación sirve para ayudar a comprender el comportamiento humano. Esto quiere decir, que si las personas no se sienten motivadas es difícil lograr un adecuado comportamiento, por lo tanto, se considera un elemento primordial para que el personal se sienta confiado, comprometido y decidido a alcanzar objetivos y metas laborales con éxito. Desde esta perspectiva, el Talento Humano de las organizaciones deben identificar la motivación humana con el fin de lograr el estímulo del personal.

En este sentido, motivar permite retener a los empleados, además constituye una de las principales preocupaciones de los departamentos de Recursos Humanos en la actualidad, pues un personal que se siente a gusto dentro de la organización aporta mayor rendimiento y éxito en el trabajo. Igualmente, está relacionada con el ambiente laboral, ya que el entorno promueve la satisfacción y el comportamiento de los individuos en el trabajo, lo cual debe hacerse hincapié en mantenerlo adecuadamente, ya que este suele deteriorarse generando estados de depresión, desinterés, apatía etc.

Es por esta razón que debe mantenerse, ya que de lo contrario puede llegar a episodios de inconformismo, agresividad e incluso situaciones en las cuales los miembros de la institución se enfrentan abiertamente, creando desmotivación. Al respecto, es necesario resaltar la influencia de los factores extrínsecos e intrínsecos en la motivación de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”. Estado

Trujillo, debido a que dicha variable sino es bien tratada pueden representar un obstáculo para el buen desempeño laboral.

A partir de lo expuesto, el presente artículo de investigación se perfila a dar respuesta al siguiente objetivo: Generar reflexiones acerca de los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación en la universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" Estado Trujillo.

### **Sustento teórico**

#### **Factores extrínsecos de la motivación**

En cuanto a los factores extrínsecos de la motivación, según, Chiavenato (2009:245), incluye la política de la organización, el salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo, la supervisión técnica, las relaciones interpersonales, estatus y seguridad en el trabajo. Estos factores se relacionan con los sentimientos negativos de la persona hacia el trabajo porque tiene la capacidad limitada para influir con el ambiente en el que éste se realiza. Los factores de higiene son extrínsecos, externos al trabajo. Estos factores sólo funcionan como recompensas a causa del alto desempeño, si la organización lo reconoce. O cuando estos son excelentes solo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento es en forma sustancial.

De acuerdo a lo expuesto, en la organización objeto de estudio debe existir buenas condiciones de trabajo, donde los supervisores, como líderes, mantengan relaciones armónicas con el personal, buscar mecanismos que canalicen su motivación y

necesidades como es la seguridad en el trabajo dentro de la empresa. Al respecto Maslow describe la jerarquía de las necesidades, el cual representa un enfoque orientado hacia la motivación extrínseca de las personas, identificando los niveles de necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales.

Por su parte la teoría bifásica Herzberg, considera los factores orientados hacia la motivación extrínseca de las personas, todos aquellos elementos que se encuentran en el contexto de las personas y que tienen que gestionarse a fin de ofrecer apoyo significativo para que desarrollen el trabajo en buenas condiciones. El autor basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior.

### **Factores intrínsecos de la motivación**

Los factores intrínsecos de la motivación están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Estos a su vez se involucran con los sentimientos relacionados al crecimiento, desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Tradicionalmente, las tareas, los cargos han sido diseñadas y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia económica, suprimiendo los

aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para que el individuo logre ejecutar los efectos de desmotivación que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la institución sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Por otra parte, Hellriegel, Slocum y Woodman (2005:149) manifiestan que el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, los ascensos y la responsabilidad, son factores que se relacionan con los sentimientos positivos de la persona respecto al trabajo y con el contenido del trabajo en sí mismo. A su vez, tales sentimientos positivos se asocian con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad de la persona. Y Reflejan a su vez un logro duradero en el ambiente de trabajo más que uno temporal. En otras palabras, los motivadores son factores intrínsecos, vinculados de manera directa con el trabajo y en gran parte pertenecen al mundo interno de la persona.

