

El impacto de la motivación en colaboradores de una Institución de Educación Superior

María Paula Martínez Meza⁷ e Iván René Domínguez Espinoza⁸

Resumen

La motivación es el eje principal de la presente investigación la cual es de tipo descriptiva-correlacional, no probabilística, estadística, ni experimental, mixta y transversal. Con la finalidad de indagar en el comportamiento del personal de una Institución de Educación Superiores (IES), se formula el siguiente objetivo general: a) Distinguir los factores que inciden en la motivación de los colaboradores de una IES; y los siguientes objetivos específicos: a) Reconocer los principios motivacionales que se promueven en diferentes áreas de la IES. b) Identificar la relación entre el clima organizacional y los agentes psicosociales y cómo influyen en la motivación de los colaboradores de una IES. La muestra se conformó por 32 colaboradores de la institución. Las respuestas fueron en escala de Likert y además se realizó un análisis de fiabilidad con Alpha de Cronbach de 0.803. Los resultados arrojan que el 37.5% de los trabajadores se sienten neutrales sobre el nivel de satisfacción que tienen en su trabajo y solo el 50% de las trabajadoras aseguran que el clima laboral es relevante en sus actividades. Se puede concluir que la relación entre las retribuciones y la satisfacción laboral se encuentran estrechamente vinculadas.

Palabras clave: Motivación, clima organizacional, principios motivacionales, satisfacción.

Abstract

Motivation is the main focus of this research, which is descriptive-correlational, no probabilistic, statistical, non-experimental, mixed and transversal. With the purpose of investigating the behavior of the personnel of an Institution of Higher Education (IES), the following general objective is formulated: a) Distinguish the factors that influence the motivation of the collaborators of an IES; and the following specific objectives: a) Recognize the motivational principles that are promoted in different areas of the IES. b) Identify the relationship between the organizational climate and the psychosocial agents and how they influence the motivation of the collaborators of an IES. The sample consisted of 32 collaborators of the institution. The answers were given on a Likert scale and a reliability analysis was carried out with Cronbach's Alpha of 0.803. The results show that 37.5% of the workers feel neutral about the level of satisfaction they have in their work and only 50% of the female workers say that the work climate is relevant to their activities. It can be concluded that the relationship between compensation and job satisfaction is closely linked.

Keywords: Motivation, organizational climate, motivational principles, satisfaction.

⁷ Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Chihuahua. 119060902@chihuahua.tecnm.mx

⁸ Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Chihuahua. ivan.de@chihuahua.tecnm.mx

Introducción

Actualmente en las Instituciones de Educación Superior, a raíz de la pandemia se produjeron consecuencias entorno a la vida personal y laboral de los colaboradores que pertenecen a diferentes áreas las cuales serían: administrativo, académico y de apoyo, ejemplo de ello, el poco tiempo de convivencia familiar, la sobrecarga de trabajo y el estrés son aspectos que generan desmotivación en los colaboradores. Por lo que se procederá a distinguir ¿cuáles son los factores que inciden en la motivación de los trabajadores de una IES a fin de promover una mejor cultura organizacional y un desempeño laboral óptimo?

Relacionado con lo anterior se debe contemplar que la motivación es uno de los factores que se detona en el ámbito laboral, por lo tanto una IES debe considerar que al personal que es reconocido o muestra interés por su trabajo se sentirá motivado y por ende, logre sentir una alta capacidad para asumir nuevos retos relacionados a los objetivos del área a la que pertenezca el colaborador, pero de no existir este factor que es la motivación, solo logrará en el personal ineficiencia en cuanto ejecute cualquier actividad que se le asigne con relación a las metas de la institución, tal y como lo define Vroom en su teoría de las expectativas (Peiro, 2021).

Aunado a esto, otro aspecto que resulta relevante a considerar es la inteligencia emocional, la cual se define como “una habilidad correlativa vuelta hacia el interior que permite configurar una imagen exacta y verdadera de nosotros mismos y que nos hace capaz de utilizar esa imagen para actuar en la vida de un modo más eficaz” (Ibeas, 2022).

Además, y relacionado con el desempeño y eficacia del personal, para las autoras Ojeda y Ferrer “a las instituciones educativas se les plantea el reto de repensar su planificación académica, apoyadas en la promoción de una cultura organizacional cuyas características sean representativas de los principios filosóficos que deben dirigir las acciones y los procesos” (Ojeda y Ferrer, 2010).

