

**FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN LA
PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN DE
EDUCACIÓN SUPERIOR DE BARRANQUILLA EN LAS CAPACITACIONES
INSTITUCIONALES**

ESTUDIANTES

GONZALEZ CABARCAS STEFFANY DEL CARMEN

ROMERO BADO SHEYLA MARGARITA

TUTOR(ES)

ENOHEMIT OLIVERO VEGA

RESUMEN

Esta investigación se realizó en una Institución de Educación Superior de Barranquilla, con el objetivo de determinar cuáles son los factores motivacionales que inciden en la baja participación de los funcionarios en las formaciones institucionales, en los meses comprendidos entre agosto y diciembre de 2022.

El mundo laboral en estos momentos es completamente diferente al de hace un par de años atrás. En la actualidad la modernidad, los avances tecnológicos y la pandemia nos han llevado a tener un ritmo de vida más rápido e igual de eficiente. Por esta razón, muchas empresas han tenido que generar nuevas estrategias y apuntar hacia esa misma dirección. Una de esas estrategias, es la capacitación. La capacitación permite que los trabajadores adquieran nuevos conocimientos sobre una temática en específico, desarrollen nuevas habilidades y potencialicen los conocimientos previos.

El capital humano es la columna vertebral dentro de una institución, organización o empresa. Por esto, es importante potencializar las habilidades y capacidades que poseen los trabajadores en pro de mejorar y ser más competitivo a nivel personal y laboral, sin embargo, no todos los trabajadores asumen la importancia de la capacitación de la misma manera por diferentes motivos, uno de los más frecuentes es la motivación.

Antecedentes

En este apartado se contextualiza la motivación y en cómo se relaciona con las personas. También, las expectativas que se pueden alcanzar por medio de ésta. Se citarán las posturas más relevantes de autores de teorías antiguas y modernas. Así mismo, se hablará de los incentivos y las estrategias que se deben aplicar para llegar a la motivación de los colaboradores. Hoy en día las instituciones en el ámbito organizacional afrontan un gran reto debido a que son los responsables de que cada trabajador desempeñe sus actividades y tareas con motivación y a tiempo, lo cual es difícil de lograr si no se cuenta con el apoyo del personal, es aquí donde la motivación juega un papel fundamental.

Según Shapiro, Steers y Mowday (2004) los principales en tratar y comprender la motivación humana fueron los filósofos griegos, los cuales se enfocaron en el pensamiento del hedonismo como la fuerza primordial que lleva al comportamiento. En esa época las personas eran vistas por enfocarse en sus esfuerzos para generar placer y evitar el dolor.

En este estudio se habló sobre las investigaciones previas que se encuentran relacionadas con la variable de motivación. Dentro de esta revisión de la literatura, se encontró información en los ámbitos Nacional e Internacional, las cuales son descritas a continuación.

Ámbito Nacional

Segun Olarte (2017) en su investigación titulada “La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laboral en las organizaciones colombianas” la cual estuvo enfocada en la importancia de la motivación en pro de potencializar la productividad en las empresas en Colombia, en donde se concluyó que cada ser humano tiene

una motivación personal que lo impulsa a realizar una determinada acción. Una vez que las empresas logran identificar todas las necesidades de sus trabajadores, se aumentará la proactividad, el rendimiento y el compromiso individual inmerso en cada trabajador. Por consiguiente, los empleados operarán siguiendo el mismo objetivo organizacional, consiguiendo un beneficio directo a los empleados y empleadores.

Ámbito Internacional

Algo semejante ocurre con Sotelo (2011) en su investigación titulada “Factores de la teoría motivacional de autodeterminación de Deci y Ryan presentes en la residencia Naval de Veracruz” el cual tiene como objetivo identificar en la Residencia Naval de Veracruz a través de la teoría de Deci y Ryan cuales factores motivacionales se encuentran presentes en la residencia.

En esta investigación se desarrolló un instrumento con el fin de determinar cuáles son las preferencias que tienen los trabajadores en la parte motivacional para llevar a cabo sus labores, los cuales concluyeron que, para determinar una preferencia motivacional, se deben de tener en cuenta diferentes como la personalidad y el entorno laboral ya que estos influyen directamente en el grado motivacional de los trabajadores.

Objetivos

Objetivo general

Determinar los factores motivacionales que inciden en la baja participación de los funcionarios de una Institución de Educación Superior de Barranquilla en las capacitaciones institucionales.

Objetivos específicos

Identificar los diferentes factores motivacionales que influyen en la disposición de los funcionarios de una Institución de Educación Superior de Barranquilla.