Las políticas de la organización quizá sólo tengan una repercusión indirecta sobre ellos. Sin embargo, por ejemplo, al definir el desempeño excepcional, la organización permite que las personas sientan que han realizado sus tareas excepcionalmente bien, por ello, en cualquier empresa y ente caso en la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Es muy importante resaltar el compromiso que tienen estos trabajadores en su lugar de trabajo. Atendiendo la clasificación de Maslow en la jerarquía de las necesidades que se orientan hacia la motivación intrínseca de las personas, se encuentran las necesidades de estima, autorrealización.

Lo cual, quiere decir, que las necesidades de satisfacción influyen en todos los trabajadores permitiendo así, saber cómo se puede inferir en el trabajo que realiza cada uno de ellos sin verlos como máquinas que deben cumplir a cabalidad una tarea porque para eso fueron contratados, en vez de verlos como colaboradores, y reconocer el logro de todo el personal de la institución, en este caso la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”., de esta manera incrementar su crecimiento profesional, la autorrealización entre otros, tomando en cuenta que gracias al compromiso y la responsabilidad que tienen los trabajadores, se llega al objetivo trazado con dificultad por no disponer un ambiente satisfactorio, donde se puedan plantear retos atractivos donde se les permita al personal poder innovar y desarrollar actividades creativas, para propiciar la pertenecía y satisfacción del personal.

### **Aspectos metodológicos**

De acuerdo a la metodología utilizada, la investigación fue de tipo descriptivo con diseño no experimental, transversal y de campo porque la variable se describió sin someterla a ningún experimento, la información se recolectó dentro de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” en un momento único siguiendo las pautas establecidas por Hernández, Fernández y Baptista (2010)

La población estuvo conformada por los directores, coordinadores, así como los jefes de departamentos de los programas (Educación, Ingeniería y Administración) y áreas administrativas de la mencionada casa de estudios universitaria, por tanto, se realizó un

censo poblacional de cincuenta y cinco (86) conforme a los criterios establecidos por Tamayo y Tamayo (2006). La técnica de recolección de datos fue la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario, conformado en su versión final por 11 ítems para la variable motivación con cinco (05) alternativas de respuesta.

De igual manera, el cuestionario fue evaluado a través de un proceso de validación de contenido mediante la técnica de juicio de expertos, posteriormente, se efectuó el cálculo de confiabilidad mediante la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach previa aplicación de una prueba piloto a una población ajena a la del estudio pero con características diferentes, en este caso se tomó en consideración al personal de la Universidad Politécnica Territorial "Mario Briceño Iragorry", Núcleo Barbarita de la Torre de Trujillo, obteniéndose un índice de 0.961, esto indica que el instrumento elaborado fue altamente confiables.

Para el análisis de la información se hizo uso de la estadística descriptiva por medio de la distribución de frecuencia acompañada del porcentaje; asimismo, las medidas de tendencia central como la media, mediana, moda y la desviación típica y coeficiente de variación conforme a las pautas establecidas por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

## Análisis y resultados

### Variable. Motivación

#### Dimensión. Factores Extrínsecos

Ítem 1. El talento humano de la institución se encuentra satisfecho con el salario que percibe por su trabajo

Tabla 1. Satisfacción del talento humano por el salario percibido

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
1. Siempre	0	0
2. Casi siempre	02	02
3. Algunas veces	07	08
4. Casi nunca	46	54
5. Nunca	31	36
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

Con respecto a la variable motivación en su indicador salario se puede observar en la tabla N° 1, el 54% del personal encuestado considera que casi nunca están satisfechos con lo devengado seguido muy de cerca por un porcentaje de 36% quienes consideran nunca estar satisfechos, para un 90% del total de los encuestados no satisfechos con el salario que devengan, representando un valor bastante alto, lo cual puede influir negativamente en el desempeño del personal, correspondiéndose con lo afirmado por Chiavenato (2009:262) quien considera el salario, como un excelente motivador al desempeño laboral en la medida que se cumplan dos condiciones, donde la persona cubra sus necesidades y que obtenerlo exija algún esfuerzo de su parte.

