



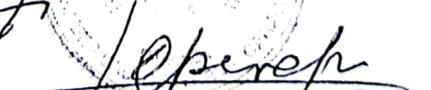
ACTA

Quienes suscriben Profesores LUIS ZERPA, XIOMARA JAYARO, JOSE LOPEZ, (TUTOR), designados por el Consejo de Escuela, como Jurado Calificador del Trabajo de Licenciatura del Br. SARATH OSPINA Titulado: "MOTIVACION AL LOGRO DE LOS EMPLEADOS DE LOS ARCHIVOS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA" hacen constar por medio de la presente Acta, que el día 4/10/2023 se reunieron en el aula 14 de la 684 para examinar, discutir y calificar el trabajo mencionado.

El jurado por unanimidad, decidió otorgarle la calificación de Aprobado Sobresaliente *. En Caracas a los 4 días del mes de Octubre de dos mil veintitrés.


 Prof. XIOMARA JAYARO


 Prof. LUIS ZERPA
 5141944


 JOSE LOPEZ
 Prof. TUTOR

- * Mención Honorífica por los aportes teórico metodológicos al tema de la motivación.
- * Se Recomiende la publicación en forma de artículo científico



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVOLOGÍA**

**MOTIVACIÓN AL LOGRO EN LOS EMPLEADOS DE LOS ARCHIVOS DE
LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.**

Trabajo de licenciatura presentado como requisito parcial ante la escuela de Bibliotecología y Archivología de la Universidad Central de Venezuela, para optar al título de Licenciada en Archivología.

Presentado por:
Sarath Alejandra Ospina Moya,
Tutor:
José López Salazar

Caracas, octubre del 2023

Ospina Moya, Sarath Alejandra, autora

Texto : visual :

Motivación al logro en los empleados de los archivos de la Universidad Central de Venezuela / Presentado por: Sarath Alejandra Ospina Moya ; **Tutor:** José López Salazar. – Caracas, 2023

1 Archivo de texto (xxx :il. Word,).

Trabajo de licenciatura (Archivología)-Universidad central de Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Escuela de Bibliotecología y Archivología.

1. Universidad Central de Venezuela – Archivos 2. Motivación al logro 3. Empleados de los archivos 4. Archivos Universitarios.

MOTIVACIÓN AL LOGRO EN LOS EMPLEADOS DE LOS ARCHIVOS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.

Autor: Sarath Ospina

Tutor: José López

RESUMEN

La presente investigación es un trabajo retrospectivo del año 2019 que determina cuál es la motivación al logro en los empleados de los archivos universitarios y cómo este afecta su desempeño. Tiene una muestra intencional comprendida por los trabajadores de los Archivos Centrales de las Facultades del campus universitario. Para definir el desempeño, se aplicó la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios (aplicada a archivos) y para conocer las tendencias motivacionales la Escala MPS, MLP y MAFI para medir la motivación al poder, al logro o a la afiliación respectivamente. Los resultados señalan que los trabajadores consideran que tienen un buen desempeño en la realización de sus labores y la motivación al logro es la tendencia motivacional que mayormente prevalece.

CONTENIDO

CONTENIDO	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Objetivos de la investigación.....	13
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	13
2.1. Antecedentes de investigación.....	14
2.1.1 Investigaciones realizadas a nivel internacional.....	14
2.1.2 Investigaciones realizadas a nivel nacional.....	15
2.2 Bases teóricas.....	19
2.2.1 Motivación.....	19
2.2.2. Teorías de la Motivación.....	20
2.2.2.1 Teorías de contenido.....	20
2.2.2.1.a Teorías de Maslow.....	20
2.2.2.1.b Teoría ERC.....	21
2.2.2.1.c Teoría de Herzberg.....	22
2.2.2.1.d Teoría de McClelland.....	23
2.2.2.2 Teorías del proceso.....	23
2.2.2.2.a Teoría de la equidad.....	23
2.2.2.2.b Teoría de la definición de objetivos.....	24
2.2.2.2.c Teoría de las expectativas.....	24
2.2.2.3 Teorías del refuerzo.....	25
2.2.2.4 Teorías cognitivas.....	26
2.2.3 Clima organizacional.....	26
2.2.4 Desempeño laboral.....	27
2.2.5 Universidad Central de Venezuela.....	27
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	30
3.1 Nivel de investigación.....	31
3.2 Diseño de investigación.....	31
3.3 Población y muestra.....	31
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5 Técnicas de análisis y representación de datos.....	34
4.1 Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios.....	35
4.1.1 Escala de Desempeño Laboral para los jefes de archivo.....	35
4.1.2 Escala de Desempeño Laboral para los trabajadores de archivo.....	42
4.2 Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI.....	50
4.2.1 Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI aplicada a los jefes de archivo.....	51

4.2.1.a Escala MLP.....	52
4.2.1.b Escala MAFI.....	59
4.2.1.c Escala MPS.....	64
4.2.2 Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI aplicada a los empleados de archivo.....	69
4.2.2.a Escala MLP.....	69
4.2.2.b Escala MAFI.....	76
4.2.2.c Escala MPS.....	82
CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	87
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
Anexo N° 1. Escala de desempeño laboral para bibliotecarios.....	98
Anexo N° 2. Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI.....	99
Anexo N° 3. Cuaderno de bitácora.....	102

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Resultados escala de desempeño de los jefes de archivo.....	36
Gráfico N° 2. Resultados de la dimensión responsabilidad/calidad por cada jefe de archivo.....	37
Gráfico N° 3. Resultados de la dimensión actitud de servicio por cada jefe de archivo.....	38
Gráfico N° 4. Resultados de la dimensión comunicación por cada jefe de archivo.....	39
Gráfico N° 6. Resultados de la dimensión protección al medio ambiente por cada jefe de archivo.....	42
Gráfico N° 7. Resultados escala de desempeño de los trabajadores de archivo.....	43
Gráfico N° 8. Resultados de la dimensión responsabilidad/calidad por cada jefe de archivo.....	44
Gráfico N° 9. Resultados de la dimensión actitud de servicio por cada jefe de archivo.....	46
Gráfico 10. Resultados de la dimensión comunicación por cada jefe de archivo.....	47
Gráfico N° 11. Resultados de la dimensión trabajo en equipo por cada jefe de archivo.....	48
Gráfico N° 12. Resultados de la dimensión medio ambiente para los trabajadores de archivo.....	50
Gráfico 13. Resultados generales de las Escalas de Motivación al logro, al poder y afiliación en jefes de archivo.....	51
Gráfico 14. Resultados generales Motivación al logro en jefes de archivo.....	52
Gráfico 15. Motivación al logro: Desarrollo personal en jefes de archivo.....	55
Gráfico 16. Motivación al logro: Estrategia de acción de logro en jefes de archivo.....	56
Gráfico 17. Motivación al logro: Compromiso en la tarea en jefes de archivo.....	57
Gráfico 18. Motivación al logro: Creencias en jefes de archivo.....	58
Gráfico 19. Resultados generales Motivación por afiliación en jefes de archivo.....	59
Gráfico 20. Motivación por afiliación: Afiliación básica en jefes de archivo.....	61
Gráfico 21. Motivación por afiliación: Afiliación al trabajo en jefes de archivo.....	62
Gráfico 22. Resultados generales Motivación al poder en jefes de archivo.....	64
Gráfico 23. Motivación por poder: Poder benigno en jefes de archivo.....	66
Gráfico 24. Motivación por poder: Poder maligno en jefes de archivo.....	68
Gráfico 25. Resultados generales de las Escalas de Motivación al logro, al poder y afiliación en jefes de archivo.....	69
Gráfico 26. Resultados generales Motivación al logro en jefes de archivo.....	70
Gráfico 27. Motivación al logro: Desarrollo personal en empleados de archivo.....	72
Gráfico 28. Motivación al logro: Estrategia de acción de logro en empleados de archivo.....	74
Gráfico 29. Motivación al logro: Compromiso en la tarea en empleados de archivo.....	75
Gráfico 30. Motivación al logro: Creencias en empleados de archivo.....	76
Gráfico 31. Resultados generales Motivación por afiliación en empleados de archivo.....	77
Gráfico 32. Motivación por afiliación: Afiliación básica en empleados de archivo.....	79
Gráfico 33. Motivación por afiliación: Afiliación al trabajo en empleados de archivo.....	81
Gráfico 34. Resultados generales Motivación al poder en jefes de archivo.....	82
Gráfico 35. Motivación por poder: Poder benigno en empleados de archivo.....	84

