



DOI 10.23857/fipcaec.v3i6.67

**Metas, compromiso, instrumentación y creencias facilitadoras al logro Caso:  
personal secretarial de las áreas académicas**

*Goals, commitment, instrumentation and beliefs facilitating achievement Case:  
secretarial staff of academic areas*

*Objetivos, comprometimento, instrumentação e crenças facilitando a conquista  
Caso: secretariado das áreas acadêmicas*

José Gregorio Wagner-Albujas <sup>1</sup>

[gregoriowagner@hotmail.com](mailto:gregoriowagner@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-5019-1760>

**Correspondencia:** [gregoriowagner@hotmail.com](mailto:gregoriowagner@hotmail.com)

\* **Recepción:** 19/ 10/ 2017 \* **Aceptación:** 15/12/ 2017 \* **Publicación:** 15 /01/ 2018

<sup>1</sup> Profesor Evaluador de Administración, Instituto Tecnológico Superior CEMLAD, Quito, Ecuador.



## Resumen

La presente investigación planteó conocer cómo se presentan los elementos referidos a la motivación al logro (metas, compromiso, instrumentación y creencias facilitadoras al logro), en el personal secretarial de las Áreas académicas de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. (UNEFM), la población correspondió a 157 personas, siendo 48 las trabajadoras que pertenecen a las referidas áreas, fue aplicado el cuestionario como instrumento, el tipo de investigación fue cuantitativa, con diseño transeccional descriptivo, la interpretación de los resultados fue con la estadística descriptiva, el instrumento empleado fue el inventario MLP desarrollado por los investigadores de la Universidad de Los Andes, Romero y Salom (1990) A través del mismo se identificaron y describieron los elementos de la motivación al logro presentes en el personal secretarial de las distintas Áreas académicas, encontrándose como resultados que los niveles presentados en las metas facilitadoras al logro del personal secretarial muestran valores comprendidos entre muy alto y alto, en promedio el valor más bajo obtenido en todas las Áreas corresponde al indicador de la instrumentación, el indicador de compromiso facilitador al logro se posicionó en todos los casos en el nivel muy alto, presentándose las creencias facilitadoras al logro con valores bajos. En este sentido se recomienda la realización de talleres orientados a la capacitación en los temas referidos a la planificación, manejo del tiempo entre otros a fin de mejorar los procesos para la realización de las tareas. Así como efectuar conversatorios y talleres de motivación a todo el personal.

**Palabras Claves:** Motivación; motivación al logro; metas; instrumentación; compromiso; creencias facilitadoras al logro.

## Abstract

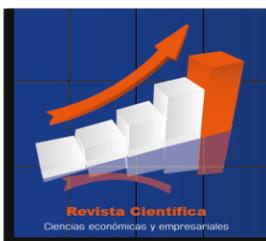
The present investigation raised to know how the elements referred to the motivation to the achievement are presented (goals, commitment, instrumentation and facilitating beliefs to the achievement), in the secretarial personnel of the Academic Areas of the National Experimental University Francisco de Miranda. (UNEFM), the population corresponded to 157 people, 48 workers belonging to the aforementioned areas, the questionnaire was applied as an instrument,

the type of research was quantitative, with descriptive transectional design, the interpretation of the results was with the statistics Descriptively, the instrument used was the MLP inventory developed by researchers from the University of Los Andes, Romero and Salom (1990). Through it, the elements of motivation for achievement present in the secretarial staff of the different Areas were identified and described. academic, finding as results that the levels presented in the facilitating goals to the achievement of the secretarial staff show values between very high and high, on average the lowest value obtained in all the Areas corresponds to the instrumentation indicator, the facilitator commitment indicator the achievement was positioned in all cases at the level very high, presenting the facilitating beliefs to the achievement with low values. In this sense, it is recommended to carry out training-oriented workshops on topics related to planning, time management, among others, in order to improve the processes for carrying out tasks. As well as conducting conversations and motivational workshops for all staff.

**Keywords:** Motivation; motivation to achieve; goals; instrumentation; commitment; facilitating beliefs to achievement.

## Resumo

A presente investigação levantou para saber como são apresentados os elementos referentes à motivação para a conquista (objetivos, comprometimento, instrumentação e crenças facilitadoras para a conquista), no secretariado das Áreas Acadêmicas da Universidade Experimental Nacional Francisco de Miranda. (UNEFM), a população correspondeu a 157 pessoas, 48 trabalhadores pertencentes às áreas mencionadas, o questionário foi aplicado como instrumento, o tipo de pesquisa foi quantitativo, com desenho transecional descritivo, a interpretação dos resultados foi com a estatística Descritivamente, o instrumento utilizado foi o inventário MLP desenvolvido por pesquisadores da Universidade de Los Andes, Romero e Salom (1990), através dos quais foram identificados e descritos os elementos de motivação para a realização presentes na equipe de secretariado das diferentes áreas. acadêmico, constatando como resultados que os níveis apresentados nas metas facilitadoras para a realização da equipe de secretariado apresentam valores entre muito alto e alto, em média o menor valor obtido em todas as Áreas corresponde ao indicador de instrumentação, indicador de compromisso do facilitador a conquista foi posicionada em todos os casos no nível muito alto, apresentando as crenças facilitadoras à



conquista com valores baixos. Nesse sentido, recomenda-se a realização de oficinas orientadas para o treinamento sobre tópicos relacionados ao planejamento, gestão do tempo, entre outros, a fim de aprimorar os processos de execução das tarefas. Além de conduzir conversas e workshops motivacionais para todos os funcionários.