Antes de proseguir, se debe resaltar que desde la perspectiva de los investigadores de este estudio coma, el óptimo desempeño laboral se define como la percepción propia que los colaboradores de una IES referente a su productividad y calidad ligada a la ejecución de sus actividades laborales.

El objetivo principal de esta investigación es distinguir los factores que inciden en la motivación de los colaboradores de una IES a fin de promover una mejor cultura organizacional y un desempeño laboral óptimo.

Los objetivos particulares que se plantearon son los siguientes:

- ◆ Reconocer los principios motivacionales que se promueven en diferentes áreas de la IES.
- ◆ Identificar la relación entre el clima organizacional y los agentes psicosociales y cómo influyen en la motivación de los colaboradores de una IES.

Pregunta eje: ¿Cuáles son los factores que inciden en la motivación de los colaboradores de una IES a fin de promover una mejor cultura organizacional y un desempeño laboral óptimo?

Hipótesis Central: La mayoría de los colaboradores de una IES considera que la motivación es un factor significativamente influyente para conseguir un óptimo desempeño laboral.

- ◆ Pregunta específica 1: ¿Cuáles son los principios motivacionales que se promueven en cada área del IES? Hipótesis Específica: Gran parte de los colaboradores de una IES promueven los principios motivacionales dentro de cada área de trabajo.
- ◆ Pregunta específica 2: ¿Cómo influye la relación entre el clima organizacional y los agentes psicosociales en la motivación de los colaboradores del IES? Hipótesis Específica: La mitad de los colaboradores de una IES consideran que la influencia del clima organizacional y los agentes psicosociales son primordiales dentro de sus funciones.

Para finalizar este apartado, cabe resaltar que el presente estudio será beneficioso para el personal de cada área las cuales son: el administrativo, académico y de apoyo. Debido a que los factores determinantes que influyen en la motivación son las necesidades particulares de los empleados, además los resultados de la investigación también significarían un beneficio para mejorar el servicio que la Institución ofrece al estudiantado con el objetivo de contribuir a mejorar la imagen de nivel académico y el prestigio. A lo largo del trabajo, en cada uno de los apartados los temas se dividen en dos partes los cuales son: Extrínsecos: Clima organizacional y agentes psicosociales e Intrínsecos: Principios motivacionales.

1.1 Planteamiento del problema

Problema real: La desmotivación dentro del personal de una IES se deriva de una serie de causas como, por ejemplo: sobrecarga de trabajo, actitudes negativas y malas relaciones interpersonales, aspiraciones personales, colaboradores sobre capacitados.

En función de la vida laboral del personal de una IES, según el blog Bizneo afirma que, “ya que al menos un 45,7% de la población laboral no está satisfecha. Además de esto, un 18,5% del total de trabajadores activos está buscando un nuevo empleo.

Por lo tanto, “el impacto de la desmotivación laboral influye en distintos niveles de la organización: disminuye la productividad, al punto de que puede llegar a reducirse hasta un 40% cuando el empleado no está comprometido” (Bizneo blog, 2022).

Además, en relación a la vida personal de los colaboradores de una IES, para la empresa española Comunicae: “de acuerdo el estudio Cigna 360 Wellbeing muestra que el 98% de los trabajadores considera importante disponer de tiempo para cuidar y disfrutar de su familia y prevenir así situaciones de estrés que puedan afectar a su salud mental” (Comunicae, 2022).

Según la Dra. Burillo Lozada “En la actualidad, la seguridad del trabajador es un factor importante, no solo en su condición física, sino en su bienestar emocional, como son: la ansiedad, depresión, estrés u otros problemas psicológicos” (Burillo, 2022).

Así mismo, “Dichas condiciones que actualmente se presentan en los colaboradores de las organizaciones, se estableció la NOM 035, que reconoce e identifica cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afecta al trabajador y busca la salud en el trabajo” (Burillo, 2022).

