ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

AUTORA:
PALENCIA O, HAIDDE C

RESUMEN

Para promover un ambiente de trabajo saludable y contribuir a la satisfacción laboral de los empleados se debe tomar en cuenta algunas teorías motivacionales, en este artículo se mencionan dos teorías como son la Teoría de las Necesidades Básicas de Maslow y la teoría de los los dos factores de Herzberg. La motivación es conocida como un proceso de acciones dirigidas para alcanzar metas en un momento determinado. Peiro, Rosario (2020:2), plantea que la "motivación es el impulso que lleva a realizar acciones y perseguir nuestros objetivos para satisfacer nuestras necesidades y alcanzar metas". Asimismo, dicho artículo es de enfoque cualitativo, mediante la memoria descriptiva, siendo esta una técnica que permitió recoger la información para escribir el ensayo, cuyo propósito es compartir y describir situaciones y estrategias motivacionales suscitadas postpandemia sobre la praxis docente y el clima laboral de los empleados en la comunidad universitaria. La presente investigación tiene la intención de aportar estrategias al proceso Resiliente, fomentando la capacidad de adaptación y recuperación ante las adversidades en el contexto laboral. Del mismo modo, este estudio analiza la importancia que tiene la acción motivadora, como elemento dinamizador que permite el bienestar de los empleados y el éxito laboral en las organizaciones. Considerando la motivación laboral como un puente que permite gestionar y garantizar la coherencia y la estabilidad en las operaciones laborales inmersas en el medio universitario, lo que permite una visión sobre los problemas interpersonales y cuales estrategias se pueden

aplicar para poner en marcha programas de bienestar laboral. Para el proceso investigativo del artículo, además, de la memoria descriptiva como técnica también se realizó la sistematización de experiencias como método, utilizando para ello la observación y la interpretación critica de las experiencias vividas en el contexto laboral por los empleados de la UNERMB, sede Coro.

Palabras Clave: Motivación. Estrategias. Resiliencia. Laboral y Contexto

ABSTRACT

To promote a healthy work environment and contribute to employee job satisfaction, some motivational theories must be taken into account. Two theories are mentioned in this article, such as Maslow's Basic Needs Theory and Herzberg's two-factor theory. Motivation is known as a process of actions directed to achieve goals at a given time. Peiro, Rosario (2020:2), states that motivation is the impulse that leads to carrying out actions and pursuing our objectives to satisfy our needs and achieve goals. Likewise, this article has a qualitative approach, through descriptive memory, this being a technique that allowed collecting information to write the essay, whose purpose is to share and describe motivational situations and strategies that arose after the pandemic on teaching praxis and the work environment of employees in the university community. This research aims to provide strategies to the Resilient process, promoting the ability to adapt and recover from adversity in the work context. Likewise, this study analyzes the importance of motivating action, as a dynamic element that allows employee well-being and work success in organizations. Considering work motivation as a bridge that allows managing and ensuring coherence and stability in work operations immersed in the university environment, which allows a vision of interpersonal problems and which strategies can be applied to implement work wellness programs. For the research process of the

article, in addition to the descriptive memory as a technique, the systematization of experiences was also carried out as a method. Using for this the observation and critical interpretation of the experiences lived in the work context by the employees of UNERMB, Coro headquarters.

Keywords: Motivation, strategies, Resilience. Work ando context.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es aquel que va a determinar el ambiente interno que deben tener los empleados de una organización en este caso del contexto universitario, cuando los empleados de una universidad se sienten satisfechos de su trabajo, de buen ánimo, interesados en sus actividades laborales y dispuestos a colaborar con sus compañeros, quiere decir que están motivados, entonces su clima laboral va a mejorar considerablemente. Para efectos de la presente investigación, la misma se llevó a cabo a través de fases o etapas para la recolección de la información.

En la primera fase se realizó la observación, la cual consistió en evidenciar el comportamiento, actitudes, como eran las relaciones interpersonales de los empleados y su disponibilidad laboral. Luego, se llevaron a cabo entrevistas a los empleados de las diferentes áreas para conocer sus relaciones laborales, clima organizacional y cuales eran sus experiencias motivacionales en el ámbito laboral. Esto permitió detectar y diagnosticar la necesidad de ejecutar actividades necesarias para mejorar el clima laborar, ya que existían situaciones de desmotivación y apatía hacia el cumplimiento y desempeño de tareas por parte del personal.

Posteriormente, en la segunda fase se planifico un plan de acción con algunas estrategias y actividades motivacionales para mejorar ese clima laboral e introducir estrategias de motivación para la satisfacción laboral. Y, por último, ya para consolidar una tercera fase se ejecutó el plan de acción, obteniendo muy buenos resultados, mejorando considerablemente el clima laboral en la sede universitaria.