Gráfico 36. Motivación por poder: Poder maligno en empleados de archivo..... 86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Resultados de la Escala de Desempeño Laboral para los jefes de archivo..	35
Tabla N° 2. Resultado de la dimensión responsabilidad/calidad para los jefes de archivo	37
Tabla N° 3. Resultados de la dimensión responsabilidad/calidad por cada jefe de archivo	37
Tabla N° 4. Resultado de la dimensión actitud de servicio.....	38
Tabla N° 5. Resultados de la dimensión actitud de servicio por cada jefe de archivo....	38
Tabla N° 6. Resultado de la dimensión comunicación.....	39
Tabla N° 7. Resultados de la dimensión comunicación por cada jefe de archivo.....	39
Tabla N° 8. Resultado de la dimensión trabajo en equipo.....	40
Tabla N° 9. Resultados de la dimensión trabajo en equipo por cada jefe de archivo.....	40
Tabla N° 10. Resultado de la dimensión protección al medio ambiente.....	41
Tabla N° 11. Resultados de la dimensión protección al medio ambiente por cada jefe de archivo.....	41
Tabla N° 12. Resultados de la Escala de Desempeño Laboral para los trabajadores de archivo.....	42
Tabla N° 13. Resultado de la dimensión responsabilidad/calidad para los trabajadores de archivo.....	43
Tabla N° 14. Resultados de la dimensión responsabilidad/calidad para los trabajadores de archivo.....	44
Tabla N° 15. Resultado de la dimensión actitud de servicio para los trabajadores de archivo.....	45
Tabla N° 16. Resultados de la dimensión actitud de servicio para los trabajadores de archivo.....	45
Tabla N° 17. Resultado de la dimensión comunicación para los trabajadores de archivo..	46
Tabla N° 18. Resultados de la dimensión comunicación para los trabajadores de archivo.	47
Tabla N° 19. Resultado de la dimensión trabajo en equipo para los trabajadores de archivo.....	48
Tabla N° 20. Resultados de la dimensión trabajo en equipo para los trabajadores de archivo.....	48
Tabla N° 21. Resultado de la dimensión protección al medio ambiente para los trabajadores de archivo.....	49
Tabla N° 22. Resultados de la dimensión protección al medio ambiente para los trabajadores de archivo.....	49
Tabla 23. Diferencias entre jefes y empleados en la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios.....	87
Tabla 24. Diferencias entre jefes y empleados en la Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI.....	89
Tabla 25. Tendencias en la Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI.....	89

INTRODUCCIÓN

Los empleados administrativos universitarios se ven impedidos en la planificación y cumplimiento de objetivos por la poca estabilidad presente en el recinto universitario, ya sea por falta de presupuesto, personal, paros sindicales, o bajos sueldos, trayendo como consecuencia un desmejoro en el cumplimiento de las actividades. Adicionalmente no existen incentivos ventajosos para los empleados que estimulen o compensen estas fallas en la organización, por lo cual si no se actúa con prontitud la Universidad tendrá un déficit de personal alarmante y que sumirá al abandono.

Para el interés de esta investigación se pretende conocer las motivaciones presentes en los empleados de los archivos universitarios y su relación con el desempeño laboral, con el propósito de conocer cómo puede afectar la motivación en el cumplimiento de las labores de los trabajadores, para establecer recomendaciones que sean aplicables a la Institución en pro de su mejoramiento y el rescate de la memoria histórica que se encuentra en los archivos universitarios, la cual es de suma importancia para la Universidad, por ser una de las más antiguas instituciones del país, y el valor histórico y patrimonial que resguarda puede estar deteriorándose por una mala gestión.

La investigación se enfoca en los trabajadores de los Archivos Centrales de las Facultades que se encuentran dentro del recinto de Ciudad Universitaria. Se realizarán encuestas de desempeño y grado de motivación a los trabajadores, tomando en cuenta que posean un año laborando en el recinto, para garantizar que tengan la experiencia y el criterio al momento de responder.

La presente investigación consta de una estructura dividida en cinco capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema, objetivo general y específicos, y la justificación y relevancia de la investigación

Capítulo II: Antecedentes de investigaciones similares sobre motivación al logro a nivel nacional e internacional, y el marco teórico.

Capítulo III: Metodología utilizada para la recolección de datos, detalles sobre la población, muestra, el instrumento y técnica para la recolección.

Capítulo IV: Resultados obtenidos en las encuestas aplicadas con sus respectivas tablas y gráficos para una mejor apreciación.

Capítulo V: Análisis de resultados mediante la comparación de respuestas entre jefes y empleados.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la Universidad Central de Venezuela se pudo constatar que el funcionamiento de los archivos universitarios no se ha desempeñado de la misma manera que hace unos años atrás, aspectos como los horarios y la organización han bajado su calidad sin que se busquen y apliquen soluciones a estas problemáticas. En principio era común acudir a los archivos para solicitar información bajo los horarios establecidos sin dificultad, sin embargo, en la actualidad es probable que no se estén prestando servicio por falta de personal especializado en el área o por los paros sindicales, impidiendo el acceso a la información de los usuarios interesados.

Los archivos han experimentado cambios en cuanto a productividad y gestión documental, aunado a la crisis universitaria que limita el ingreso de los recursos hacia la administración de las unidades de información que afectan directamente a la organización y sus empleados, trayendo como consecuencia bajos sueldos que no van acorde con la preparación profesional que han recibido, ni con el nivel de responsabilidad que manejan; sumado a las limitaciones económicas de la Universidad que le impiden realizar sus funciones por la misma ausencia de recursos y colaboradores.

Una organización sin sus empleados no existe porque estos son quienes la conforman, si estos no realizan adecuadamente sus funciones se refleja en el deterioro de la misma. Siendo ésta razón una de las posibilidades por la cual los archivos de la Universidad no están funcionando con apropiadamente. Adicionalmente, los jefes de archivo están desmotivados y tienden a no realizar una planificación de actividades y objetivos sujeto a la inestabilidad e incertidumbre, causando limitaciones que se reflejan en aspectos como: “trabajar como se pueda y con lo que se tenga” y cumpliendo lo que sea posible alcanzar. Este ambiente de desasosiego, se ha extendido entre todo el personal de la Universidad, sin distinción de cargos, oficinas que manejen o años en el puesto de trabajo.

No se están tomando medidas y acciones que permitan a los trabajadores seguir motivados y productivos con la organización, causando atrasos en los procesos y en el

peor de los casos ha permitido la renuncia de los trabajadores. Como consecuencia, hay una pérdida de talento humano, conocimientos y valor de quienes antes integraban estas áreas. Estas circunstancias llevan a plantear si todo lo anteriormente mencionado se debe a un tema de motivación por parte de los empleados para no cumplir con sus funciones cabalmente.

Por ello se plantea el objetivo de la investigación ¿cuál es el grado de motivación al logro de los empleados de los archivos de la Universidad Central de Venezuela? La respuesta de esta interrogante permitirá evaluar los aspectos que pueden influir en el deterioro de las actividades en los archivos universitarios. Adicionalmente, se conocerá la autopercepción que tienen en relación al desempeño de sus actividades y así establecer cómo la motivación incide en ella.

Esta investigación es una retrospectiva del año 2019 donde los evaluados fueron los trabajadores universitarios de los Archivos Centrales de las Facultades de la Universidad Central de Venezuela que se encuentren dentro del campus de la Ciudad Universitaria. Y finalmente, los resultados, permitirán brindar soluciones para mejorar los incentivos de los trabajadores, estableciendo como limitante una posible remuneración económica debido a que sale del campo de acción de esta investigación.

En investigaciones anteriores donde se evaluó el grado de motivación al logro, se enfocaron en el área de psicología y enfermería con el fin de demostrar la relación entre la motivación laboral, la satisfacción y el desempeño laboral en entornos de trabajo. En el área de Bibliotecología, por otro lado, ha sido orientada a establecer el grado de motivación al logro en estudiantes de la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la UCV; sin embargo no hay investigaciones que la orienten a los trabajadores de archivos universitarios y las repercusiones en el ejercicio de las labores archivísticas por lo cual se declara un vacío.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general.

- Determinar el grado de motivación al logro en los empleados de los archivos universitarios de la UCV.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Caracterizar el desempeño laboral de los empleados de los archivos universitarios de la UCV.

- Identificar los factores motivacionales de los empleados de los archivos universitarios de la UCV.

- Establecer los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los archivos universitarios de la UCV.

1.3 Justificación e importancia de la investigación

Los resultados obtenidos en la investigación podrían ser de utilidad para conocer los aspectos motivacionales presentes en los trabajadores de la UCV, debido a que para las unidades de información universitarias resulta complicado mantener a su personal animado, realizando una planificación y cumpliendo objetivos. Por ello, conociendo los factores motivacionales y cómo actúan sobre sus funciones, podría establecer una posible solución a este conflicto que resultaría en mejoras laborales que incrementen la calidad de los servicios que ofrecen.