Diseñar estrategias que promuevan la participación de los funcionarios de una Institución de Educación Superior de Barranquilla.

Materiales y Métodos

Tipo y diseño de la investigación

El presente proyecto de investigación está desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, según Tamayo (1999) cuando se trata de enfoque cuantitativo, su ejecución permite realizar encuestas, dando resultados sólidos de tipo estadísticos y medibles los cuales permiten evaluar la validez y confiabilidad de los resultados de manera eficiente.

Por su lado, Alejo y Garcia (2015) definen el enfoque cuantitativo como un agente que facilita la realización de un análisis simple y exacto, el cual le otorga relevancia a la objetividad y a lo medible.

Método de investigación

Este proyecto de investigación es de carácter cuantitativo. Por lo tanto, se desarrolló bajo el método deductivo. El método deductivo es una de las estrategias que se emplea para concluir lógicas a partir de una serie de principios o premisas, se puede decir que es un proceso de pensamiento que va de lo particular a lo general, por medio de este método se pueden hallar conclusiones.

Existen dos tipos de métodos deductivo el directo y el indirecto. Deductivo directo: Es aquel que en su juicio se produce por una sola premisa, sin que esta se pueda comparar con otra. Deductivo indirecto: Es el que en la primera premisa tiene la proposición universal, y en la segunda una de carácter particular.

Behar (2008) explica que el objetivo de cualquier modelo de ciencia es generar conocimiento para la selección del método competente que permita interpretar la realidad vital. Se muestran los problemas cuando se admiten como verdaderos los conocimientos errados. De acuerdo con Behar (2008) este modelo tiene como finalidad realizar cambios importantes en la realidad estudiada. El método se preocupa por dar soluciones a problemas específicos mediante la implementación de una metodología estricta.

Resultados:

Luego de una larga investigación se llega a la conclusión que el personal sí se siente motivado para realizar o participar de las capacitaciones, pero los horarios en los cuales se están ejecutando no coinciden con las disponibilidades del personal, siendo los más afectados los profesores, por esta razón prefieren que se realicen de forma virtual o híbrida para optimizar más el tiempo y puedan dar respuestas a tiempo a las de actividades que tienen asignadas.

Conclusiones:

A partir de los hallazgos encontrados se recomienda que se realice un amplio cronograma de fechas para que el personal según su disponibilidad participe de las actividades, así como también al momento de divulgar la información se utilicen canales los

cuales sean de fácil acceso para comunidad, realizar estrategia con los jefes de cada área que tenga personal a cargo para que le permitan participar, y por último, y no menos importante motivar a los trabajadores por medio de incentivos de salario emocional.

Palabras clave: Factores motivacionales, formación, capacitación

ABSTRACT

Backgrounds:

In this section, motivation is contextualized and how it relates to people. Also, the expectations that can be achieved through it. The most relevant positions of authors of ancient and modern theories will be cited. Likewise, the incentives and strategies that must be applied to reach the motivation of the collaborators will be discussed. Today the institutions in the organizational field face a great challenge because they are responsible for each worker to carry out their activities and tasks with motivation and on time, which is difficult to achieve if you do not have the support of the staff, it is here where motivation plays a fundamental role.

According to Shapiro, Steers and Mowday (2004), the main ones to treat and understand human motivation were the Greek philosophers, who focused on the thought of hedonism as the primordial force that leads to behavior. At that time people were seen to focus on their efforts to generate pleasure and avoid pain.

This study discussed previous research that is related to the motivation variable. Within this review of the literature, information was found at the National and International levels, which are described below.

National scope

According to Olarte (2017) in his research entitled "Motivation as the main axis in increasing labor productivity in Colombian organizations" which was focused on the

importance of motivation in favor of enhancing productivity in companies in Colombia, in where it was concluded that each human being has a personal motivation that drives him to perform a certain action. Once companies manage to identify all the needs of their workers, the proactivity, performance and individual commitment immersed in each worker will increase. Consequently, employees will operate following the same organizational objective, achieving a direct benefit to employees and employers.

At international level

Something similar occurs with Sotelo (2011) in his research entitled "Factors of the motivational theory of self-determination of Deci and Ryan present in the Naval residence of Veracruz" which aims to identify in the Naval Residence of Veracruz through the theory of Deci and Ryan which motivating factors are present in the residency.

In this investigation an instrument was developed in order to determine what are the preferences that workers have in the motivational part to carry out their work, which concluded that, to determine a motivational preference, different factors must be taken into account such as the personality and the work environment since these directly influence the motivational degree of the workers.