Ítem 2. El salario devengado está acorde con la preparación que posee el talento humano de la institución

Tabla 2. Conformidad del salario con la preparación del talento humano de la institución

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	01	0
<b>2. Casi siempre</b>	04	05
<b>3. Algunas veces</b>	18	21
<b>4. Casi nunca</b>	36	42
<b>5. Nunca</b>	27	31
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

Las respuestas reflejadas en la tabla N° 2 evidencian la inconformidad existente en el talento humano de Institución, con respecto al salario y su preparación para el cargo desempeñado, debido a que 42% de ellas consideran que casi nunca la remuneración está acorde con la preparación del personal para asumir el cargo, pero además un 31% considera que nunca, lo cual agrupa a un total 73% de los encuestados no satisfechos con el salario devengado.

Lo anterior evidencia una contradicción con lo expuesto por Reyes (2008:15), el cual considera que el salario debe guardar una justa proporción con la importancia de las labores que remuneran, para que puedan realizarse el bien común interno, pues de allí, puede depender la mayor parte de la actitud del personal. En tal sentido es necesario establecer el enriquecimiento de las tareas dentro de los puestos de trabajo, para

pretender mejorar el desempeño y la satisfacción de sus miembros, de allí, conseguir que la tarea tenga un efecto motivador es necesario adaptarla continuamente al desarrollo de la persona que la ejecuta.

Ítem 3. La infraestructura de la institución ofrece condiciones de seguridad para desarrollar el trabajo

Tabla 3. Condiciones de seguridad de la infraestructura para el desarrollo del trabajo

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	02	02
<b>2. Casi siempre</b>	18	21
<b>3. Algunas veces</b>	44	51
<b>4. Casi nunca</b>	17	20
<b>5. Nunca</b>	05	06
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

Los valores mostrados en la tabla N° 3 pertenecientes a las condiciones de seguridad de la infraestructura para el desarrollo del trabajo reflejan que la dirección, coordinadores y jefes administrativos de la institución le adjudica una baja valoración a este aspecto como efecto motivador de sus trabajadores, eso se desprende de los porcentajes hallados, mientras el 51% opina que algunas veces la institución ofrece condiciones de seguridad de la infraestructura para el desarrollo del trabajo, los valores restantes para las otras opciones al totalizarlos reflejan cierta equilibrio, 23% en casi siempre y siempre, mientras para las opciones nunca y casi nunca totaliza un 26%.

Cabe resaltar que el desempeño de los trabajadores dentro de la institución es vital para elevar su productividad, tal desempeño está asociado con el nivel de satisfacción, razón por la cual, las organizaciones se preocupan por crear las condiciones para que el recurso humano pueda satisfacer sus necesidades, pues son las personas las encargadas de garantizar el éxito de la organización.

Ítem 4. Las relaciones con la dirección infunden en los trabajadores estabilidad en el cargo

*Tabla 2.* Estabilidad en el cargo de los trabajadores de acuerdo a las relaciones con la dirección

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	0	0
<b>2. Casi siempre</b>	01	01
<b>3. Algunas veces</b>	15	18
<b>4. Casi nunca</b>	51	59
<b>5. Nunca</b>	19	22
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

En la tabla N° 4 se demuestra que las relaciones con los superiores, para el 81% de los trabajadores encuestados, presentan estabilidad en el cargo, de acuerdo a los porcentajes arrojados para las categorías de casi nunca y nunca, 59% y 22% respectivamente. Mientras que para un total de 19%, resultante de 18 y 1% de algunas veces y casi siempre respectivamente, no les genera estabilidad la relación que mantienen con la dirección, por lo tanto, se sienten apoyados en sus cargos.