**Palavras-chave:** Motivação; motivação para alcançar; objetivos; instrumentação; compromisso; facilitando crenças para realização.

## Introducción

Las organizaciones requieren para su funcionamiento una serie de elementos, entre ellos: capital humano, recursos financieros, infraestructura, maquinarias, recursos tecnológicos, entre otros, siendo el elemento humano uno de los de mayor importancia en toda empresa. Por ello es fundamental mantener un buen ambiente de trabajo, buena comunicación y por supuesto saber si el personal se encuentra satisfecho o no con su ambiente y con las políticas desarrolladas por la gerencia de estas instituciones, por esta razón el esforzarse por crear un clima organizacional idóneo y contar con una cultura organizacional apropiada que refleje la interacción entre características personales y organizacionales en aras de la búsqueda de las metas y objetivos de la organización es considerado uno de los temas centrales en la moderna gestión organizacional.

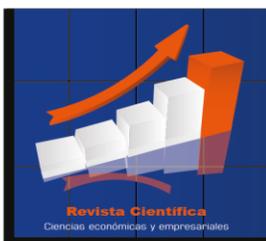
La presencia de un entorno organizacional que haga sentir a gusto a sus miembros es un factor determinante para el logro de las metas planteadas por cualquier organización, ya que este induce determinados comportamientos en los individuos y los mantiene comprometidos con la misión, visión y los objetivos propuestos en cada una de ellas, de allí que resulte muy importante promover la motivación del personal, ya que un personal altamente motivado va a tener un mejor desempeño laboral. En cualquier organización, la motivación es un aspecto esencial para que exista una adecuada dinámica organizacional que se oriente al cumplimiento de las metas y propósitos institucionales, la motivación se convierte en este contexto, en una herramienta básica y primordial para garantizar la efectividad de los trabajadores, en este ámbito toda organización debe identificar las necesidades e impulsos de sus empleados.

En ese orden de ideas, es esencial mantener un buen ambiente de trabajo, buena comunicación, propiciar buenas relaciones interpersonales, implementar estrategias idóneas para el manejo de conflictos y por supuesto saber si el personal se encuentra satisfecho o no con su ambiente laboral, ya que partiendo de conocer qué elementos afectan o influyen en forma positiva en la configuración de la organización y la manera cómo afecta esto a la motivación al logro del personal de la institución, podrían implementarse acciones dirigidas a reforzar los aspectos positivos que representen mejoras en la eficiencia, eficacia y por supuesto conduzcan a la efectividad de la organización

En relación al tema Romero (2009), realizó un estudio enmarcado en la línea de comportamiento humano en las organizaciones cuyo propósito fue proponer estrategias de motivación para el trabajo dirigidas a mejorar la calidad de atención de enfermería. El trabajo presentado por Romero, arrojó como resultado la existencia de unos niveles de motivación con valores medios y bajos, lo cual se traduce en una baja calidad de atención, tal y como se reflejó en los resultados de la investigación por esta razón se proponen seis estrategias para fortalecer e incrementar los niveles de motivación de manera que esto permita mejorar la calidad de la atención prestada por los profesionales de la enfermería.

Del mismo modo Sánchez y Gallardo (2009) efectuaron la investigación titulada: Estudio comparativo de los resultados de pruebas de inteligencia y su relación con las motivaciones sociales y el rendimiento académico en los estudiantes de la mención Orientación, adscrito al Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES) a través del Centro de Investigaciones Pedagógicas (CEDIP). El objeto de esta investigación fue describir las motivaciones sociales de los estudiantes de Educación mención Orientación de la Universidad del Zulia y establecer correlaciones con el rendimiento académico, con la finalidad de comprobar la vinculación entre dichas variables.

Con base a los resultados obtenidos, los investigadores concluyen que en los jóvenes que fueron objeto del estudio se evidencia una necesidad superior de trabajar con interés en la búsqueda de la excelencia, persistencia en el esfuerzo para obtener objetivos, alcanzar la experticia, así como en interactuar con otras personas, compartir intereses, opiniones, tanto a nivel general como con sus compañeros de labores estudiantiles; también una moderada motivación a ejercer influencia sobre



otras personas y ser reconocidos como individuos poderosos, mostrándose el poder explotador en nivel inferior al promedio, resultado alentador, ya que éste tiende a ser perjudicial, debido a que pretende controlar exageradamente y limita la libertad individual de los otros.

Para efectos de nuestro estudio, la investigación tuvo como objeto conocer de qué manera se presentan los elementos referidos a la motivación al logro, planteada por el investigador Mc Clelland, este tipo de motivación es considerado como de las más importantes motivaciones sociales; la motivación al logro reviste una importancia fundamental, ya que es la que se encuentra directamente vinculada al uso de habilidades, capacidades y destrezas, elementos sin duda determinantes y que condicionan el rendimiento y el desempeño laboral. En el caso de este estudio, el objetivo se centra específicamente en identificar los componentes presentes en la motivación al logro como son el establecimiento de metas, el compromiso, la instrumentación y la existencia de las creencias facilitadoras al logro presentes en el personal secretarial que forma parte de las Áreas académicas de la UNEFM y comparar si existen diferencias entre ellas.