Problema cognitivo: Parte de que en las IES dependiendo del área se implementan distintos métodos para medir el nivel de satisfacción y calidad de los colaboradores. Por ejemplo, en el caso de los docentes, sería la evaluación docente que se realiza al término del semestre, de igual forma, para el personal que sea administrativo o de apoyo existen dentro de sus áreas buzones de quejas en la cual los jefes en determinado tiempo los revisan y de esta forma se percatan de que carencias o dificultades hay en el ambiente de trabajo como por ejemplo diferencias entre compañeros, exceso de estrés, entre otros.

Por lo que, con base a lo anterior y a los temas de clima organizacional y agentes psicosociales y los principios organizacionales en los que compone el estudio se establecieron los siguientes factores, los cuales son los principales debido a que son más fáciles de identificar por medio de observación directa en la convivencia diaria por parte de los colaboradores:

- ◆ **Empatía:** Según Goleman (2016), percibir lo que otros sienten sin decirlo es la esencia de la empatía. Rara vez el otro nos dirá con palabras lo que experimenta; en cambio, nos lo revela por su tono de voz, su expresión facial y otras maneras no verbales. La capacidad de percibir esas comunicaciones sutiles nace de aptitudes más básicas, sobre todo el conocimiento de uno mismo y del autodomínio (García y Quiroz, 2019).
- ◆ **Empoderamiento:** Según Zimmerman, implica un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que se basa en las fortalezas, competencias y sistemas de apoyo social que

promueven el cambio en las comunidades. Parte de su atractivo como concepto nace de su énfasis en los aspectos positivos del comportamiento humano, como son la identificación y fomento de las capacidades y la promoción del bienestar más que la curación de problemas o la identificación de factores de riesgo (Silva y Loreto, 2004).

- ◆ **Compañerismo:** Alude al grado de cooperación y amistad entre los empleados de la organización (Cuadra y Veloso, 2007).
- ◆ **Ambiente:** Es el facilitador de la motivación generando oportunidades de interacción con otras personas (Mora y Mora, Convite, 2022).
- ◆ **Comunicación asertiva:** Se refiere a como un comportamiento comunicacional maduro en el que la persona ni agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que expresa sus convicciones y defiende sus derechos (Arévalo, Arana y Aranda, 2018).
- ◆ **Relaciones interpersonales:** Para los autores Bustamante, Avedaño y Maza lograr un entorno laboral óptimo es necesario trabajar en las condiciones que van dirigidas a lograr el bienestar de los funcionarios, sino también involucrando todos aquellos aspectos que orienten el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la salud emocional y el clima organizacional (Rivera, Hernández y Forgiony Santos, 2018).

Con el desarrollo de esta investigación rectificar o descartar según sea el caso cada uno de los principales factores; cabe mencionar que estos aspectos están relacionados a los principios motivacionales, clima laboral y agentes psicosociales que influyen en la motivación dentro del personal de una IES (Rivera, Hernández y Forgiony Santos, 2018).

Se considera al tema de la motivación como el elemento que puede llegar a influir de forma positiva o negativa en el personal de una IES. Como problemática principal a analizar es cómo los factores mencionados a continuación pueden generar una desmotivación abarcando todos los colaboradores en las áreas administrativas, el personal docente y de apoyo del IES.

Se observa por parte de los estudiantes de cada una de carreras ofertadas por la Institución y que el nivel de satisfacción y comodidad en el trabajo hay decaído por parte de los colaboradores tanto de manera virtual como presencial en los últimos seis meses. Por ello, se infiere una deficiencia en la enseñanza que se brinda, así como condiciones insuficientes en el ambiente y el trato que se brinda al estudiantado principalmente.

Se han desarrollado a lo largo de la historia teorías en busca de la clave definitiva de la motivación, como la Teoría de la motivación según Abraham Maslow (Pérez, 2016), la Teoría de

las expectativas según Víctor H. Vroom (Peiro, 2021), la Teoría de la equidad según John Stacey Adams y la Teoría de las tres necesidades según David McClelland (Pérez, 2016).

Igualmente se indagó en las repercusiones, factores y áreas que pueden surgir debido a la falta de motivación adecuada para los colaboradores que laboran en una IES, por ejemplo, disminución de la productividad, burnout debido a sobrecarga de trabajo derivada de la pandemia, entre otros.