Adicionalmente, permitirá establecer otras opciones que sean factibles para el personal, como compensaciones en recursos no económicos que puedan ser realizables y sean aplicados en cada una de los archivos de la Universidad con el apoyo de jefes.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

A continuación se expondrán las investigaciones realizadas relevantes a motivación al logro a nivel internacional, nacional y aquellas que específicamente fueron realizadas en la U.C.V.

2.1.1 Investigaciones realizadas a nivel internacional.

El trabajo de grado para optar al título de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Trujillo de Perú llamado *Factores motivacionales de las enfermeras y satisfacción en su desempeño laboral*. Hospital Belén de Trujillo – 2008 de González Suárez que tiene por objetivo establecer cómo afectan los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos, que se entienden como los factores externos e internos a los que las personas responden, en la satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en el hospital de la ciudad de Trujillo, Perú. Para la investigación se aplicó a 86 enfermeras instrumentos de recolección de datos donde se media la escala de satisfacción laboral y la escala de motivación, mostrando los siguientes resultados:

“Se determinó que no existe relación de la Satisfacción Laboral con los Factores Motivacionales Extrínsecos, de manera contraria se comprobó que los Factores Motivacionales Intrínsecos tienen una relación directa con el nivel de Satisfacción Laboral, ya que a medida que disminuye el nivel de los Factores Intrínsecos, también disminuye el nivel de Satisfacción Laboral” (Gonzales Suárez, 2008, pp. 5)

La satisfacción laboral de este grupo de enfermeras se vio afectada por factores inherentes a las relaciones y ambiente de trabajo y no por factores externos como ambiente físico donde se desarrollaban sus actividades o remuneración. Esta investigación tiene similitud al evaluar como la motivación incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital de la ciudad de Trujillo.

La investigación realizada por Vargas Echeverría y Flores Galaz en 2019 con el nombre de *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios* donde se buscaba demostrar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral afectan el desempeño de los trabajadores de bibliotecas en la Ciudad de Mérida en México. Se aplicaron tres tipos de encuestas en la que destaca la “Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios” creada por las investigadoras con 31 ítems dispuestos en escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Ésta fue utilizada para medir la apreciación del desempeño en los jefes y empleados de los Archivos de la U.C.V.

Los resultados indicaron que “si la percepción de la cultura organizacional es positiva, los bibliotecarios tenderán a sentirse más satisfechos con su trabajo y, por tanto, su desempeño laboral será bueno” (Vargas Echeverría y Flores Galaz, 2019, p.166) por lo tanto es una acción en cadena, si hay una buena cultura organizacional los trabajadores se sentirán más satisfechos con su trabajo y por lo tanto tendrán un mejor desempeño.

2.1.2 Investigaciones realizadas a nivel nacional.

El trabajo de grado de Hernández y Piña de la Universidad Católica Andrés Bello llamado *Perfil motivacional de alumnos de la escuela de ciencias sociales, cohorte 2005- 2006, según McClelland del 2006*, que tiene por objetivo “determinar el perfil motivacional de los estudiantes de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, cohorte 2005-2006, según la teoría de McClelland y compararlos con los resultados obtenidos en investigaciones realizadas en Venezuela” (Hernández y Piña, 2006, p. 16).

Para ello utilizaron los instrumentos creados por Romero García y Salom de Bustamante en 1991 para medir las tendencias motivacionales divididas en tres escalas Motivación de Logro (MLP), Motivación al Poder (MPS) y Motivación por Afiliación (MAFI); compuestas por 24, 20 y 16 ítems respectivamente y medidas por escala de Likert de seis puntos. Para interés de esta investigación este instrumento permite medir las tendencias motivacionales presentes en los trabajadores de los archivos de la U.C.V.

Los resultados arrojaron que existía una mayor motivación por afiliación, que por poder o al logro, a diferencia de los estudios realizados por McClelland en Venezuela en 1974 y otros autores que tuvieron resultados similares, quienes demostraron que había presente más motivación al poder, que por afiliación o al logro, concluyendo que esto se debía a los cambios sociales, económicos, políticos y culturales que se han dado en el país.

2.1.3 Investigaciones realizadas en la U.C.V.

El trabajo de grado para optar al título de Licenciatura en Bibliotecología de Linares titulado *Estudio de la motivación al logro en los estudiantes de la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la UCV* del 2011 tiene por objetivo conocer el grado de motivación al logro en los estudiantes de la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la U.C.V. El método utilizado fue una encuesta a los estudiantes de todos los semestres de la cohorte 2010- 1 dando como resultado que presentan un alto grado de motivación al logro que parte de “los factores intrínsecos, elementos inherentes a sí mismos, que les permiten fortalecer y renovar constantemente su motivación al logro, en pro de conseguir las metas que se proponen y lograr la meta máxima que es convertirse en profesionales” (Linares, 2011, pp. 85) y son la escuela y los profesores los responsables de mantener elevada la motivación en los estudiantes.

Es la primera investigación realizada en la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la UCV que mide la motivación al logro en los estudiantes, permite conocer qué profesionales del área durante su formación profesional tienen un gran deseo de superarse.

El trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Gerencia Estratégica de Negocios por los farmacéuticos Demey y De Sousa titulado *Diseño de un plan motivacional para mejorar el desempeño del personal que labora en el departamento de control de calidad de Laboratorios Ventec S.A* de 2014 cuyo propósito es desarrollar un plan motivacional a los trabajadores del Laboratorio para lograr un mejor desempeño en las funciones que ejercen dentro de la organización. Para elaborar esta investigación se realizaron entrevistas a los jefes y gerentes para conocer los objetivos del departamento y sus fortalezas y debilidades, seguidamente se aplicó una

encuesta para establecer “patrones de comportamiento” y finalmente se realizó una propuesta para mejorar la calidad laboral de los trabajadores por medio de los factores motivacionales que inciden en el departamento y de este modo mejorar su desempeño.

El propósito de la investigación fue establecer cuáles eran los factores motivacionales presentes en el departamento para poder establecer una propuesta, tomando en cuenta estos resultados, que permitiera mejorar el desempeño laboral. Para propósitos de esta investigación es importante conocer esos factores que incidieron en ese grupo de trabajadores y como se aplicaron.

El trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos de Delgado y Di Antonio acerca de *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional : un estudio de caso* del año 2010 busca “analizar cómo incide la motivación laboral en el desempeño organizacional, a determinar cuáles son los aspectos que influyen en la desmotivación, por lo cual se analizará la situación y se buscarán posibles herramientas para solventar dicha problemática en caso de estar presente” (Delgado y Di Antonio, 2010, pp. 4). Para ello se aplicó una encuesta para conocer los factores motivacionales que inciden en la motivación laboral de la empresa que es caso de estudio, ya sean el salario, el clima organizacional, las relaciones laborales y la filosofía de gestión. Los resultados obtenidos demuestran que el personal está desmotivado y por ello su rendimiento no es el adecuado, además plantea la importancia de mejorar este aspecto para incrementar la productividad en la organización proponiendo una serie de herramientas político- gerenciales.

Esta investigación reconoce y relaciona la motivación laboral y cómo puede afectar el desempeño en las organizaciones, siendo estas las más perjudicadas por no tener un personal proactivo que tenga un buen rendimiento en sus actividades. Por ello propone una serie de modificaciones que deben realizarse en la empresa en pro de mejorar la motivación en sus empleados y trayendo como consecuencia positiva, el mejoramiento en el rendimiento.

El trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura en Educación, mención Recursos Humanos de Márquez y Lugo llamado *Factores que inciden en el*

desempeño del personal adscrito a la dirección de mantenimiento de la Universidad Central de Venezuela (2015) tiene por objetivo conocer cuales son los factores que afectan el desempeño de los trabajadores de la dirección de mantenimiento, para ello se le aplicó una encuesta utilizando el instrumento tipo escala de Likert a los 5 empleados del departamento y los resultados obtenidos demostraron que:

“Es necesario llevar a cabo acciones tendientes a la puesta en marcha del desarrollo de factores que influyen de manera positiva en el comportamiento laboral de sus trabajadores, tales como motivación, satisfacción laboral, reconocimiento por su trabajo, entre otros; por lo que se recomienda desarrollar estrategias orientadas a este respecto y que a su vez que a reforzar el desempeño de los trabajadores y trabajadoras”. (Márquez y Lugo, 2015, pp. 5)

Investigación que reconoce la importancia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores adscritos a la dirección de mantenimiento de la UCV y que aspectos como falta de reconocimiento, ambiente de trabajo inadecuado, falta de capacitación y bonificaciones afecta su rendimiento en el trabajo. Estos tienen un compromiso y encuentran la realización en el cumplimiento de su trabajo pero los aspectos antes mencionados, impiden un mayor progreso en el desempeño de sus funciones.