En ese sentido, la investigación se estructuró en cinco (5) capítulos, en el Capítulo I El Problema, se hizo el planteamiento del problema, se formularon los objetivos de la investigación, se plantearon la justificación y delimitación de la investigación. En el Capítulo II Marco Teórico, se presentaron los antecedentes de la investigación, fueron expuestas las bases teóricas que dieron sustento a la misma, así como la operacionalización de las variables objeto del estudio. En el Capítulo III correspondiente al Marco Metodológico, se detalló todo lo concerniente a la metodología que fue aplicada en la Investigación. En el Capítulo IV fueron hechos los análisis de los resultados y finalmente en el Capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones respectivas.

## **Materiales y métodos**

Este estudio se enmarca dentro de un tipo de investigación de nivel descriptivo, la misma tuvo como objeto, conocer de qué manera se presentan los elementos referidos a la motivación al logro, planteada por el investigador Mc Clelland. El diseño de investigación utilizado fue de tipo no experimental y transeccional descriptivo, la población en este estudio estuvo conformada por

todo el personal secretarial que labora en la institución. De acuerdo a la información suministrada por la dirección de personal en el Reporte general de empleados nomina: nomina administrativo fijo mayo 2013 corresponde a 157 personas. Dada las características de la población, integrada por el personal secretarial de las áreas académicas de la UNEFM, una vez revisada la data suministrada por la dirección de personal, la misma estuvo conformada por el personal secretarial perteneciente a los Decanatos, la Dirección de Administración, la Sección de Control de Estudio, la Sección de Evaluación, así como las Direcciones de Programa y los Departamentos que conforman cada una de las Áreas anteriormente referidas, correspondiendo a 48 personas a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento para recolectar los datos, con los cuales se recabó la información necesaria para realizar este estudio.

La técnica que se empleó en este estudio fue la encuesta a través del instrumento inventario MLP desarrollado por los investigadores de la Universidad de Los Andes, Romero y Salom (1990). Este instrumento que consta de 24 ítems, tiene cuatro aspectos que miden diferentes componentes de logro. (Las metas de logro, la instrumentación, el compromiso con la tarea y las creencias facilitadoras de logro). Para la interpretación de los resultados, fue utilizada la estadística descriptiva que implica la abstracción de varias propiedades de conjuntos de observaciones.

## **Resultados**

Los criterios de interpretación para los puntajes obtenidos por los instrumentos se adecuan a la siguiente escala: 1 = Nivel Muy Bajo; 2 = Nivel Bajo; 3 = Nivel Medio Bajo; 4 = Nivel Medio Alto; 5 = Nivel Alto; y 6 = Nivel Muy Alto. Con la aplicación del mencionado instrumento pudo medirse el nivel de motivación al logro presente en la muestra seleccionada en el estudio.

Para la interpretación de los resultados, fue utilizada la estadística descriptiva que implica la abstracción de varias propiedades de conjuntos de observaciones, mediante el empleo de métodos gráficos, tabulares o numéricos. Entre estas propiedades, están la frecuencia con que se dan varios valores en la observación, la noción de un valor típica o usual, la cantidad de variabilidad en un conjunto de datos observados y la medida de relaciones entre dos o más variables (Azzimonti, 2004, p.3); en el caso de la presente investigación el instrumento denominado inventario MLP desarrollado por los investigadores de la Universidad de Los Andes, Romero y

Salom (1990) ya ha sido sometido a pruebas que confirman la validez y la confiabilidad requerida para este tipo de estudio.

**Tabla 2**  
 Escala para la medición

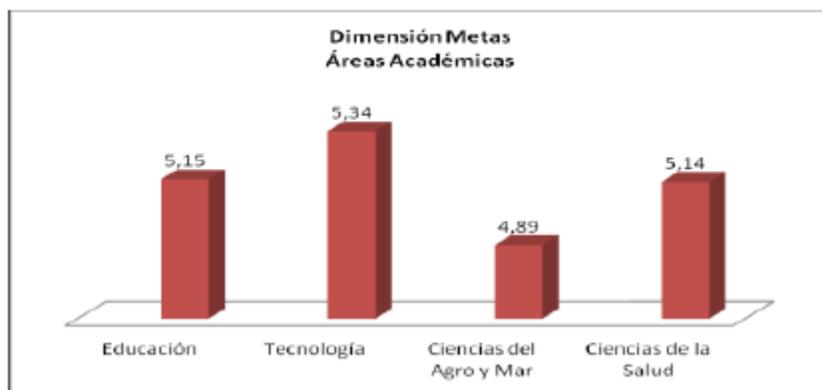
<b>1 (1)</b>	<b>2 (1,1-2)</b>	<b>3(2,1-3)</b>	<b>4(3,1-4)</b>	<b>5 (4,1-5)</b>	<b>6 (5,1-6)</b>
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

Equivalencia para la interpretación

Para la interpretación de los resultados, se establece la siguiente equivalencia de acuerdo a la definición de la variable motivación al logro, la motivación al logro se presenta como de:

<b>1 (1)</b>	<b>2 (1,1-2)</b>	<b>3(2,1-3)</b>	<b>4(3,1-4)</b>	<b>5 (4,1-5)</b>	<b>6 (5,1-6)</b>
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