Sin embargo, es evidente por el resultado obtenido, que la mayoría del personal se siente estable en su cargo, contradiciendo por lo tanto, Dessler (2008:56), el cual resalta la importancia de que la gerencia mantenga una buena relación con el personal, pues esto les infunde estabilidad en su cargo, otorgándole mérito por su trabajo y no adjudicárselo, cuidando la existencia del respeto entre ambas partes, debe mostrarse siempre imparcial, no mostrando favoritismo por ninguna de las partes o un empleado en particular, entre otros.

Ítem 5. La institución le ofrece seguridad en su ambiente de trabajo

Tabla 5. Seguridad en el ambiente de trabajo

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	05	06
<b>2. Casi siempre</b>	25	29
<b>3. Algunas veces</b>	37	43
<b>4. Casi nunca</b>	19	22
<b>5. Nunca</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

Con respecto a la seguridad en el trabajo la tabla N° 5 muestra al 29% de los trabajadores encuestados manifiestan que el ambiente de trabajo casi siempre es seguro, mientras para un 6% lo es siempre, aunque 43% señala algunas veces la institución brinda seguridad en las áreas de trabajo junto a un 22% opinando que casi nunca, para un total de 65% de inconformidad, por lo tanto, las condiciones de trabajo para el personal no son óptimas.

En este sentido, para lograr la motivación en el talento humano es indispensable garantizar un buen desempeño en la organización, el cual se logra a través de la seguridad en el trabajo. Para Zambrano (2009:48), la seguridad esta referida a "todas aquellas condiciones ambientales que regulan la actividad laboral además toma en cuenta la infraestructura de la organización, los equipos utilizados, el mobiliario, y otros instrumentos auxiliares de trabajo, así como su disposición y dimensiones". De esta manera, el ambiente de trabajo debe ser de calidad, con una infraestructura que cumpla los requerimientos de seguridad e higiene industrial y con buenos estándares de salud.

### **Variable Motivación**

#### **Dimensión. Factores Intrínsecos**

Ítem 6. El trabajo desempeñado es reconocido con frecuencia por los directores de la institución

Tabla 6. Reconocimiento de la dirección del trabajo desempeñado en la institución

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	0	0
<b>2. Casi siempre</b>	0	0
<b>3. Algunas veces</b>	20	23
<b>4. Casi nunca</b>	46	54
<b>5. Nunca</b>	20	23
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

En la tabla N° 6 se evidencia que el 23% de los trabajadores encuestados manifiestan tener reconocimiento por su trabajo algunas veces, la dirección muestra conformidad con su desempeño. Aunque, por otro lado, para ese mismo porcentaje casi nunca sucede, pero la mayoría de los encuestados, 54%, admiten que la dirección de la institución no les reconoce el trabajo desempeñado.

En forma general, se detecta que más de la mitad del personal no se siente satisfecho con este indicador, según Griffin y Ebert (2005:256) “si los trabajadores no reciben reconocimiento por su trabajo pudieran no encontrarse satisfechos”. Por ello, es importante que la dirección se interese por reconocer la competitividad del personal para mantener la eficiencia laboral.

Ítem 7. La institución estimula al trabajador reconociendo sus méritos.

Tabla 7. Estimulo por parte de la institución al trabajador.

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	0	0
<b>2. Casi siempre</b>	0	0
<b>3. Algunas veces</b>	09	11
<b>4. Casi nunca</b>	32	37
<b>5. Nunca</b>	45	52
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

En la tabla N° 7 se observa que 11% del personal encuestado considera algunas veces recibir de la institución estímulos reconociendo sus méritos, mientras un total de

89% manifiestan no recibir nunca o casi nunca, ningún tipo de estímulo, por lo tanto, no está satisfecho por la falta de reconocimiento de sus méritos.