Fundamentación teórica

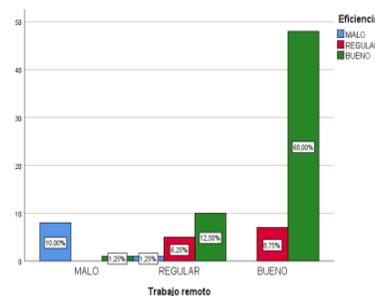
Eficacia y Eficiencia.

Cada institución promueve como principales principios la eficiencia y la eficacia, en este caso un estudio realizado por la universidad de Lima, Perú, realizó a una muestra de 99 trabajadores del área administrativa que obtuvo:

Trabajo remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

		Eficiencia			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Trabajo remoto	Malo	Recuento	8	0	1	9
		% dentro de Eficiencia	10,0%	0,0%	1,25%	11,25%
	Regular	Recuento	1	5	10	16
		% dentro de Eficiencia	1,25%	6,25%	12,5%	20,0%
	Bueno	Recuento	0	7	48	55
		% dentro de Eficiencia	0,0%	8,75%	60,0%	68,75%
Total		Recuento	9	12	59	80
		% dentro de Eficiencia	11,25%	15,0%	73,75%	100,0%

Trabajo Remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

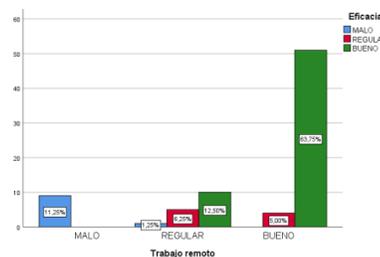


- ◆ De acuerdo a la siguiente tabla y el gráfico, el 68,75% del personal administrativo considera que el trabajo remoto es bueno y eficiente.

Trabajo Remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

		Eficacia			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Trabajo remoto	Malo	Recuento	9	0	0	9
		% dentro de Eficacia	11,25%	0,0%	0,0%	11,25%
	Regular	Recuento	1	5	10	16
		% dentro de Eficacia	1,25%	6,25%	12,5%	20,0%
	Bueno	Recuento	0	4	51	55
		% dentro de Eficacia	0,0%	5,0%	63,75%	68,75%
Total		Recuento	10	9	61	80
		% dentro de Eficacia	12,5%	11,25%	76,25%	100,0%

Trabajo Remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

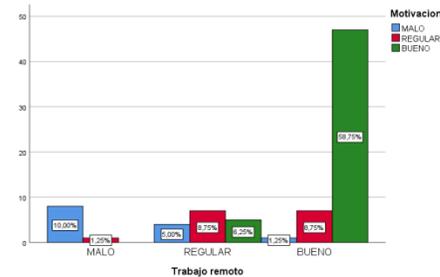


- ◆ Por ende, se puede concluir que de acuerdo a la siguiente tabla y gráfica, el 73,75% presentan una buena eficacia, mientras que el 15,0% la eficacia es regular y el 11,25% del personal tienen una mala eficacia en el trabajo remoto (Benel, 2022).

Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

		Motivación			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Trabajo remoto	Malo	Recuento	8	1	0	9
		% dentro de Motivación	10,0%	1,25%	0,0%	11,25%
	Regular	Recuento	4	7	5	16
		% dentro de Motivación	5,0%	8,75%	6,25%	20,0%
	Bueno	Recuento	1	7	47	55
		% dentro de Motivación	1,25%	8,75%	58,75%	68,75%
Total		Recuento	13	15	52	80
		% dentro de Motivación	16,25%	18,75%	65,0%	100,0%

Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021



- ◆ Por lo tanto, con base se puede concluir que de acuerdo a la siguiente tabla y gráfico, cualquiera sea el nivel de trabajo remoto que tengan los colaboradores administrativos, el 65,0% presentan una buena motivación en el trabajo (Benel, 2022).

Clima Organizacional y agentes psicosociales.