**Gráfico 1**  
 Metas



**Fuente:** Elaborado por el autor

**Escala para la medición**

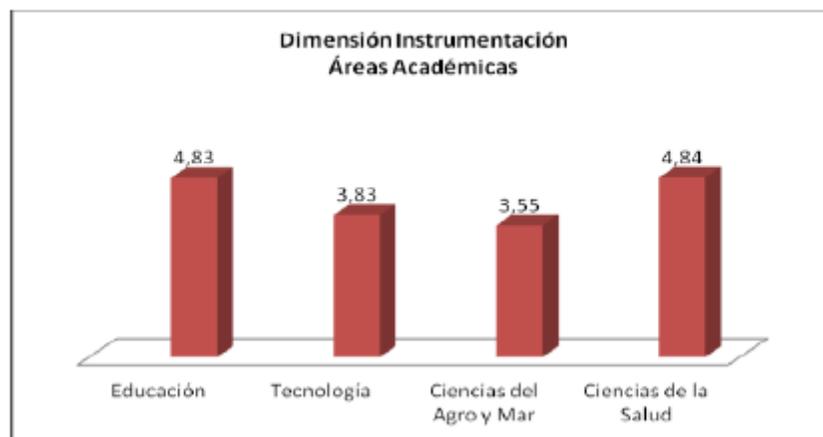
1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

**Equivalencia para la interpretación**

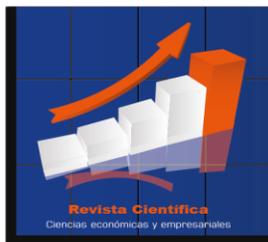
1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

Los autores Locke y Latham (citado por Woolfolk 1996), definen una meta como lo que un individuo lucha por alcanzar, las metas motivan a las personas para actuar a fin de reducir las discrepancias entre donde están y donde quieren estar. Los niveles de las metas presentan valores de 5,34 Tecnología, 5,33 Educación, y 5,14 para Ciencias de la Salud encontrándose en niveles muy altos, en el caso de Ciencias del Agro y Mar el valor es de 4,89 correspondiente al nivel alto. Estos resultados reflejan que el personal encuestado presenta un alto nivel en la consecución y alcance de las metas establecidas, las metas dirigen la atención hacia la tarea que se está realizando, activan el esfuerzo aumentando la persistencia y minimizan la perdida de tiempos en tareas que no sean relevantes, estimulando la creatividad para el alcance de las mismas lo cual resulta positivo para la institución.

**Gráfico 2  
 Instrumentación**



**Fuente:** Elaborado por el autor



Metas, compromiso, instrumentación y creencias facilitadoras al logro Caso: personal secretarial de las áreas académicas

Escala para la medición

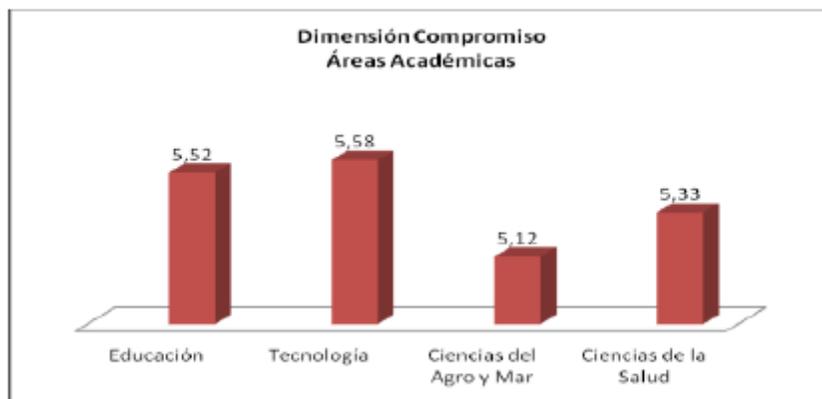
1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

Equivalencia para la interpretación

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

Los valores presentados en el caso de la instrumentación son 4,84 para Ciencias de la Salud y 4,83 para Educación encontrándose en ambos casos en el nivel alto, Tecnología y Ciencias del Agro y Mar obtuvieron 3,83 y 3,55 respectivamente lo que corresponde a un nivel medio. La instrumentación implica atender los procesos referidos a la planificación, organización, elaboración y evaluación de las tareas, involucra elementos como las actitudes y conductas que llevan a la obtención de la meta. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que en atención a esta dimensión se presentan algunas debilidades de parte del personal, siendo las Áreas de Tecnología y Ciencias del Agro y Mar las que presentan los valores más bajos. Se hace necesario buscar la manera de reforzar lo relativo a la misma en función de mejorarla.

Gráfico 3  
Compromiso



Fuente: Elaborado por el autor

**Escala para la medición**

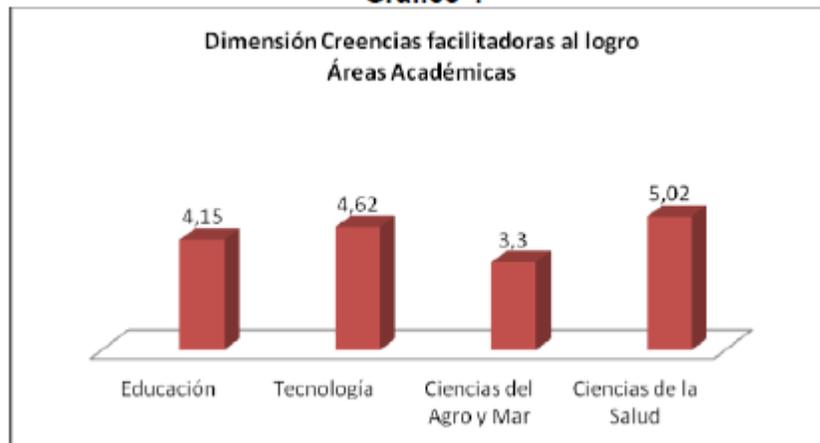
1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