La motivación laboral, es tema esencial en la vida diaria de

toda institución. Éste es un factor importante dentro de una institución universitaria, por medio de ella, el ser humano puede interactuar y obtener satisfacción propia a través de metas o logros propuestos en su puesto de trabajo. Es entonces, donde el empleado o trabajador, descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto, lo que contribuye a que los empleados posean un talento humano y grandes equipos de trabajo, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, dentro del recinto universitario, es por eso que es importante que la institución, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que dicho trabajador mantenga una participación eficiente y activa en la universidad.

En relación a la resiliencia, es muy importante, ya que permite a los empleados enfrentar y resistir situaciones estresantes, en este caso afrontar situaciones desmotivadoras, desinterés e insatisfacción hacia sus competencias y funciones, inclusive afectando sus relaciones laborales, influyendo esto en su salud física y mental, si la actitud que tiene el personal, empleados o compañeros en el trabajo no es la adecuada, sumándole inseguridad en sus expectativas personales, va a traer como resultado que todo ello fluya de manera negativa y por ende en el buen funcionamiento de la institución. Asimismo, se puede evidenciar que aquellos empleados con altos grados de satisfacción laboral muestran actitudes positivas y emprendedoras en sus competencias laborales, en el caso opuesto se evidencia una actitud desinteresada cuando no está satisfecho ya que su nivel de motivación es mínimo, lo que influye tanto en su compromiso y funciones, como en su satisfacción laboral.

La motivación puede ser de dos tipos, se tiene la motivación

intrínseca y la extrínseca, estos tipos de motivación se manifiestan en las personas, cumpliendo roles muy importantes.

De igual modo, se menciona la Teoría de Herzberg, quien plantea que existen dos factores, los motivacionales e higiénicos. Dicha teoría se refiere a como la satisfacción laboral y la motivación afectan las relaciones sociales y el rendimiento de los trabajadores o empleados. También afirma que el rendimiento de las personas en sus trabajos va a de depender del nivel de satisfacción que experimentan en su entorno laboral. El propósito de este ensayo es compartir y describir situaciones y estrategias motivacionales suscitadas postpandemia sobre la praxis docente y el clima laboral de los empleados en la comunidad universitaria. Se mencionaran los aspectos mas importantes de las experiencias y definiciones conceptuales presentadas por la investigadora relacionadas a la motivación laborar en el contexto universitario de la UNERMB y de que manera deben accionarse estrategias para mejorar el estado emocional de dicho personal.

Teniendo presente lo planteado se pretende con esta investigación analizar la praxis de la motivación laboral del personal través de la sistematización de la memoria descriptiva y la revisión documental bibliográfica, así como información obtenida por la investigadora, constituyendo ello una estrategia para fortalecer la Resiliencia laboral universitaria en algunas instituciones de nuestro país postpandemia.

El presente ensayo científico se desarrollará tomando en cuenta la siguiente estructura: El desarrollo (contiene la fundamentación teórica y la sistematización de experiencias que preceden al estudio, metodología (contiene la metodología y procedimientos a

seguir, logros y resultados, consideraciones finales y referencias bibliográficas.

DESCRIPCIÓN DE LAS EXPERIENCIAS EN LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

Fundamentación teórica de la experiencia.

A nivel mundial, en las instituciones educativas se han evidenciado varios factores que pueden afectar directamente la motivación y el compromiso de los empleados, disminuyendo su desempeño y contribuyendo a un ambiente laboral menos eficiente, por lo que se hace necesario llevar a cabo actividades motivadoras, que permitan abordar estas problemáticas de manera integral, implementando estrategias motivacionales que no solo consideren las condiciones tanto en lo microeconómico y macroeconómico, sino también que se enfoque en el desarrollo profesional, la gestión eficiente y el bienestar individual de los empleados en todas las áreas.

Después de la Pandemia COVID-19 a nivel mundial y específicamente en Venezuela, la desmotivación influyó directamente en la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, lo cual trae como consecuencia un impacto significativo en las relaciones interpersonales y el clima laboral. La falta de recursos, la inestabilidad económica y las tensiones políticas que generó la pandemia impactan directamente en en el clima organizacional, generando una atmosfera laboral desafiante. Se pudo evidenciar que la motivación laboral es un tema ampliamente investigado y representa un factor de gran relevancia en las empresas e instituciones, así lo plantean Gallegos & Lara Hadi. (2008), en la medida en la que el trabajador se sienta satisfecho, contribuirá con mayor desempeño en el logro de los objetivos de las empresas.