El modelo de Litwin y Stringer (1968) sostiene que el clima organizacional es una forma de medir cómo repercute el ambiente en que los colaboradores se motiven, partiendo de este punto señalaron que está compuesto por 9 dimensiones las cuales se mencionan a continuación:

- ◆ **Estructura:** medida en que la organización enfatiza la burocracia.
- ◆ **Responsabilidad:** autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
- ◆ **Recompensa:** percepción sobre la equidad y justicia en cuanto a la gratificación recibida por el trabajo bien realizado.
- ◆ **Desafío:** sentimiento generado por propio del trabajo.
- ◆ **Relaciones:** percepción de los colaboradores sobre la existencia de un ambiente de trabajo grato que concibe buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- ◆ **Cooperación:** sentir de los miembros con respecto a ayudar de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
- ◆ **Estándares:** percepción acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.
- ◆ **Conflicto:** sentimiento, tanto de pares como superiores, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas.
- ◆ **Identidad:** sentimiento de pertenencia a la organización (Paredes y Muchotrigo, Grimaldo, 2017).

Aunado a lo anterior se realizó un estudio el cual analizó la NOM-STPS-035-2018 en una Universidad Privada Mexicana (UPEM) para ello participaron en el diagnóstico 50 trabajadores, 22 hombres y 28 mujeres de entre 26 y 59 años. El 65.3% se encuentran casados o en unión libre y el resto sin una relación afectiva. La mayoría reportan un nivel de estudios de licenciatura de los que un total de 45 son docentes imparten clase una media de hora frente a un grupo de 13 alumnos.

En cuanto a las correlaciones entre instrumentos, las puntuaciones totales de Cuestionario de la NOM-035 (CN035) y Escala de Clima Social Organizacional (WES) fue alta, negativa y estadísticamente significativa (a mejores condiciones de clima social organizacional, menor riesgo psicosocial y viceversa). Los Componentes Liderazgo, relaciones de trabajo y entorno organizacional de la CN035 fueron los que mejor correlacionaron con todos los factores de WES. Contrario a lo esperado teóricamente, se encontró correlaciones positivas entre el Componente Ambiente de Trabajo con los factores de la WES (Martínez, 2020).

Tomando en cuenta toda la información proporcionada anteriormente como referencia, se establece que el carácter de la investigación es correlacional a que las variables independientes están identificadas a base de las preguntas del cuestionario y los objetivos particulares, descritas a continuación:

Variables independientes	Variables dependientes
Desempeño	Estímulo y Departamentos
Principios Motivacionales	Código De Ética, Políticas, Normas y Reglamentos
Satisfacción laboral	Principios Motivacionales y Departamento De Pertenencia
Clima Laboral	NOM- 035-Stps-2018

9. Tabla de variables dependientes e independientes. Elaboración propia, (2022)

Teoría Bifactorial de la Satisfacción.

La Teoría de los factores o Teoría Bifactorial de la Satisfacción analizada por (Mora y Mora, 2020) que se fundamenta en el trabajo del individuo y el ambiente externo del comportamiento humano, propone la existencia de dos clases de factores que inciden en la satisfacción laboral y que afectan de manera diversa el comportamiento humano: Los factores higiénicos o insatisfactorios y los factores motivadores o satisfactorios.

La motivación es uno de los factores que se detona en el ámbito laboral, donde al personal del IES que es reconocido o se muestra interés por su trabajo logra sentir una capacidad para asumir nuevos retos que se le puedan presentar, pero de no existir este factor que permita

entusiasmar al empleado a realizar bien su labor, solo logrará en él ineficiencia en cuanto ejecute cualquier actividad que se le asigne. (Mora y Mora, 2020)

Inteligencia Emocional.

Es ese conjunto de habilidades llamado inteligencia emocional se constituye como como “una habilidad correlativa vuelta hacia el interior que permite configurar una imagen exacta y verdadera de nosotros mismos y que nos hace capaz de utilizar esa imagen para actuar en la vida de un modo más eficaz” (Ibeas, 2022). La inteligencia emocional se compone del aspecto interpersonal e intrapersonal, esto permite relacionarla con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en una IES.

Metodología

La técnica de recolección de datos fue la encuesta de tipo analítica, realizada a través de un muestreo de sujetos voluntarios, debido que se utilizaron el área administrativa, académica y de apoyo como estratos. Implementándose preguntas de tipo cerradas, con formato de escala de Likert para evitar el sesgo en las respuestas (Matas, 2018). La población original que fue considerada en el estudio fue 435 trabajadores del IES, sin embargo, debido a falta de tiempo y de personal en el curso de verano 2022 se redujo a 34 en total entre cada una de las áreas sujetas al estudio.