**Equivalencia para la interpretación**

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

El compromiso lleva implícito una motivación interna y trascendente. Glaser (2007), expresa: Las personas motivadas y comprometidas con su organización realizan más esfuerzo en su desempeño, desarrollan la creatividad para alcanzar los resultados previstos e incluso a sobrepasarlos. En todos los casos se ubican en el nivel muy alto presentándose de la siguiente manera 5,58 para Tecnología, 5,52 para Educación, Ciencias de la Salud, 5,33 y Ciencias del Agro y Mar obtuvo 5,12 esto nos muestra que el compromiso está presente de manera significativa en los trabajadores de la organización resultando muy favorable ya que este compromiso a la persona y la estimula a fijarse objetivos más retadores.

**Gráfico 4**



**Fuente:** Elaborado por el autor

**Escala para la medición**

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

**Equivalencia para la interpretación**

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

Los valores presentados en el caso de las creencias facilitadoras al logro son los siguientes con nivel muy alto 5,02 para Ciencias de la Salud, 4,62 para Tecnología y 4,15 para Educación encontrándose en ambos casos en el nivel alto y Ciencias del Agro y Mar presenta 3,30 ubicándose en el nivel medio. Las creencias facilitadoras al logro tienen relación con las ideas y actitudes de las personas, las personas con creencias facilitadoras de logro, prefieren encargarse de un problema y aceptar la responsabilidad del éxito o el fracaso, igualmente tiene relación con las ideas, actitudes, aptitudes de las personas cuando son optimistas y confían en sus posibilidades se muestra una actitud más propicia al ejercicio de sus labores. En este caso Ciencias de la Salud, Tecnología y Educación mostraron un nivel entre alto y muy alto, Ciencias del Agro y Mar exhibió un nivel medio que debe ser mejorado.

**Área Ciencias de la Educación  
Gráfico 5**



Fuente: Elaborado por el autor

**Escala para la medición**

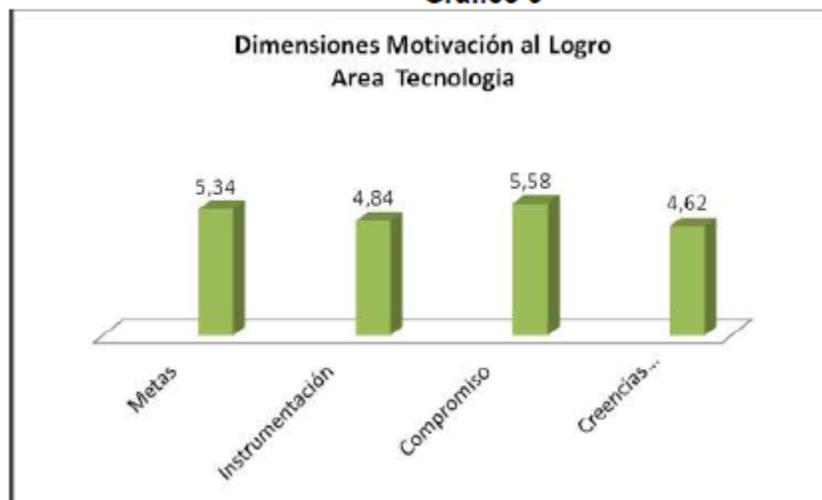
1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

**Equivalencia para la interpretación**

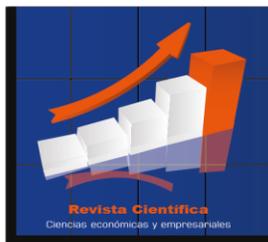
1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

Los resultados ponen de manifiesto que los niveles de motivación al logro, referidos a las metas y el compromiso presentan valores de 5,15 y 5,52 hallándose en niveles muy altos, en el caso de la instrumentación y las creencias facilitadoras al logro los valores son de 4,83 y 4,15 correspondientes al nivel alto. Según lo citado por McClelland (1990): La motivación al logro reviste una importancia fundamental, ya que es la que se encuentra directamente vinculada al uso de habilidades, capacidades y destrezas, elementos que condicionan el rendimiento y el desempeño laboral. Estos niveles de motivación al logro reflejan que en el Área de Educación el personal secretarial se encuentra orientado al logro en el ejercicio de sus funciones predominando el compromiso y el establecimiento de metas y en un menor grado la instrumentación y las creencias facilitadoras al logro.