Objective:

General objective

Determine the motivational factors that affect the low participation of officials of a Higher Education Institution in Barranquilla in institutional training.

Specific objectives

Identify the different motivational factors that influence the disposition of the officials of a Higher Education Institution in Barranquilla.

Design strategies that promote the participation of officials of a Higher Education Institution in Barranquilla.

Materials and Methods:

Research type and design

The present research project is developed under the quantitative approach, according to Tamayo (1999) when it comes to a quantitative approach, its execution allows surveys to be carried out, giving solid statistical and measurable results which allow evaluating the validity and reliability of the results of efficient way.

For their part, Alejo and Garcia (2015) define the quantitative approach as an agent that facilitates carrying out a simple and exact analysis, which gives relevance to objectivity and measurability.

Research method

This research project is quantitative in nature. Therefore, it was developed under the deductive method. The deductive method is one of the strategies used to conclude logic from a series of principles or premises, it can be said that it is a thought process that goes from the particular to the general, through this method you can find conclusions.

There are two types of deductive methods, direct and indirect. Direct deductive: It is one that in his opinion is produced by a single premise, without it being able

to be compared with another. Indirect deductive: It is the one that in the first premise has the universal proposition, and in the second one of a particular nature.

Behar (2008) explains that the objective of any science model is to generate knowledge for the selection of the competent method that allows interpreting the vital reality. Problems are shown when wrong knowledge is admitted as true. According to Behar (2008) the purpose of this model is to make important changes in the reality studied. The method is concerned with providing solutions to specific problems through the implementation of a strict methodology.

Results:

After a long investigation, it is concluded that the staff does feel motivated to carry out or participate in the training, but the schedules in which they are being carried out do not coincide with the availability of the staff, the teachers being the most affected, for For this reason, they prefer that they be carried out in a virtual or hybrid way to further optimize time and to be able to provide timely responses to the activities assigned to them.

Conclusions:

Based on the findings, it is recommended that a broad schedule of dates be carried out so that the personnel, according to their availability, participate in the activities, as well as when disseminating the information, channels that are easily accessible to the community are used, carry out strategy with the heads of each area that has personnel in charge so that they allow them to participate, and last, and not least, motivate workers through emotional salary incentives.

KeyWords

Motivational factors, education, training

Referencias Bibliográficas

Sotelo, M (2011) Factores de la teoría motivacional de autodeterminación de Deci y Ryan presentes en la residencia Naval de Veracruz. *Revista Observatorio Calasanz*, 2, (4)

Sotelo, M (2011) Factores de la teoría motivacional de autodeterminación de Deci y Ryan presentes en la residencia Naval de Veracruz. *Revista Observatorio Calasanz*, 2, (4).
<https://core.ac.uk/download/pdf/6348452.pdf>

(2008) *Motivación*. Consultado el 10 de agosto del 2022.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf

Daena: *International Journal of Good Conscience*. 9(3)195-204. Diciembre 2014. ISSN 1870-557X. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

Llanes Ordóñez, J.; Méndez-Ulrich, J.L. y Montané López, A. (2021). *Motivación y satisfacción académica de los estudiantes de educación: una visión internacional*. *Educación XXI*, 24 (1), 45-68, <http://doi.org/10.5944/educXXI.26491>

Gallardo, Espluga Y Triadó. (2007). *¿qué debemos saber sobre la motivación laboral? aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. ¿qué debemos saber sobre la motivación laboral? aproximación a un modelo de proceso motivacional en las 37 organizaciones*. Recuperado 24 de agosto de (2022),
https://www.researchgate.net/publication/229023196_Que_debemos_saber_sobre_la_motivacion_laboral_aproximacion_a_un_modelo_de_proceso_motivacional_en_las_organizaciones/related

Chavenato. (2009) <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Cabrera Barahona, Luis Daniel Tapia Berzosa, Danny Robert (2020)
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14471/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-263.pdf>

Larghi, A. L. (2018). La capacitación informal en la oficina judicial (Doctoral dissertation, Universidad Católica de Córdoba)

Méndez Morales, Efrén. (2002). Importancia de la detección de necesidades de capacitación y formación de la CCSS. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*. 10 (2), 65-72. Recuperado el 27 de septiembre de 2022, de
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592002000200006&lng=en&tlng=es.

SPENDER, J.C. (1996). "Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm", *Strategic Management Journal*, Vol.17, winter special issue, pp. 45-62. 38

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

Castañeda, (2012), p.9 <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/45724/1/1081-4123-1-PB.pdf>