Cabe destacar que la motivación laboral representa un tema de gran interés y controversia, conduciendo ello a numerosas investigaciones, lo que resalta el concepto de motivación como una influencia en el desempeño del docente y del resto del personal. Por un lado, se tiene la motivación intrínseca y la extrínseca, estos tipos de motivación cumplen un papel fundamental en las personas. Muchos expertos señalan que las recompensas externas tradicionales entierran cualquier motivación intrínseca que una persona pueda tener.

También se hace referencia a varias teorías, entre las cuales tenemos a Maslow, psicólogo humanista, quien fue el creador de la teoría de la Pirámide de las Necesidades Básicas de Maslow. Morlegan & Ayala (2011:5). plantean que las "personas generan su conducta para satisfacer necesidades, conscientes o inconscientes, por lo cual, su estudio es fundamental para comprender conductas, tanto de manera individual o en organizaciones."

De igual modo, se menciona la Teoría de Herzberg, quien plantea que existen dos factores, los motivacionales e higiénicos.

Dicha teoría se refiere a como la satisfacción laboral y la motivación afectan las relaciones sociales y el rendimiento de los trabajadores o empleados. También afirma que el rendimiento de las personas en sus trabajos va a de depender del nivel de satisfacción que experimentan en su entorno laboral.

Sistematización de las Experiencias. Como fueron tratadas?

A través del diagnóstico realizado por la investigadora, se pudo determinar que la motivación laboral está afectando al personal debido a muchos factores tantos internos como externos, dichos factores se han venido observando con

mayor incidencia después de superar la pandemia COVID-19, entre ellos están, un salario mínimo muy bajo que no contribuye a los gastos básicos, la falta de recursos en la universidad, la inestabilidad económica y las tensiones políticas que inciden en las relaciones interpersonales, generando una atmosfera laboral desafiante, desmotivadora e insatisfacción de las funciones y competencias laborales.

Todo esto motivado a la falta de programas efectivos de gestión del talento y desarrollo profesional, lo que trae como consecuencia la falta de perspectivas de crecimiento para los empleados en el área administrativa y académica en este sentido influye mucho la burocracia interna y la rigidez en los procesos generando en los empleados una frustración y un desinterés en la consecución de metas laborales.

Dada toda esta situación, se ha puesto en práctica una serie de estrategias de motivación laboral, tomando en cuenta las teorías de Maslow y de Herzberg, para impulsar y fortalecer los procesos que conlleven al mejoramiento del clima laboral de los trabajadores. Robbins & Jugge (2017:1) mencionan que la satisfacción laboral se define como "una sensación positiva sobre el trabajo propio y que surge de la evaluación de sus características,".. esto indica que una persona con alta satisfacción laboral por supuesto va a tener sentimientos positivos hacia su trabajo y hacia sus compañeros y colegas, y de manera contraria a una persona que posea insatisfacción laborar, la cual reflejará sentimientos negativos.

Después de evidenciar la situación de desmotivación y desinterés laboral predominante en el ambiente de trabajo del recinto universitario, en donde se observó que posterior a la Pandemia había poca

participación de estudiantes, Docentes, personal obrero y administrativo en las actividades académicas y laborales, aunado a ello había incumplimiento de los horarios establecidos, en su mayoría los docentes desarrollaban los contenidos de las asignaturas de manera virtual, inclusive las evaluaciones se aplicaban a través de la virtualidad, la estructura física e instalaciones del recinto universitario carecían de los servicios básicos (agua, luz, servicios de internet entre otros), el personal obrero solo asistía un día a la semana, todo un caos. Sin embargo, en medio de las deficiencias en materia relacionada a la tecnología y las deficiencias en cuanto a la conectividad y a los cambios generados por la pandemia en todo el sector se logró sobrevivir y sobreponernos a la crisis, los docentes se adaptaron a las diversas situaciones desfavorables que se presentaron en las instituciones universitarias, haciendo uso de sus potencialidades personales que permitieron convertir esos obstáculos y limitaciones en fortalezas.

Cabe destacar que también se implementaron una serie de acciones y estrategias en el personal para poder superar estas adversidades, entre las que mencionamos: Conversatorios sobre la puesta en práctica del Trabajo en equipo, que involucren activamente a los empleados de todas las áreas tanto en lo individual como en lo colectivo y así lograr la satisfacción laboral. Asimismo, se realizaron charlas sobre la inteligencia emocional, cuyo facilitador fue un Psicólogo; en la misma participaron los docentes de todos los programas de la sede, de igual forma hubo participación de los obreros y administrativos. El objetivo de esta charla fue estimular la comunicación para promover un ambiente en la que todos puedan sentirse cómodos para expresar sus ideas y preocupaciones sin llegar a herir susceptibilidades y que cada

quien pueda expresar y conocer sus propias emociones y las ajenas otorgándoles respuestas ante ellos.