**Área Tecnología  
Gráfico 6**



Fuente: Elaborado por el autor



Metas, compromiso, instrumentación y creencias facilitadoras al logro Caso: personal secretarial de las áreas académicas

Escala para la medición

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

Equivalencia para la interpretación

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

Los resultados revelan que los niveles de motivación al logro, constituidos por las metas y el compromiso presentan valores de 5,34 y 5,58 resultando en niveles muy altos, en el caso de la instrumentación y las creencias facilitadoras al logro los valores son de 4,84 y 4,62 correspondientes al nivel alto. Según lo formulado por Romero (1999), el logro es el único motivo asociado directamente al uso exigente y desafiante de las habilidades, capacidades y destrezas. Estos niveles de motivación al logro reflejan que en el Área de Tecnología el personal secretarial se encuentra encauzado al logro en el ejercicio de sus funciones colocándose el compromiso y el establecimiento de metas como elementos predominantes seguidos en menor escala por la instrumentación y las creencias facilitadoras al logro

Área Ciencias del Agro y Mar  
Gráfico 7



Fuente: Elaborado por el autor

**Escala para la medición**

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

**Equivalencia para la interpretación**

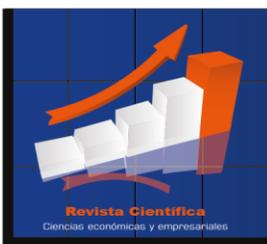
1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

Los resultados indican que los niveles de motivación al logro, específicamente en las metas y el compromiso presentan valores de 4,89 rango alto y 5,12 muy alto, en el caso de la instrumentación y las creencias facilitadoras al logro los valores son de 3,55 y 3,30 correspondientes al nivel medio. Según lo citado por McClelland: La motivación al logro reviste una importancia fundamental, ya que es la que se encuentra directamente vinculada al uso de habilidades, capacidades y destrezas, elementos que condicionan el rendimiento y el desempeño laboral. Estos niveles de motivación al logro reflejan que en el Área de Ciencias del Agro y Mar el personal secretarial evidencia una orientación al logro con niveles que oscilan entre medio y alto en el ejercicio de sus funciones. Los valores exhibidos muestran que prevalece el compromiso, seguido del establecimiento de metas y en un menor grado la instrumentación y las creencias facilitadoras al logro ambas ubicadas en un nivel medio por lo tanto los procesos orientados a la consecución a las tareas y las creencias facilitadoras al logro deben ser reforzados.

**Área Ciencias de la Salud  
 Gráfico 8**



Fuente: Elaborado por el autor



**Escala para la medición**

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Completamente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo

**Equivalencia para la interpretación**

1 (1)	2 (1,1-2)	3(2,1-3)	4(3,1-4)	5 (4,1-5)	6 (5,1-6)
Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nive medio bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto

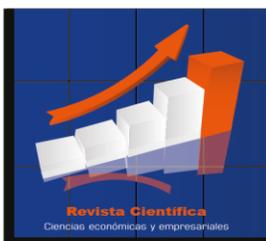
Los resultados revelan que los niveles de motivación al logro, constituidos por el compromiso, las metas y creencias facilitadoras al logro presentan valores de 5,33, 5,14 y 5,02 respectivamente, ubicándose en niveles muy altos, en el caso de la instrumentación el valor es de 4,84 correspondiente al nivel alto. Según lo formulado por Romero (1999), el logro es el único motivo asociado directamente al uso exigente y desafiante de las habilidades, capacidades y destrezas. Estos niveles de motivación al logro reflejan que en el Área de Ciencias para la Salud el personal secretarial se encuentra dirigido al logro en el ejercicio de sus funciones colocándose el compromiso y el establecimiento de metas y las creencias facilitadoras al logro como elementos preponderantes seguidos en menor escala por la instrumentación.

**Discusión de resultados**

- Como producto de la investigación desarrollada fundamentada en la teoría de las motivaciones sociales de Mc Clelland se pudo determinar que el nivel presentado en las metas facilitadoras al logro del personal secretarial de las distintas Áreas académicas de la UNEFM; se presenta en el rango comprendido entre muy alto y alto, esto pone de manifiesto un elevado grado de involucramiento del personal con las metas permitiendo la focalización del esfuerzo y un mejor desempeño laboral de parte del personal consultado.
- En el caso de la instrumentación a la tarea se muestran valores con rango alto sólo en dos de las Áreas académicas, por otra parte las dos áreas restantes exhiben resultados correspondientes a un nivel medio, por lo tanto se expresa cierta debilidad en este indicador consistente principalmente en los procesos referidos a la planificación,

organización, elaboración y evaluación de las tareas, el cual incluye elementos como las actitudes y conductas que llevan a la obtención de la meta.

- El compromiso facilitador al logro se ubica en todos los casos en el nivel muy alto, esto constituye un rasgo positivo dentro de las personas consultadas, el compromiso lleva implícito una motivación interna que impulsa a un proceso constante y sostenido de superación de la persona para ejecutar las tareas requeridas estimulándolas a fijarse objetivos más retadores, esto indudablemente repercute de manera positiva en la realización de sus funciones dentro de la institución.
- Con referencia a las creencias facilitadoras del logro, las mismas se manifiestan por medio de las ideas y actitudes de las personas, expresándose con mayor o menor grado en la proactividad o a la responsabilidad por sus acciones, lo revelado por el estudio nos indican que sólo una de las áreas muestra un nivel muy alto, dos de las áreas un nivel alto y el área restante un nivel medio. Esto nos revela que en referencia a esta dimensión existe una pequeña debilidad.
- Los niveles presentados en las metas facilitadoras al logro del personal secretarial de las distintas Áreas académicas de la UNEFM, muestran valores comprendidos entre muy alto y alto, obteniendo el mayor promedio en este indicador el Área de Tecnología, seguido de Educación y Ciencias de la Salud con rangos muy altos y en el caso de Ciencias del Agro y Mar se ubica como alto, estas ponderaciones indican que los niveles presentes en el personal de todas las áreas es altamente satisfactorio en cuanto al establecimiento y el alcance de las metas lo que incide de manera positiva en el desempeño del personal.
- En referencia a la instrumentación a la tarea se muestran valores con rango alto únicamente en las Áreas Ciencias de la Salud y Educación, presentado prácticamente el mismo valor superando por una décima ciencias de la Salud a Educación, Tecnología les sigue con un valor medio y Ciencias del Agro y Mar obtuvo el valor más bajo de todas las áreas estos resultados expresan cierta debilidad particularmente en el caso de Ciencias del Agro y Mar.