El trabajo de grado para optar por el título de Especialista de Gerencia Estratégica de Negocios para la Industria Fermo Química, Alimentaria y Cosmética presentado por Baquero Gutierrez y Guevara Medina con el nombre de *Propuesta de Estrategias de Motivación para la Fuerza de Ventas Hospitalaria de Laboratorios DIAME* (2015) con el objetivo de crear unas estrategias de motivación para mejorar la fuerza de ventas de la organización farmacéutica Diame, para ello se investigó el perfil motivacional de los trabajadores de diferentes áreas basándose en las teorías de McClelland y utilizando el instrumento de Motivaciones Sociales y Expectativas de Romero García dando como resultado que en dos grupos de distintas áreas prevaleció más la motivación al logro, mientras que en otros dos la motivación por afiliación. En

base a estos resultados se establecieron estrategias que fueron aplicadas en los diferentes casos.

De manera general la investigación relaciona la motivación laboral con la productividad en la organización y brinda indicios de las estrategias que pueden aplicarse a cada tipo de motivación según la teoría de McClelland para mejorar el desempeño de sus trabajadores.

2.2 Bases teóricas

Las bases teóricas proporcionan los conocimientos previos de interés para el tema central de la investigación: la motivación. Por ello en este capítulo se expondrán las diferentes concepciones de la motivación y las teorías que han surgido; también acerca del clima organizacional y desempeño laboral. Y como ésta investigación fue planteada dentro del recinto universitario de la UCV, se hace un recuento de su historia y organización administrativa.

2.2.1 Motivación

Según María Luisa Naranjo Pereira (2009) la motivación es el factor que orienta a las acciones que un individuo puede llegar a realizar y a los objetivos que este se dirige, siendo relevante en los diferentes ámbitos del vivir cotidiano. Concuerta entonces con la definición de McClelland (1989): “La motivación se refiere a las inferencias relativas a propósitos conscientes que hacemos a partir de la observación de conductas” (pp. 20); es decir, antes de inferir la acción que realiza un individuo, mediante la observación se puede conocer que esa acción fue producida por una serie de conocimientos previos, que en conjunto, provocan el estímulo.

Chiavenato (2009) relaciona la motivación al curso del comportamiento, la fuerza del refuerzo y la persistencia del comportamiento o la conducta, explicando de esta manera que el desánimo en los trabajadores o lentitud en el desempeño de sus actividades laborales no tiene relación con la motivación, ni una característica del individuo sino a su ambiente. Las personas al ser diferentes entre ellas, responden a estímulos o motivaciones básicas distintas, por ello es posible que una misma persona

posea diferentes grados de motivación en distintos momentos, es una variable que cambia “según el momento y la situación”.

El factor monetario, en ocasiones, no influye en los individuos, debido a que el trabajo pueda llegar a representar esos vacíos que hacen falta y llegar a satisfacer sus necesidades sociales y de seguridad como lo indica Chiavenato (2009), pero solo se llegan a cubrir por un tiempo indeterminado, porque no es una seguridad estable y cambia a través del tiempo, provocando lo que el autor llama “ausencia no física” al desinterés por el trabajo, hacia los colegas o a la organización.

2.2.2. Teorías de la Motivación

A lo largo del tiempo han surgido autores de las teorías de la motivación con diferentes enfoques, es importante saber que cada una interpreta este tema de distintas maneras. Chiavenato (2009) divide las teorías de la motivación en tres grupos para simplificar su estudio e interpretación como:

- Las teorías de contenido.
- Las teorías del proceso.
- Las teorías del refuerzo.

2.2.2.1 Teorías de contenido

Chiavenato (2009) con las teorías de contenido, se refiere a todas aquellas necesidades que se encuentran de manera intrínseca en las personas.

2.2.2.1.a Teorías de Maslow

Maslow establece las necesidades como una pirámide escalativa, donde al ser cubierta la primera necesidad del individuo, va subiendo de escalafón hasta llegar a la autorrealización del individuo. Las necesidades básicas requieren de un lapso de tiempo más corto para ser satisfechas que las que se encuentran más elevadas en la pirámide.

-Necesidades fisiológicas: comprende todas aquellas necesidades reales o las carencias que padece el cuerpo naturalmente, como las de hambre, sexo y sed. Siendo

esta la primera necesidad en la pirámide de Maslow, al estar sin satisfacer “el organismo se encuentra dominado por el cuerpo y las restantes necesidades pueden llegar a ser inexistentes o desplazadas” (Chiavenato, 2009, p. 241) hasta que logre ser cubierta.

-Necesidades de seguridad: si las necesidades fisiológicas están cubiertas, surgen las necesidades de seguridad, estabilidad, protección, ausencia de miedo, necesidad de una estructura, orden.

-Necesidades de posesividad y amor: no comprende al sexo, debido a que esta es netamente fisiológica, más bien consiste en el dar y recibir estímulos afectivos, no sentir la ausencia de amigos, hijos, compañía.

-Necesidad de estima: se relacionan en la forma en la concepción que posee una persona de sí misma, autorespeto, deseo de reputación o prestigio.

-Necesidad de autorrealización: teniendo todas las necesidades anteriormente descritas, cubiertas, el individuo llega al último escalón y busca satisfacer sus necesidades de autosatisfacción, complaciéndose con lo que como persona puede lograr y llegar a ser (Maslow, 1954).

2.2.2.1. b Teoría ERC

Este estudio Alderfer (1969) se basó en la pirámide de Maslow pero hizo una reestructuración de la misma bajo el concepto de la psicología empírica. La teoría debe sus siglas a que Alderfer divide las necesidades a tres: existencia, relaciones y crecimiento (E.R.C.). Chiavenato (2009) explica estas necesidades de la siguiente manera:

- 1) Las necesidades de existencia, bienestar físico, existencia, preservación y la supervivencia, comparándose entonces con las necesidades fisiológicas y de seguridad que plantea Maslow en su pirámide.
- 2) Las necesidades de relaciones o deseo de interacción con otras personas, hacen equivalencia en los componentes internos de las necesidades de estima de Maslow.

- 3) Las necesidades de crecimiento, entendiéndose como el deseo de crecimiento personal que posee un individuo, resumiendo la necesidad de estima y de autorrealización de Maslow como una sola.

Alderfer reemplaza las cinco necesidades de Maslow a tres, diferenciando que las personas pueden buscar satisfacer dos necesidades simultáneamente sin tener las más bajas satisfechas antes de llegar a las necesidades más altas (Chiavenato, 2009).

2.2.2.1.c Teoría de Herzberg

En el libro *The motivation to work* (1959) Herzberg, Mausner, Snyderman descubrieron que si bien un ambiente de trabajo generaba descontento, las condiciones mejoradas rara vez producían actitudes de mejora. Por el contrario, la satisfacción proviene con mayor frecuencia por parte de factores que intrínsecamente poseen las personas en el trabajo, como el logro, reconocimiento laboral y trabajo desafiante. Los sentimientos sobre los factores intrínsecos y extrínsecos no se pueden promediar válidamente en una sola escala de medición.

El trabajo de Herzberg en cuanto a la motivación de las personas dentro del ámbito laboral depende de dos factores relacionados entre sí. Estos dos factores son:

- **Factores higiénicos** incluyen las condiciones de trabajo donde la persona se encuentra rodeada, tanto las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, el clima laboral, entre otros, satisfechos todos estos de manera óptima sólo se logra cubrir la insatisfacción pero no eleva la satisfacción personal del individuo; por otra parte, al ser deficiente provoca insatisfacción.
- **Factores motivacionales** se refieren al uso pleno de habilidades personales, libertad y responsabilidad total en el trabajo, definición de metas, autoevaluación del desempeño. También hace referencia al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él “producen satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia” (Chiavenato, 2009. p. 244)

2.2.2.1.d Teoría de McClelland

La teoría consiste en que las personas poseen tres necesidades básicas que a través va transcurriendo el tiempo, estas se van modificando:

- **Necesidad de realización:** éxito competitivo, búsqueda de la excelencia y realización personal
- **Necesidad de poder:** todo aquel impulso de controlar o influir en personas para que actúen de manera a la que no están acostumbrados habitualmente de forma natural
- **Necesidad de afiliación:** deseo de ser amado y aceptado por los demás.

2.2.2.2 Teorías del proceso.

Estas teorías describen y analizan la serie de pasos que se dirigen, mantienen o paralizan el comportamiento humano (Chiavenato, 2009).