El marco muestral considerado es de: 277 docentes, 23 directivos, 88 administrativos, 45 miembros de apoyo y 2 interinatos administrativos. Obteniendo un total de 435 trabajadores. Segmentado en 3 unidades de análisis: personal administrativo, de apoyo y académico. El tamaño original de la muestra fue de 200 trabajadores en un semestre regular, pero por cuestiones académicas y de temporalidad la muestra real fue de 32 colaboradores, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, estadístico ni experimental, pues no se aplicó el instrumento a la muestra real debido a que no se tomó en cuenta al total del personal de cada una de las áreas en las cuales se enfoca el estudio. La selección de la muestra fue implementada por conveniencia de los investigadores y el presente trabajo comprendió del 28 de junio al 29 de julio del año 2022, para el curso de verano de la materia Taller de Investigación II en una IES.

El tipo de investigación fue correlacional, ya que se relacionan diversas variables e indicadores, algunas de las variables fueron: desempeño, principios motivacionales, satisfacción del personal y clima laboral.

Cabe aclarar, que no todas las variables se tomaron en consideración para el desarrollo del presente estudio, la razón es debido a las distintas limitantes que se presentaron y son las siguientes:

- ◆ Predisposición del trabajador a ser participe en la aplicación del instrumento de recopilación de datos.
- ◆ Tiempo de elaboración de la investigación.
- ◆ Veracidad y confiabilidad de las respuestas de cada uno empleados al momento de recopilar la información.
- ◆ Tamaño de la muestra adecuado.

Además, se debe resaltar que la naturaleza de la investigación es de tipo acción-reacción, ya que no solo se observaron las actitudes de los trabajadores, sino también se les cuestionó acerca de la percepción a los factores.

El diseño de la presentación es transaccional descriptivo, ya que, se infirió sobre las posibilidades de correlación entre variables e indicadores.

Cálculo de la muestra real cursos de verano 2022

$$N = 34$$

$$n = ((1.962x (0.50) (0.50) (34)) / ((0.052x (34-1)) + ((1.962x (0.50) (0.50))).$$

$$n = 31.31 = 32$$

Análisis de fiabilidad y resultados. En el siguiente apartado, se podrán observar los resultados obtenidos, así como el análisis de fiabilidad con Alpha Cronbach que resultó al aplicar el instrumento de investigación:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.803	9

Figura 1: Análisis de fiabilidad. Fuente: Elaboración propia, (2022)

Figurass	Inferencias
<p>Objetivo General.</p> <p>Nivel de estudios-Nivel de satisfacción.</p>	<p>Con base a los resultados obtenidos en la siguiente gráfica, se puede observar que 18.75% y un 12.5% de los trabajadores con grado de estudio a nivel licenciatura o mayor respectivamente se encuentran mayormente satisfechos, en comparación a los trabajadores que tienen un grado de preparación técnico y/o media superior, quienes se encuentran en promedio regularmente satisfechos. (Véase gráfico 1)</p>

<p>Objetivo Particular 1 Principios motivacionales-Nivel de satisfacción.</p>	<p>En la presente gráfica se muestra que el 37.5% en cada caso del total de la muestra se siente de acuerdo y neutral sobre el nivel de satisfacción y, además de que solo el 34.38% de la población casi siempre aplica los principios motivacionales de la institución. (Véase gráfico 2)</p>
<p>Objetivo Particular 2 Género del personal- Impacto del clima laboral en el personal.</p>	<p>Los resultados muestran que el 50% de las trabajadoras de la universidad siempre consideran que el impacto en el clima laboral es determinante para desarrollar sus tareas, en contraparte el 43.8% de los trabajadores opinan que algunas veces es relevante el clima laboral. (Véase gráfico 3)</p>

Tabla 1: Inferencias de los gráficos.
Fuente: Elaboración propia, (2022)

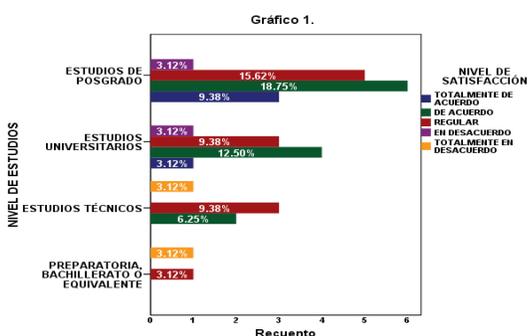


Figura 1: Nivel estudios-nivel de satisfacción
Fuente: Elaboración propia, (2022)