- El indicador de compromiso facilitador al logro se posiciono en todos los casos en el nivel muy alto, obteniendo el mayor promedio Tecnología, seguido de Educación, Ciencias de la Salud y Ciencias del Agro y Mar en el último lugar, estos valores comprendidos dentro del rango más elevado, muestran un gran nivel dentro de las personas consultadas con el compromiso en el desenvolvimiento de sus tareas esto es un valor primordial para el cumplimiento de sus funciones dentro de la institución.
- El puntaje que se muestra en las creencias facilitadoras del logro, se expresa con el mayor nivel en el rango muy alto para Ciencias de la Salud, en segundo lugar Tecnología, seguida por Educación ambas con un nivel alto, Ciencias del Agro y Mar presenta el promedio más bajo ubicándose en un nivel medio. Este indicador tiene correspondencia con las ideas, actitudes, aptitudes de las personas que cuando confían en sus posibilidades y tienen una actitud positiva resulta en un mejor ejercicio de sus responsabilidades en el ámbito laboral.

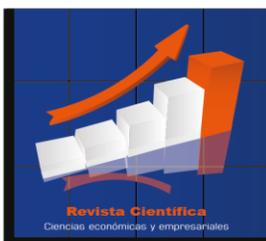
## Recomendaciones

- En promedio el valor más bajo obtenido en todas las Áreas corresponde al indicador de la instrumentación se recomienda en este caso su reforzamiento, por medio de la realización de talleres orientados a la capacitación en los temas referidos a la planificación, manejo del tiempo entre otros a fin de mejorar los procesos para la realización de las tareas.
- Se observó que uno de los valores más bajos encontrados se circunscriben a las creencias facilitadoras al logro, se recomienda en este punto efectuar conversatorios y talleres de motivación a todo el personal, particularmente a los trabajadores de Ciencias del Agro y Mar que exhiben los menores puntajes en este indicador.
- Se sugiere revisar los métodos de trabajo del personal secretarial a fin de propiciar la toma de conciencia sobre la importancia del mismo dentro de los procesos llevados a cabo por la institución de manera de ir en pro de la perfectibilidad del desempeño y el alcance de las metas propuestas.

Se propone en virtud de encontrarse bien posicionado la dimensión referida a las meta, trabajar en función del establecimiento de metas claramente formuladas, acompañadas de objetivos muy específicos a manera de facilitar el alcance de los mismos.

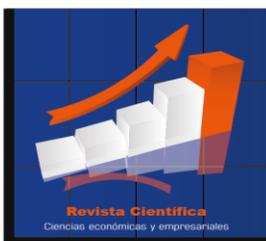
## Referencias

1. Arreaza, (2011) Plan estratégico para estimular la motivación de los representantes de ventas del laboratorio Tu salud. S.A. Zona Oriente Sur de Venezuela. Universidad de Oriente
2. Azzimonti, (2004). Estadística. (Datos en línea). Disponible: <http://www.bioestadistica.com.ar/> (Consulta: 2006-01-07).p.3
3. Brow, W; y Moberg, D. (1990). Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque Integral. México: Editorial Limusa.
4. Castro, F. (2001). El Proyecto de Investigación y su Esquema de Elaboración. Caracas: Colson.
5. Chiavenato, I. (1989). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
6. Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
7. Chiavenato, I. (2005). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
8. Chóliz (2004): Psicología de los motivos sociales. Disponible en <http://www.uv.es/~cholz>
9. Chruden, H. y Sherman, A. (1982) Administración de Personal. México: Editorial Continente.



10. Eco, U. (1992). *Cómo se hace una Tesis. Técnicas y Procedimientos de Investigación, Estudio y Escritura*. Décima Primera Edición. Barcelona: Gedisa.
11. Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas. Fundación CEPAL.
12. Picón, G y Mantrana, M. (1999). *Manual para la elaboración del Proyecto*. Coro. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.
13. Phegan B, (1998). *Desarrollo de la Cultura de su Empresa*. México: Panorama Editorial, S.A.
14. *Revista Formación Gerencial*, Año 12 N° 1, Mayo (2013) ISSN 1690 074X Flores y Orozco /*Formación Gerencial Año 12 N° 1 (2013)*. Motivaciones Sociales, Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios.
15. Glaser, J. (2007). *El ADN del Liderazgo*. (1ra Edición). Editorial Universitaria Ramon Areces.
16. Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Prentice Hall.
17. Hampton, D. (2000). *Administración Contemporánea*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
18. Hernández, R; Fernández, C; y Batista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. Segunda Edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
19. Hunt, J. (1993). *La Dirección de Personal en la Empresa*. España: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
20. Klisberg, B. (2000). *El Pensamiento Organizacional*. Buenos Aires: Talleres Gráficos Litodar.