También se llevaron a cabo conversatorios y talleres sobre inteligencias múltiples dirigidas a los estudiantes con el propósito de promover el aprendizaje autónomo de los mismos, para que tomen conciencia de las habilidades que poseen, facilitando con ello que puedan entender y procesar cualquier tema o concepto que se les presente en un momento dado. Otra estrategia que se realizó fue realizar actividades de relaciones sociales fuera del recinto laboral, encuentros como almuerzos, celebración de cumpleaños, fiestas navideñas entre otras para fortalecer los lazos entre los miembros del equipo.

Logros y Resultados de las Experiencias

Después de haber analizado y contrastado las respuestas de algunos empleados con lo propuesto en las teorías de Maslow y Herzberg sobre las necesidades básicas y factores motivacionales se considera que es necesario aplicar una serie de acciones y estrategias que surtan un efecto positivo en los niveles motivacionales de los empleados de la UNERMB, sede Coro, con el propósito de mejorar el clima laboral en el trabajo que estos llevan a cabo en dicha Universidad. No cabe duda que existen factores intrínsecos y extrínsecos que influyen de manera positiva para motivar a las personas en sus empleos, factores que incrementan la satisfacción laboral, lo que indica que las teorías de los factores de Herzberg afirman que la satisfacción y motivación en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña.

Durante las actividades que se desarrollaron contempladas en un plan de acción se analizaron,

discutieron conceptos que se explicaron de manera más detallada y con dichas actividades se reforzaron algunas opiniones.

Es de indicar que, mediante las actividades mejoraron algunos aspectos como la empatía, que contribuye a comprender a los demás, ponerse en el lugar de otros y captar lo que los demás esperan de la persona, esto ayuda a la tolerancia, fluidez en la comunicación y trato adecuado ante ciertas situaciones mediante la automotivación, estas habilidades están pocos desarrolladas en el personal, las cuales son de importancia porque les permite conocerse a sí mismo y regular tanto sus emociones como su motivación en el contexto laboral, y en cualquier sitio que se encuentren. Esta debilidad condujo a realizar actividades para fortalecer los estados motivacionales, lo que ocasionó que los empleados fortalecieran su confianza, seguridad y sentido de pertenencia a su entorno laboral.

En efecto, mediante la aplicación de estas actividades, se mejoraron las relaciones interpersonales, comunicación en el área de trabajo y la participación de los trabajadores, opinión que se relaciona con lo expuesto por la investigadora; así mismo, se mejoró la atención, la motivación, el aprendizaje, las relaciones sociales y el tratamiento de conflictos personales en la institución. Estos aspectos fueron tratados en la charla y conversatorios que se desarrollaron como una de las acciones planificadas.

CONSIDERACIONES FINALES

El impacto social que generara la investigación descrita en este ensayo es considerado de suma importancia, ya que de allí se derivarán acciones que a van fortalecer la dinámica del clima laboral en las universidades

venezolanas, también nos va a permitir atender a las necesidades motivacionales del entorno, ya sea en la región donde se inserta la institución universitaria o bien a nivel nacional. Así mismo, tanto la motivación como la resiliencia del ser humano deberá formar parte de la formación continua e integral del individuo como ciudadanos y miembros de la sociedad, de igual manera contribuye con aportaciones para fortalecer el desarrollo humano en los ciudadanos involucrados en la actividades laborales puesto que la misma se presenta en diferentes modalidades como son la educación continua, actualización y formación docente y extramuros, cuando se dirige a la comunidad en general, incluida la universitaria y extra cátedra y cuando es dirigida a la comunidad estudiantil universitaria contribuyendo a su formación académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Conde, H. (2016). La Productividad Laboral. Ed, Limusa, Colon Caldera, J (2018). Factores Motivacionales que mejoran la Productividad laboral en Empresas Industriales para la Universidad Rafael Belloso Chacín. Doctorado en Ciencias Gerenciales. Maracaibo. Zulia

Gallegos Muñoz & Lara Hadi, 2008. Motivación Laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de Covid-19. Revista 593, Digital Publisher CEIT. Volumen.6-1 (2021), Edición Especial.

Herzberg. Teoría de Herzberg. ¿Qué es? Factores y ejemplos. (2021). Economipedia.com

Maslow, H. (1968). Teoría de la Autorrealización. Dimensiones Capital. Lima

Peiró, Rosario. Motivación: ¿Qué es y que tipos hay? Diciembre 2020. Economipedia.com

Morlegan & Ayala. Motivación Laboral. Universidad peruana Unión. http//repositorio.upeu.edu.pe

Robbins & Judge. (2017). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. https://cladea.org>paper-116