2.2.2.2.a Teoría de la equidad

Stacy Adams trabaja en desarrollar una teoría que explique por primera vez el proceso que comprende la motivación, basándose en que los empleados de una organización tienden a contrastar su trabajo con los resultados que obtienen por estos.

Por lo tanto, la comparación se establece hacia las experiencias más próximas que tenga el individuo, ya sean amigos, trabajos anteriores, nivel jerárquico en su actual trabajo tal como lo explica Chiavenato (2009). De esta forma, la teoría de la equidad indica que las recompensas afectan en gran medida la motivación de las personas de forma positiva o negativa.

A juicio de esta investigación se interpreta que los empleados evalúan la cantidad de esfuerzo como un igual a la cantidad de resultados, de una manera equitativa, por ende, al no percibirse esto, las personas obtienen una sensación de injusticia y buscan la manera de erradicarla.

2.2.2.2.b Teoría de la definición de objetivos

Locke resalta el hecho que trazarse metas u objetivos alcanzables y posteriormente luchar hasta materializarlos, es la principal fuente de motivación que posee una persona, pues es de aquí donde se extrae el concepto de que los objetivos difíciles producen un mayor nivel de rendimiento y producción que aquellos objetivos que son más fáciles. El individuo centra sus energías a la realización del mismo para “hacer lo mejor posible”, indicando que los objetivos son mediadores de los efectos de los incentivos en el desempeño de tareas que, al ser rediseñadas como un método creativo, representan un desafío mayor y atribuye mayor responsabilidad en las personas, elevando su grado de motivación. (Chiavenato, 2009).

2.2.2.2.c Teoría de las expectativas

Es una de las teorías más utilizadas en la actualidad, fomentada por el profesor Victor Vroom de la escuela de dirección de Yale (Estados Unidos), donde alega que las personas optan por aquellas conductas que sienten les dan mayores o mejores resultados. Chiavenato (2009) explica que esta teoría muestra cómo se puede analizar y hasta llegar a predecir los comportamientos que las personas ejecutan, sintiéndose motivadas sólo cuando son creyentes de cumplir con las actividades. Vroom (1964) se basa en tres conceptos interrelacionados entre sí:

- **Valencia:** comprende a la importancia que tiene la persona en seguir una conducta que conlleve a los resultados deseados
- **Expectativa:** es toda aquella esperanza que tiene una persona de conseguir mediante su esfuerzo propio las recompensas.
- **Instrumentalidad:** con este concepto se explica que la persona que sigue cierto comportamiento porque cree que el desempeño que realice está altamente relacionado con aquellas recompensas que tiene como expectativas.

De esta manera se resume que sin expectativas, una persona podría no darle valor al esfuerzo que realice, por consiguiente, el desempeño también debe estar

relacionado con las recompensas y los objetivos con los resultados finales (Chiavenato, 2009).

2.2.2.3 Teorías del refuerzo

Se basan en todas aquellas consecuencias que conllevan un comportamiento, ya sea “exitoso o fallido”, Chiavenato (2009) explica de manera clara que esta teoría realizada por Skinner adopta un enfoque conductual en donde si las consecuencias son positivas tras realizar un comportamiento, entonces el individuo (tras la conducta aprendida) aumenta las probabilidades de repetir la acción, mientras que las consecuencias que no son placenteras, no tienden a repetirse. Con esta teoría se “fomenta el comportamiento deseable en el trabajo y desalentar los indeseables” (p. 256).

Además, Chiavenato (2009) exhorta que Skinner plantea cuatro estrategias que influyen en la conducta de las personas dentro de una organización para obtener progresos dentro de la misma:

- **Refuerzo positivo:** Contribuye a las consecuencias positivas como las cuales el individuo acepta como beneficiosas y tiende a repetir para conseguir los mismos resultados.
- **Refuerzo negativo:** representa a lo contrario del refuerzo positivo, eliminando como opción a realizar conductas que le proporcionen al individuo una consecuencia desfavorable, aumentando la conducta deseable.
- **La extinción:** “esta no alienta ni recompensa, lo que realiza es erradicar todas aquellas acciones negativas, indeseables o no favorables” (Chiavenato, 2009, p.257).
- **La sanción:** se utiliza como una advertencia antes de que la conducta pueda llegar a ser no deseable, este mecanismo hace que la persona se de cuenta de las posibles consecuencias desagradables y las evite.

2.2.2.4 Teorías cognitivas

Por otra parte, existen las teorías cognitivas que según Ajello (2003, citado por Naranjo) “enfatan que lo que la persona piensa sobre lo que puede ocurrir es importante para determinar lo que efectivamente sucede” (2009, p. 161). Esto se explica entonces que todo aquello en lo que una persona pueda llegar a creer y de su capacidad de lograr los objetivos que se proponga, determinan lo que el autor llama grado de esfuerzo y el resultado de sus acciones.

2.2.3 Clima organizacional

González, Pedraza y Sánchez (2015) en su trabajo de investigación afirma que al darse cuenta de todo aquello que implica el clima organizacional dentro del entorno laboral y de cómo el trabajador se desenvuelve en él, permite conocer de mejor manera los estamentos para realizar planes de acción que impulsen y fortalezcan el desempeño laboral, lo que producen y sientan motivación al hacerlo. Además, muestran que la conducta de las personas es afectado por su entorno lo que puede provocar que las personas se limiten “por las percepciones que estas tienen referentes a su área de trabajo, las relaciones con sus compañeros y jefes; en general, la percepción de toda la institución a la cual pertenecen” (González, Melo y Sánchez, 2015, p. 10).

La motivación individual que se desenvuelve en un lugar de trabajo se refleja en el clima de la organización, tal como lo han indicado las teorías establecidas en esta investigación, al satisfacer una necesidad, las personas elevan su motivación y logran adaptarse con mayor facilidad, favoreciendo a las relaciones con sus compañeros influyendo en el clima organizacional positivamente (Chiavenato, 2009). Para Chiavenato (2011), citado por Rodríguez (2016), el clima organizacional lo define como:

“al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la

elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”. (p.4)

2.2.4 Desempeño laboral

El desempeño laboral es definido como el aporte de un individuo hacia una organización, en pro de los logros o metas que quiera obtener dentro de ella, tomando en cuenta las capacidades y aptitudes que posea para juzgar si su desempeño es positivo o negativo (Pedraza, Amaya y Conde, 2010). Así mismo Stoner (1996) la define como la contribución que realizan los trabajadores a una empresa y que puede ser medida tomando en cuenta las competencias que los empleados posean y la proporción de los aportes que realiza durante su trabajo (Terán Varela y Lorenzo Irlanda, 2011).

Palaci (2005) explica que existen factores que influyen positiva o negativamente en el desempeño laboral, eso son: las retribuciones, ya sean monetarias o no; la satisfacción laboral, el gusto o agrado por las tareas que se realizan; las habilidades o aptitudes para cumplir con los objetivos propuestos; la capacitación y desarrollo recibida por los trabajadores para mantener sus conocimientos actualizados; los factores motivacionales inherentes en el individuo; clima organizacional, traducido como el ambiente dentro de un entorno de trabajo; la cultura organizacional, entendido como los valores y principios que tiene la organización ; y expectativas del empleado (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

El equilibrio entre los factores anteriormente mencionados permitirá una mayor estabilidad laboral de los individuos dentro de cualquier organización incitando a un mejor desempeño beneficiando al empleador, en palabras de Pedraza, Amaya y Conde: “... un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social...” (2010, p.498).

2.2.5 Universidad Central de Venezuela.

La Universidad Central de Venezuela es una institución de educación superior fundada el 22 de diciembre de 1721 con el nombre de La Real y Pontificia Universidad

de Caracas por Real Cédula del Rey Felipe V, siendo el título de Pontificia otorgado por el Papa Inocencio XIII. La iniciativa fue dada cuando ciertas familias acaudaladas y autoridades eclesiásticas decidieron ponerse de acuerdo para presentar un proyecto de universidad al Rey Felipe V para la capital de la provincia de Venezuela, debido a que representaba un problema para los estudiantes seminaristas culminan sus estudios fuera de la provincia (López Bohórquez, 2009). Es así como luego se establecieron se imparten estudios que principalmente estaba al servicio de la iglesia, alguno de ellos son: teología, leyes, medicina y artes, más tarde se le anexaron los estudios de filosofía racionalista (Universidad Central de Venezuela, 2016).