En este sentido, Martínez (2006:91) señala "que el reconocimiento se otorga a aquel personal cuya labora ejecutada es destacada, la cual merece mérito por su buen desempeño". Motivo que reflexiona en el hecho de que el personal siempre espera que el esfuerzo por realizar un excelente trabajo reciba méritos y más aún si es por la organización, esto sirve de estímulo para cumplir eficazmente el trabajo.

Ítem 8. Las responsabilidades del cargo generan presión para realizar las actividades satisfactoriamente

Tabla 8. Presión de las responsabilidades en la realización satisfactoria de las actividades

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	22	25
<b>2. Casi siempre</b>	41	48
<b>3. Algunas veces</b>	19	22
<b>4. Casi nunca</b>	04	05
<b>5. Nunca</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

La tabla N° 8 evidencia a un 25% de los encuestados respondió que siempre y un 48% casi siempre, para un total de 73% de los trabajadores encuestados expresa sentir presión por las responsabilidades a cumplir, para realizar sus actividades satisfactoriamente; mientras que un 22% señala que algunas veces siente presión y un

5% del resto de los encuestados no consideran sus responsabilidades como motivo de presión.

La responsabilidad según Bohlander y Scott (2008:163) “es una obligación, que esencialmente depende de la idoneidad humana que tiene el personal para cumplir con las tareas encomendadas, por lo tanto, debe ser apoyada por la gerencia de la organización”. Es por esta razón que el personal está obligado a tener responsabilidades, pero no debe verse como una presión ya que ésta afecta su actitud frente al trabajo.

Ítem 9. En la institución, las responsabilidades están bien definidas

Tabla 9. Definición de las responsabilidades en la institución.

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	0	0
<b>2. Casi siempre</b>	20	23
<b>3. Algunas veces</b>	45	53
<b>4. Casi nunca</b>	19	22
<b>5. Nunca</b>	02	02
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

Se evidencia en la tabla N° 9, un 23% de los trabajadores encuestados considerando que casi siempre sus responsabilidades están bien definidas, sin embargo, el 53% manifiesta algunas veces la institución define correctamente las responsabilidades y para un 22 y 2% casi nunca o nunca respectivamente están claramente definidas.

La definición de responsabilidades es clave para lograr resultados favorables tanto para la institución como para el personal, ya que, con esto, el talento humano puede tener poder para responder directamente y buscar solventar cualquier situación indeseable, lo cual trae a la organización un gran beneficio, pues el personal ejerce responsabilidad para la toma de decisiones pertinentes para resolver conflictos, permitiendo así que la empresa se desenvuelva mejor.

Ítem 10. La institución ofrece oportunidades para el crecimiento profesional de los trabajadores

Tabla 10. Oportunidades para el crecimiento profesional de los trabajadores en la organización

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	0	0
<b>2. Casi siempre</b>	03	03
<b>3. Algunas veces</b>	29	34
<b>4. Casi nunca</b>	37	43
<b>5. Nunca</b>	17	20
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Fuente: Briceño (2022)

En la tabla N° 10 se observa que solo 3% de los trabajadores encuestados obtienen casi siempre oportunidades para el crecimiento profesional, mientras que un 34% algunas veces le han ofrecido este tipo de oportunidad por parte de la dirección, caso contrario al que refleja 63% de los encuestados restantes, quienes manifiestan

contar, casi nunca o nunca, con la oportunidad de crecer profesionalmente; debido a que ésta no hace hincapié en este indicador.

Lo cual contradice a Urcola (2008:185) quien señala que “el crecimiento profesional es una forma importante de motivar a un empleado para que pueda desarrollar su potencial creativo”. Por lo tanto, se obtendrán mejores resultados si se le brinda la oportunidad al trabajador de elevar sus conocimientos, capacidades y aptitudes, por lo tanto, el crecimiento profesional es un activador del óptimo desempeño.