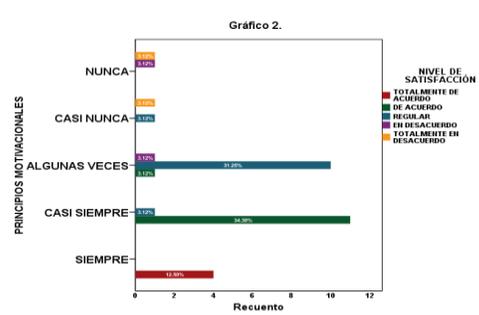


Figura 2: Principios motivacionales-nivel de satisfacción
Fuente: Elaboración propia, (2022)

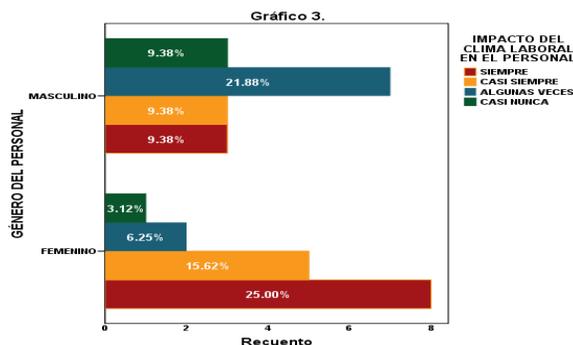


Figura 3: Género del personal-impacto del clima laboral en el personal
Fuente: Elaboración propia, (2022)

Discusión y Conclusiones.

◆ Nivel de estudios – Nivel de satisfacción.

Se refiere a que mientras el grado de estudios del trabajador sea alto más satisfecho se sentirá y por lo tanto la motivación será mayor, sin embargo a comparación de la proyección en 2030 (Cárdenas y Hidalgo López, 2018) y debido a las consecuencias de la pandemia, empleados como

los docentes deberán de tener capacitaciones o certificaciones en manejo de TIC's ya que en el futuro el tener un posgrado no será suficiente.

◆ **Principios motivacionales – Nivel de satisfacción.**

Con respecto a este punto, que al aplicar los principios principales los cuales son eficiencia y eficacia en sus funciones tal y como lo establece (Benel, 2022), los empleados se encuentran de acuerdo en que esto influye de forma significativa en su motivación sobre todo en cuestión de trabajo remoto tal y como se establece en el marco de referencia, por lo cual el IES debe de procurar que sus empleados siempre mantengan un alto nivel de satisfacción.

◆ **Género del personal – Impacto del clima laboral.**

En relación a ello, la mitad de las mujeres que el impacto del clima laborales determinante en sus labores, por lo tanto, se debe tomar en cuenta la reducción de factores psicosociales ya que esto le permite al trabajador estabilidad en su vida laboral-personal tal como refleja (Macías y Vanga, 2021) en su artículo “Clima organizacional y motivación como insumos para planes de mejora institucional.”

Al analizar los puntos con respecto a la satisfacción laboral de los empleados de una IES se concluye que el factor de la motivación está estrechamente vinculado a los factores intrínsecos y extrínsecos, particularmente la mitad de las asegura que uno de los aspectos determinantes al momento de desempeñar sus labores es el impacto del clima laboral.

Cabe resaltar que dentro del propio clima organizacional se encuentra una serie de factores como lo son: psicosociales, calidad de vida, de satisfacción y desarrollo laboral por lo tanto la institución siempre debe de estar al tanto de las nuevas actualizaciones de la NOM-035-STPS-2018 con tal de proveer a los trabajadores de cada área un ambiente propicio para la realización de sus actividades.

Además, se debe considerar en cuestión de los principios motivacionales propios de la institución, que la mayoría de los miembros pertenecientes a la IES los aplica en su ambiente de trabajo, específicamente hacia sus compañeros;

Por último, con base a lo anterior mencionado dentro de la investigación, la motivación siempre será un elemento importante en el arduo trabajo de una institución, y deben de considerarse todos los sub-factores que trae consigo, puesto que tarde o temprano se verán reflejados en el rendimiento y desempeño del personal y muy probablemente de no tomarla en cuenta no traerá consigo un beneficio; por lo tanto, si existe un alto nivel de desempeño esto

generará un efecto en cadena que va a incrementar la motivación y por ende el trabajador tendrá estabilidad laboral y personal.