Se vio inmersa en diferentes enfrentamientos políticos que han sucedido en el país, así lo expresa López Bohórquez quien comenta que ya desde 1725 la integridad de la universidad se ha visto amenazada “con algunas interrupciones por la guerra de independencia, el cierre por los gobiernos de Juan Vicente Gómez, Marcos Pérez Jiménez y Rafael Caldera, la Universidad de Caracas, que pasó a denominarse Universidad Central de Venezuela a partir de 1826” (2009, párr. 5). Durante esas paralizaciones se vio sometida por controles oficiales a pesar de que su modelo estructural se mantuvo de la misma manera que en 1958 se decretó la Ley de Universidades “en la cual proclama la autonomía universitaria y el principio de inviolabilidad del recinto universitario” (Universidad Central de Venezuela, 2016).

Su historia va de la mano con la evolución educativa del país por ser la primera universidad fundada en el territorio venezolano, su rumbo tomó mayor auge al declararse del Decreto de Instrucción Pública, Gratuita y Obligatoria del 27 de junio de 1870 y luego en los años 70 “se modernizó, convirtiéndose en un sector innovador y adecuadamente dotado a nivel estructural; la formación y especialización del personal docente y de investigación tomó un repunte considerable, mediante la ampliación de los programas de postgrado y doctorado” (Universidad Central de Venezuela, 2016). Su sede principal está en la Ciudad Universitaria de Caracas, que en el año 2000 fue declarada por la UNESCO: Patrimonio Cultural de la Humanidad por considerarse una obra arquitectónica invaluable que está compuesta por diferentes edificaciones y obras de arte (UNESCO).

Actualmente cuenta con once (11) facultades, las cuales son: Agronomía, Arquitectura, Ciencias, Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Farmacia, Ingeniería, Humanidades y Educación, Medicina, Odontología y Ciencias Veterinarias que están integradas por diferentes escuelas las cuales dan un total de cincuenta y cuatro (54), cuarenta y cinco (5) institutos de investigación, cuarenta (40) centros de investigación, cuatro (4) núcleos extramuros y doce (12) estaciones experimentales (Universidad Central de Venezuela, 2016).

Se formó la Comisión de Archivos Universitarios de la Universidad Central de Venezuela encabezada por la Secretaría y diseñada en conjunto con los representantes de archivos de cada una de las Dependencias Centrales, de las Facultades, la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la UCV, la Biblioteca Central y de la Dirección de Archivo Central de la Secretaría de la UCV (Universidad Central de Venezuela, 2016).

Dentro de los objetivos de dicha comisión estaba reconocer el valor del archivo de la UCV, capacitar e impulsar a los trabajadores, gestionar los recursos, incorporar las TIC, unificar los archivos universitarios y elaborar el “Proyecto de Reglamento de Archivo de la Universidad Central de Venezuela”, que debe ser aprobado por el Consejo Universitario y con ello también proponer un Sistema Nacional de Archivos para el país. El Archivo de la UCV representa un respaldo documental invaluable por su antigüedad y por custodiar “la memoria académica más importante de la nación” (Universidad Central de Venezuela, 2016).

Entre 2003 y 2004 se realizó un censo diagnóstico para conocer el estado de los archivos de la Universidad y se tuvo la estimación de 250 unidades documentales de información, donde se tomaron en cuenta los archivos más importantes de la UCV, tales son: Dependencias Central y Archivos generales de las Facultades, además se consideraron otros que cumplieran con “... tamaño y/o volumen documental del archivo, los tipos documentales que resguarda, la cantidad de personal que labora en la unidad, así como los procesos archivísticos que se aplican para organizar y describir la documentación” (Sánchez y Tovar, 2005, p. 109). En líneas generales “todas las Facultades de la UCV, poseen un Archivo Central o General, exceptuando la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas” (Sánchez y Tovar, 2005, p. 128) y en las Dependencias Centrales, conformadas por el Rectorado, Vicerrectorado Académico,

Vicerrectorado Administrativo y Secretaria “no existe un archivo central o intermedio que se encargue de conservar, organizar y seleccionar la documentación...” (Sánchez y Tovar, 2005, p. 128).

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se establecen cuáles fueron las estrategias metodológicas para lograr los objetivos planteados en esta investigación, se exponen datos sobre la población y la muestra según los criterios establecidos, los tipos de instrumentos utilizados para satisfacer el cumplimiento de los objetivos y cómo serán representados.

3.1 Nivel de investigación

En cuanto al nivel de profundidad, es descriptiva, tal como lo expone Arias ya que “miden de forma independiente las variables, y aun cuando no se formulen hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de investigación” (1999, p.20). Está orientada a indagar cómo es el desempeño y los factores motivacionales presentes en los empleados de los archivos universitarios y establecer cómo estos afectan el desempeño laboral, todo ello en pro del beneficio de la comunidad universitaria y mejorar la realización de actividades en los servicios de información.

3.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de campo porque los datos fueron obtenidos directamente de la información proporcionada por los trabajadores de los archivos centrales de la U.C.V. y la observada mientras se realizaba la investigación. Tiene un carácter no experimental debido a que no se manipularon variables y transversal porque los datos fueron proporcionados en un mismo tiempo que transcurrió de noviembre de 2019 a diciembre de 2019.

3.3 Población y muestra

La población fue intencional y comprendida por los empleados de los archivos centrales de las Facultades de la Universidad Central de Venezuela dentro del campus universitario de Caracas, las cuales son:

- Humanidades y Educación.
- Ingeniería.
- Medicina

- Ciencias Económicas y Sociales
- Ciencias
- Ciencias Políticas y Jurídicas
- Arquitectura y Urbanismo
- Farmacia
- Odontología

De estas, tres Facultades fueron excluidas del estudio por los siguientes motivos: la Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas, por estar compuesta por oficinas y no poseer archivo central; la Facultad de Arquitectura y Urbanismo y Odontología, por no tener personal laborando en los Archivos y como consecuencia encontrarse cerrados para el público. Por lo cual la población fue de seis facultades por cumplir con los dos criterios, estar dentro del campus universitario de Caracas y poseer archivo central.

La muestra estuvo compuesta por 20 personas que componen la totalidad del personal que integra los archivos centrales de las diferentes facultades, desde jefes de archivo, archivólogos, auxiliares de archivo y secretarias quienes llevaban al menos año de servicio y quisieron participar en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A fin de realizar la investigación se aplicaron dos técnicas, la observación directa y la encuesta. Para la primera se llevó un cuaderno de bitácora donde se apuntaron todas las percepciones que fueron notables durante la realización del estudio mientras para la segunda fue la aplicación de dos cuestionarios, cada uno con el propósito de cumplir con los dos primeros objetivos específicos de la investigación.

Para caracterizar el desempeño laboral de los archivos, fue aplicada la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios realizada por Vargas Echeverría y Flores Galaz en 2019, citadas con anterioridad en lo antecedentes, y permitirá determinar la perspectiva que tienen los trabajadores y jefes de los archivos acerca del desempeño que los anteriores tienen. Como originalmente fue utilizada para medir el desempeño en bibliotecas, se adaptaron algunas preguntas con la palabra “archivo” para evitar confusión en los encuestados. Su medición es la forma de Likert de 5 puntos, donde 1

representa lo poco satisfecho o en desacuerdo y 5 lo extremadamente satisfecho o de acuerdo con los enunciados.

En ella se miden cinco factores que son: Responsabilidad/Calidad, como la capacidad de cumplir con las actividades de la mejor manera a tiempo; Actitud de Servicio, es la disposición que muestran los trabajadores en sus actividades diarias cumpliendo con satisfacer las necesidades de los usuarios; Comunicación, se refiere al correcto envío y recepción de la información de manera que sea comprensible; Trabajo en Equipo, participación de todos los miembros de un equipo para lograr una meta en común; Protección al Medio Ambiente, adecuada utilización de los recursos que se disponen, ya sean reduciendo, reutilizando y reciclando (Vargas Echeverría y Flores Galaz, 2019).

Estos factores se encuentran en bloques a lo largo del cuestionario, dividiendo las preguntas de la siguiente manera: 1 al 6 Responsabilidad/Calidad; 7 al 10, 15 al 18 y 24 al 27 Actitud de Servicio; 11 al 14 Comunicación; 19 al 23 Trabajo en Equipo y 28 al 31 Protección al Medio Ambiente.

Para identificar los factores motivacionales presentes en los trabajadores y jefes de los archivos se aplicó el cuestionario desarrollado por Romero García y Salom de Bustamante en 1999, citado en los antecedentes, que consta de tres escalas que miden las tendencias motivacionales, la Escala MLP mide la motivación al logro, la Escala MPS mide la motivación al poder y Escala MAFI mide la motivación por afiliación. El significado de estas motivaciones fue explicado en el marco teórico de la investigación. Los enunciados son medidos en forma de Likert de 6 puntos que va desde el número 1 que significa completamente en desacuerdo y 6 completamente de acuerdo.