Ítem 11. La dirección promueve la capacitación académica del recurso humano en el cargo que ejerce

Tabla 11. Promoción de la capacitación académica del recurso humano por parte de la dirección.

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>1. Siempre</b>	0	0
<b>2. Casi siempre</b>	02	02
<b>3. Algunas veces</b>	20	23
<b>4. Casi nunca</b>	52	61
<b>5. Nunca</b>	12	14
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

La tabla N° 11 muestra a un 2% opinar que casi siempre la dirección promueve la capacitación académica del personal. Mientras el 23% señala algunas veces le han promocionado la capacitación y un total de 75%, entre 61 y 14%, expresa que no han recibido casi nunca o nunca respectivamente, ningún tipo de promoción sobre

capacitación académica, esto conlleva a inferir como la institución está dejando a un lado uno de los elementos más importantes para alcanzar la eficiencia, eficacia laboral y por ende la motivación del personal.

La capacitación según Dessler (2008:112) “es un proceso continuo, sistemático y organizado que permite desarrollar en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo”. En sí la capacitación dentro de la institución es una respuesta inmediata al equilibrio que se debe lograr y mantener entre las competencias, necesidades presentes y futuras de la organización en función de su entorno, misión y estrategia.

### **Conclusiones**

De acuerdo a los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, se establecieron las siguientes consideraciones finales o conclusiones sobre los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” Estado Trujillo.

Se identificaron los factores extrínsecos de la motivación del talento humano, entre los cuales se destacan: el salario, las condiciones y la seguridad en el trabajo. Desde este contexto, se concluyó que el personal de Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, no está satisfecho con el salario percibido por su trabajo, señalando no estar acorde con la preparación que poseen y con el cargo que ejercen, es decir, no hay una adecuada tabulación salarial. Por otra parte, la infraestructura de la institución es

apropiada, pero sus condiciones de trabajo no garantizan algunas veces la seguridad de los trabajadores, pues existen ciertas deficiencias que afectan el ambiente laboral y por ende las relaciones o estabilidad en los cargos.

Por su parte, los factores intrínsecos, se concluyó que los directores, coordinadores, pocas veces reconocen el trabajo desempeñado por sus trabajadores, así como escasamente los estimulan. También se evidencia presión en la ejecución de las responsabilidades porque algunas no están definidas claramente, afectando de esta manera la satisfacción de los trabajadores. Por otra parte, las oportunidades de crecimiento de personal son limitadas, por lo que el empleado busca por voluntad propia capacitarse académicamente, siendo un aspecto negativo para la motivación.

### **Referencias bibliográficas**

- Bohlander y Scott. (2008). *Administración*. México: 6ª Edición. Editorial Copyright.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. 7ª Edición. Editorial McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A. de C.V. Colombia.
- Dessler, G. (2008). *Administración de Personal*. Prentice Hall Hispanoamérica, S.A.
- Griffin y Ebert. (2005). *Transferencia del conocimiento en las organizaciones*. Ediciones Mimeo. Caracas.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. y Woodman, R. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Thomson.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* México: Editorial Limusa.
- Urcola, M. (2008). *Administration, Finance & Control manager*. Pontificia Universidad Católica Argentina Santa María. Buenos Aires: Argentina.

- Reyes, P. (2008). *Organización y métodos. Estructuras organizativas*. Mc Graw Hill.
- Robbins, S. y Judge, L. (2009). *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. Tercera Edición. México: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Martínez. (2006). *Gerencia y productividad*. Revista de la Facultad de Psicología Universidad Mayor de San Marcos, 5, 45-76.
- Zambrano, J (2009). *Estudio diagnóstico de la motivación de los empleados en atención a sus expectativas laborales en la Escuela Básica Nacional “Nuevo Horizonte”*. Tesis de Grado para optar al grado de Licenciado en Educación Integral. Universidad Nacional Abierta.