Recomendaciones.

A continuación, se enlistarán las siguientes recomendaciones de acuerdo a los resultados y conclusiones:

- ◆ Promover una sana convivencia dentro de la jerarquía organizacional desde el personal administrativo hasta el personal de apoyo y viceversa en las IES.
- ◆ Se propone que en cada inicio de semestre se incluya dentro de las capacitaciones docentes retomar los principios motivacionales que propone la institución.
- ◆ Mejorar el clima laboral mediante la implementación de programas de sana convivencia tales como talleres de meditación, manejo del estrés y actividades recreativas dentro de cada área.
- ◆ Incrementar el nivel de motivación implementando el salario emocional mediante que día el de cumpleaños del colaborador independientemente de su área sea de descanso con goce de sueldo integró.
- ◆ Establecer cada fin de mes actividades recreativas como por ejemplo juegos en los que se produzca competencia sana, en los que se fomente de manera implícita los principios motivacionales.

Referencias

- Arana, V. J., y Aranda, P. (2018). *Repositorio Universidad Nacional de Trujillo*. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11740/1846.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benel, T. (2022). *Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500-12692/88061/Benel_TK-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Bizneo blog. (2022). *Bizneo blog*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/desmotivacion-laboral/#:~:text=El%20impacto%20de%20la%20desmotivaci%C3%B3n,Ca%C3%ADa%20del%20rendimiento%20del%20equipo>
- Burillo, L. (31 de julio de 2022). *El Heraldo de Puebla*. Obtenido de <https://heraldodepuebla.com/2022/07/31/la-importancia-de-los-riesgos-psicosociales-en-el-ambiente-laboral/>
- Cárdenas, P. G., y Hidalgo López, M. (2018). *Visión y acción 2030: propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México*. Recuperado el Julio de 2022, de https://visionyaccion2030.anuies.mx/Vision_accion2030.pdf

- Comunicar. (28 de julio de 2022). *Diario siglo XXI*. Obtenido de <https://www.diariosigloxxi.com/texto-diario/mostrar/3840376/98-trabajadores-considera-importante-disponer-tiempo-cuidar-disfrutar-familia-hora-prevenir-situaciones-estres>
- Cuadra, P., y Veloso, B. (2007). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-23762007000200004&script=sci_arttext&tlng=pt
- García, F. A., y Quiroz, C. M. (2019). *Repositorio Institucional UPN*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22030>
- Ibeas, D. (04 de Abril de 2022). *Contactcente Hub*. Recuperado el Julio de 2022, de Contactcente Hub: <https://contactcenterhub.es/que-es-la-inteligencia-emocional-para-daniel-goleman-2022-04-34956>
- Macías, G., y Vanga, A. (2021). *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Martínez, C. (3 de noviembre de 2020). Obtenido de <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/3836>
- Matas, A. (2018). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Obtenido de <https://www.readcube.com/articles/10.24320%2Fredie.2018.20.1.1347>
- Mora, E., y Mora, M. (2020). Obtenido de <https://convite.cenditel.gob.ve/revistaclit/index.php/revistaclit/article/view/1021>
- Mora, E., y Mora, M. (2022). *Convite*. Obtenido de <https://convite.cenditel.gob.ve/revistaclit/index.php/revistaclit/article/view/1021>
- Ojeda, J., y Ferrer, M. (7 de septiembre de 2010). *Revista Educación*. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/485/475>
- Paredes, R. P., y Muchotrigo, Grimaldo, M. (2017). *SciELO*. Recuperado el 2022, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212017000200179
- Peiro, R. (2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-expectativas-de-vroom.html>
- Pérez, A. (2016). *CeoLevel*. Obtenido de <https://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>
- Rivera, P. D., Hernández, L. J., y Forgiony Santos, J. O. (2018). *Revista Digital Universidad Simón Bolívar*. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Silva, C., y Loreto, M. (2004). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-22282004000200003&script=sci_arttext