La Escala MLP cuenta con 24 ítems y tiene cuatro factores que son: Metas de Desarrollo Personal que van de la pregunta 1 a la 8, Instrumentación de la 9 a la 11, Compromiso con la Tarea de la 15 a la 18 y Creencias Facilitadoras de Logro de la 19 a la 24. Las Metas de Desarrollo Personal se entiende como el establecer metas de superación personal; la Instrumentación es la planificación para llevar a cabo las metas; Compromiso con la Tarea, la responsabilidad para salir adelante con las metas

propuestas y las Creencias Facilitadoras de Logro, la disposición y actitud para la superación personal (Hernández y Piña, 2016).

Por otro lado, la Escala MPS tiene 20 ítems divididos en dos factores que son: Poder Benigno que va de la pregunta 1 a la 5 y 16 a la 20; y Poder Explotador de la 6 a la 15. El Poder Benigno es asociado al uso altruista del poder, la bondad y madurez mientras que el Poder Explotador se entiende como el mal uso del poder, asociado a valores como manipulación, engaño, egoísmo, etc. (Hernández y Piña, 2016). Por último la Escala MAFI tiene 16 ítems que se dividen en dos factores que son: Afiliación Básica de la 1 a la 8 y Afiliación en el Trabajo de la 8 a la 16. La Afiliación Básica es acerca del interés en establecer relaciones afectivas en general a diferencia de la Afiliación en el Trabajo, que busca crear esas relaciones en el entorno de trabajo (Hernández y Piña, 2016).

Los cuestionarios fueron llenados de manera anónima y no se consideró necesario incorporar datos de los encuestados por si estos presentaban rechazo a participar en el estudio.

3.5 Técnicas de análisis y representación de datos

Para representar los resultados de la escala de Desempeño laboral para bibliotecarios y la Escala MPS, se dividieron los datos de jefes y empleados para ser comparados, y finalmente se representaron en tablas y gráficos. Solo fueron comparados estos grupos debido a que la cantidad de encuestados variaba de 1 a 6 personas por archivo, y de haberse hecho una comparación entre facultades expondría a los Archivos que solo cuentan un empleado.

Adicionalmente se llevó un registro de impresiones personales y comentarios de los encuestados, en un cuaderno de bitácora, para conocer otros detalles que luego fueron contrarrestados con las respuestas brindadas en ambos cuestionarios permitiendo realizar un análisis sintético a la investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de los archivos de la UCV por medio de cuadros y gráficos que permitan visualizar mejor las respuestas obtenidas. Adicionalmente se expondrán los aspectos más resaltantes recogidos en el cuaderno de bitácora.

4.1 Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios

Los resultados de la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios se expondrán desde las perspectivas de los jefes de archivo y los trabajadores, explicando el contraste de ambas perspectivas con respecto al desempeño que obtienen en sus labores. Se presentarán los promedios de respuesta de las cinco dimensiones en forma general tanto en los jefes y trabajadores de los archivos, para luego hacerlo de forma detallada. Para mantener el anonimato en las respuestas obtenidas por los jefes de archivo, estos se enumeran del uno al seis; mientras que los trabajadores se les agrupará según al archivo central de la facultad a la que pertenezcan, ordenándolos igualmente del uno al seis.

4.1.1 Escala de Desempeño Laboral para los jefes de archivo

Los resultados de la tabla N°1 muestran que la dimensión que más prevalece en los jefes de archivos de la UCV con respecto a su desempeño, es Responsabilidad/Calidad con una media de 4.38, seguido de Actitud de Servicio con una media de 4.36, Protección al Medio Ambiente con una media de 4.25, Trabajo en Equipo con una media de 4.16 y por último Comunicación con una media de 3.87.

Tabla N° 1. Resultados de la Escala de Desempeño Laboral para los jefes de archivo

DIMENSIONES	MEDIA	DESV. EST. MEDIA
Responsabilidad/Calidad	4.38	0.39
Actitud de Servicio	4.36	0.50
Comunicación	3.87	0.53
Trabajo en Equipo	4.16	0.70
Protección al Medio Ambiente	4.25	0.5

Se interpreta que los jefes de archivo consideran que tienen un sentido de responsabilidad y calidad elevado, es decir que evalúan que cumplen con sus funciones en tiempo y calidad; una buena disposición para satisfacer las necesidades de los usuarios; seguido de una correcta utilización de los recursos que disponen; capacidad para lograr los objetivos que se propongan en su grupo de trabajo; y en menor medida capacidad para transmitir información de manera correcta. Por último en el gráfico N° 1 se muestra la diferencia entre los resultados obtenidos por los jefes de archivos

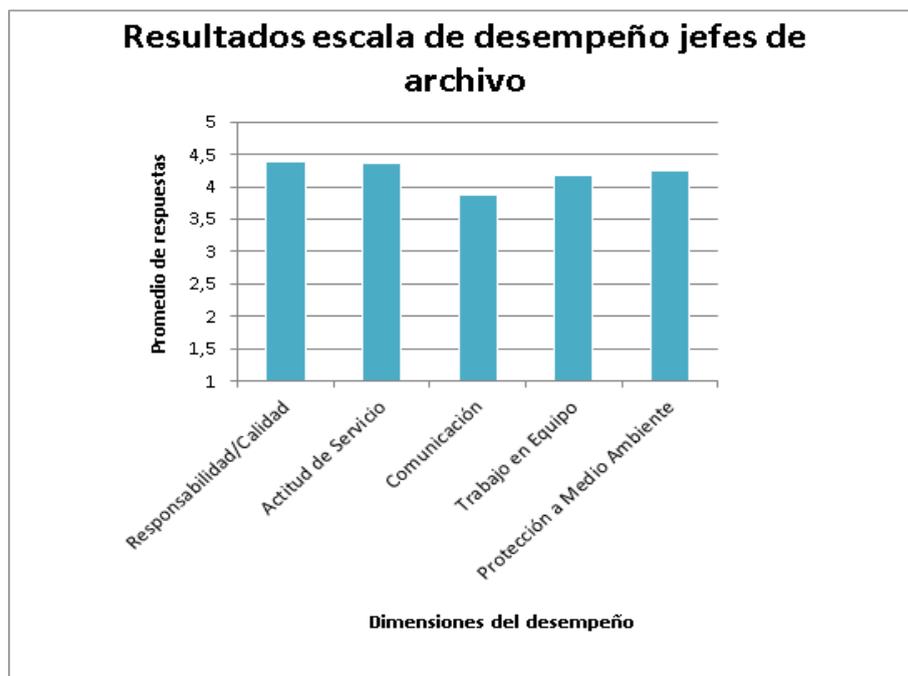


Gráfico N° 1. Resultados escala de desempeño de los jefes de archivo

4.1.1. a Dimensión responsabilidad/calidad

Los resultados de la tabla N° 2 presentan de manera general los resultados obtenidos de los jefes de archivo con respecto a la dimensión Responsabilidad/Calidad. Mientras que en la tabla N° 3 se observa de forma más específica las medias de cada uno de los jefes con respecto a esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Responsabilidad/Calidad en el Jefe 3 y Jefe 2, seguidos de Jefe 5, Jefe 1, Jefe 6, Jefe 4. Por último, el gráfico N°2 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por el jefe.

Tabla N° 2. Resultado de la dimensión responsabilidad/calidad para los jefes de archivo

RESPONSABILIDAD / CALIDAD	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
4.38	0.39

Tabla N° 3. Resultados de la dimensión responsabilidad/calidad por cada jefe de archivo

RESPONSABILIDAD / CALIDAD		
JEFES DE ARCHIVO	MEDIA	DESV. EST.
JEFE 1	4.16	0.55
JEFE 2	4.83	0.37
JEFE 3	5	0
JEFE 4	3.91	0.86
JEFE 5	4.33	0.47
JEFE 6	4.08	0.95