21. Koontz y Weirich (1998). Administración. Una perspectiva global. Mexico. Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
22. Ley de Universidades, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1.429 de fecha 8 de Septiembre de 1970.
23. Mc Clelland, J. (1990). La Sociedad Ambiciosa (Factores Psicológicos en el Desarrollo Económico.) Traducción: J. Cazorla Pérez. Ediciones Guadarrama, S.A.
24. Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
25. Rodríguez (1988),
26. Romero, G. (1990). Instrucciones, Inventarios Motivacionales. Editado por ROGYA. Mérida, Venezuela.
27. Romero, O. (2008). Crecimiento psicológico y motivaciones sociales. 4ta ed. Reimpresión. Mérida: Ediciones ROGYA.
28. Romero, A. (2009). Estrategias de motivación para el trabajo dirigidas a mejorar la calidad de atención de enfermería en el Hospital Universitario de Coro estado Falcón. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.
29. Sánchez y Gallardo (2009). Estudio comparativo de los resultados de pruebas de inteligencia y su relación con las motivaciones sociales y el rendimiento académico en los estudiantes de la mención Orientación, adscrito al Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES) a través del Centro de Investigaciones Pedagógicas (CEDIP). Universidad del Zulia.
30. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (2002). Marco Filosófico Institucional para la Transformación. Material Mimeografiado.

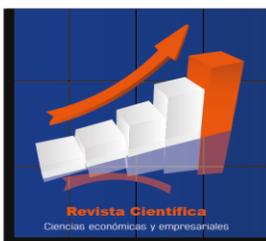


31. Woolfolk, A. (1996). *Psicología Educativa*. Sexta Edición. Mexico Prentice Hall Hispanoamericana. S.A

## References

1. Arreaza, (2011) Strategic plan to stimulate the motivation of the sales representatives of the laboratory Your health. S.A. South East Zone of Venezuela. Eastern University
2. Azzimonti, (2004). Statistics. (Online data). Available: <http://www.bioestadistica.com.ar/> (Consultation: 2006-01-07) .p.3
3. Brow, W; and Moberg, D. (1990). *Theory of Organization and Administration: Integral Approach*. Mexico: Limusa Editorial.
4. Castro, F. (2001). *The Research Project and its Development Scheme*. Caracas: Colson.
5. Chiavenato, I. (1989). *Introduction to the General Theory of Administration*. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
6. Chiavenato, I. (1994). *Human resources management*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
7. Chiavenato, I. (2005). *Human Talent Management*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
8. Chóliz (2004): *Psychology of social motives*. Available at <http://www.uv.es/~cholz>
9. Chruđen, H. and Sherman, A. (1982) *Personnel Administration*. Mexico: Editorial Continente.
10. Eco, U. (1992). *How do you write a thesis. Techniques and procedures of research, study and writing*. Tenth First Edition. Barcelona: Gedisa.
11. Hurtado, J. (2000). *Holistic research methodology*. Caracas. ECLAC Foundation.
12. Picón, G and Mantrana, M. (1999). *Manual for the elaboration of the Project*. Chorus. Francisco de Miranda National Experimental University.

13. Phegan B, (1998). Development of the Culture of your Company. Mexico: Panorama Editorial, S.A.
14. Management Training Magazine, Year 12 N° 1, May (2013) ISSN 1690 074X Flores y Orozco / Management Training Year 12 N° 1 (2013). Social Motivations, Emotional Intelligence and Academic Performance in University Students.
15. Glaser, J. (2007). The DNA of Leadership. (1st Edition). Ramon Areces University Publishing House.
16. Hall, R. (1996). Organizations, Structure, Processes and Results. Second edition. Mexico: Prentice Hall.
17. Hampton, D. (2000). Contemporary Administration Mexico: Mc Graw Hill Interamerican.
18. Hernández, R; Fernández, C; and Batista, P. (1998). Investigation methodology. Second edition. Mexico: Mc Graw-Hill Interamerican.
19. Hunt, J. (1993). The Personnel Management in the Company. Spain: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
20. Klisberg, B. (2000). Organizational Thinking Buenos Aires: Litodar Graphic Workshops.
21. Koontz and Weirich (1998). Administration. A global perspective Mexico. Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
22. Law on Universities, published in the Official Gazette of the Republic of Venezuela No. 1,429 dated September 8, 1970.
23. Mc Clelland, J. (1990). The Ambitious Society (Psychological Factors in Economic Development.) Translation: J. Cazorla Pérez. Ediciones Guadarrama, S.A.
24. Robbins, S. (1998). Organizational behavior. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
25. Rodriguez (1988),



26. Romero, G. (1990). Instructions, Motivational Inventories. Edited by ROGYA. Merida, Venezuela.
27. Romero, O. (2008). Psychological growth and social motivations. 4th ed. Reprint. Mérida: ROGYA editions.
28. Romero, A. (2009). Motivational strategies for work aimed at improving the quality of nursing care at the University Hospital of Coro Falcón state. Francisco de Miranda National Experimental University.
29. Sánchez and Gallardo (2009). Comparative study of the results of intelligence tests and their relationship with social motivations and academic performance in students of the Orientation mention, attached to the Council of Scientific and Humanistic Development (CONDES) through the Center for Pedagogical Research (CEDIP). University of Zulia.
30. Francisco de Miranda National Experimental University (2002). Institutional Philosophical Framework for Transformation. Mimeographed material.
31. Woolfolk, A. (1996). Educational psychology. Sixth edition. Mexico Prentice Hall Hispanoamericana. S.Auy