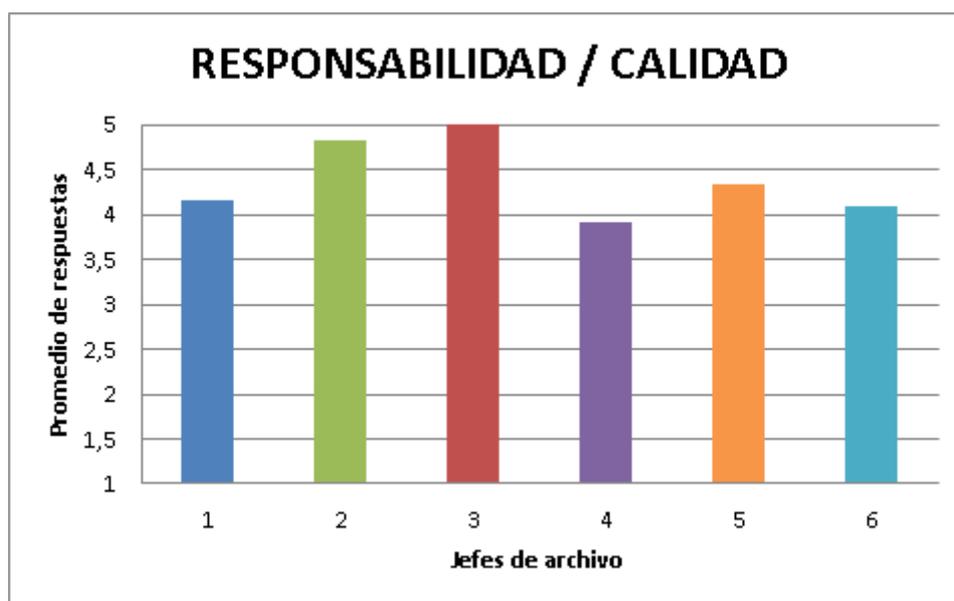


Gráfico N° 2. Resultados de la dimensión responsabilidad/calidad por cada jefe de archivo

4.1.1. b Dimensión actitud de servicio

Los resultados de la tabla N° 4 presentan de manera general los resultados obtenidos de los jefes de archivo con respecto a la dimensión Actitud de Servicio. Y en la tabla N° 5 se observa de forma más específica las medias de cada uno de los jefes con

respecto a esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Actitud de Servicio en el Jefe 3 y Jefe 2, seguidos de Jefe 4, Jefe 6, Jefe 5 y Jefe 1 tuvieron los mismos valores. Por último, el gráfico N° 3 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por el jefe.

Tabla N° 4. Resultado de la dimensión actitud de servicio

ACTITUD DE SERVICIO	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
4.31	0.50

Tabla N° 5. Resultados de la dimensión actitud de servicio por cada jefe de archivo

ACTITUD DE SERVICIO		
JEFES DE ARCHIVO	MEDIA	DESV. EST.
JEFE 1	3.83	0.37
JEFE 2	5	0
JEFE 3	5	0
JEFE 4	4.5	0.5
JEFE 5	3.83	0.37
JEFE 6	4	0.81

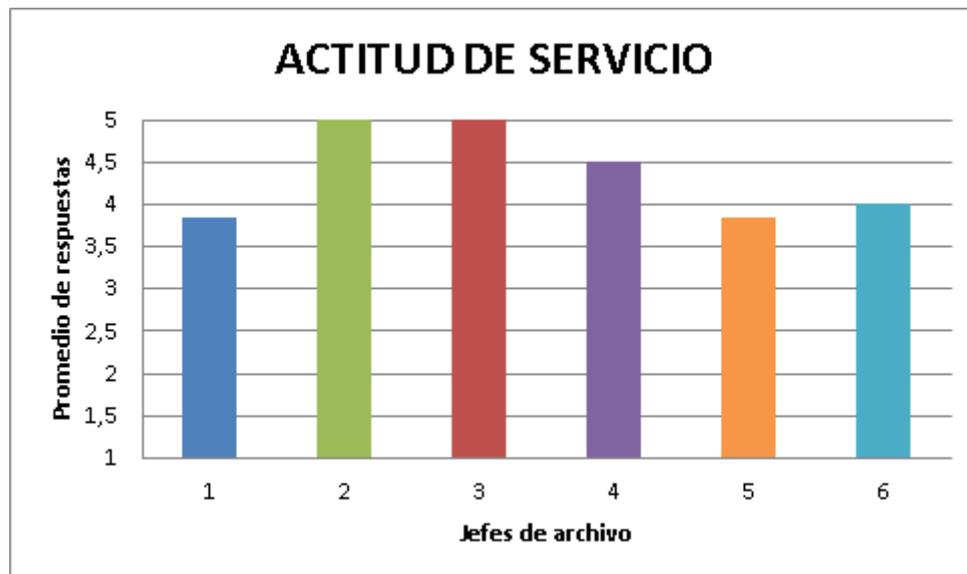


Gráfico N° 3. Resultados de la dimensión actitud de servicio por cada jefe de archivo

4.1.1. c Dimensión comunicación

Los resultados de la tabla N° 6 presentan de manera general los resultados obtenidos de los jefes de archivo con respecto a la dimensión Comunicación. Y en la tabla N° 7 se observa de forma más específica las medias de cada uno de los jefes con respecto a esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Comunicación en el Jefe 6 y Jefe 2, seguidos de Jefe 3 y Jefe 1, Jefe 5 y Jefe 4. Por último, el gráfico N° 4 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por los jefes.

Tabla N° 6. Resultado de la dimensión comunicación

COMUNICACIÓN	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
3.875	0.53

Tabla N° 7. Resultados de la dimensión comunicación por cada jefe de archivo

COMUNICACIÓN		
JEFES DE ARCHIVO	MEDIA	DESV. EST.
JEFE 1	4	0
JEFE 2	4.5	0.5
JEFE 3	4	0.86
JEFE 4	3	0
JEFE 5	3.75	0.43
JEFE 6	4.5	0.5

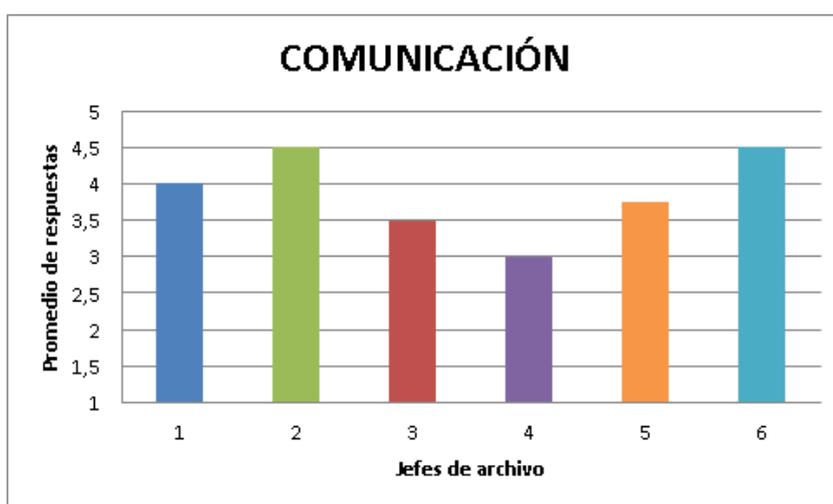


Gráfico N° 4. Resultados de la dimensión comunicación por cada jefe de archivo

4.1.1. d Dimensión trabajo en equipo

Los resultados de la tabla N° 8 presentan de manera general los resultados obtenidos de los jefes de archivo con respecto a la dimensión Trabajo en Equipo. Y en la tabla N° 9 se observa de forma más específica las medias de cada uno de los jefes con respecto a esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Trabajo en Equipo en el Jefe 3, seguido del Jefe 2, Jefe 1 y Jefe 6, Jefe 5 y Jefe 4. Por último, el gráfico N° 5 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por el jefe.

Tabla N° 8. Resultado de la dimensión trabajo en equipo

TRABAJO EN EQUIPO	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
4.16	0.70

Tabla N° 9. Resultados de la dimensión trabajo en equipo por cada jefe de archivo

TRABAJO EN EQUIPO		
JEFES DE ARCHIVO	MEDIA	DESV. EST.
JEFE 1	4.2	0.74
JEFE 2	4.8	0.4
JEFE 3	5	0
JEFE 4	2.8	1.46
JEFE 5	4	0
JEFE 6	4.2	0.74



Gráfico N° 5. Resultados de la dimensión trabajo en equipo por cada jefe de archivo

4.1.1. e Dimensión protección al medio ambiente

Los resultados de la tabla N° 10 presentan de manera general los resultados obtenidos de los jefes de archivo con respecto a la dimensión Protección al Medio Ambiente. Y en la tabla N° 11 se observa de forma más específica las medias de cada uno de los jefes con respecto a esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Protección al Medio Ambiente en el Jefe 3, seguido del Jefe 6, Jefe 5, Jefe 4 y Jefe 1 y Jefe 2. Por último, el gráfico N° 6 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por el jefe.

Tabla N° 10. Resultado de la dimensión protección al medio ambiente

PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
4.25	0.5

Tabla N° 11. Resultados de la dimensión protección al medio ambiente por cada jefe de archivo

PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE		
JEFES DE ARCHIVO	MEDIA	DESV. EST.
JEFE 1	4	0
JEFE 2	3.5	1.11
JEFE 3	5	0
JEFE 4	4	0.70
JEFE 5	4.25	0.43
JEFE 6	4.75	0.43

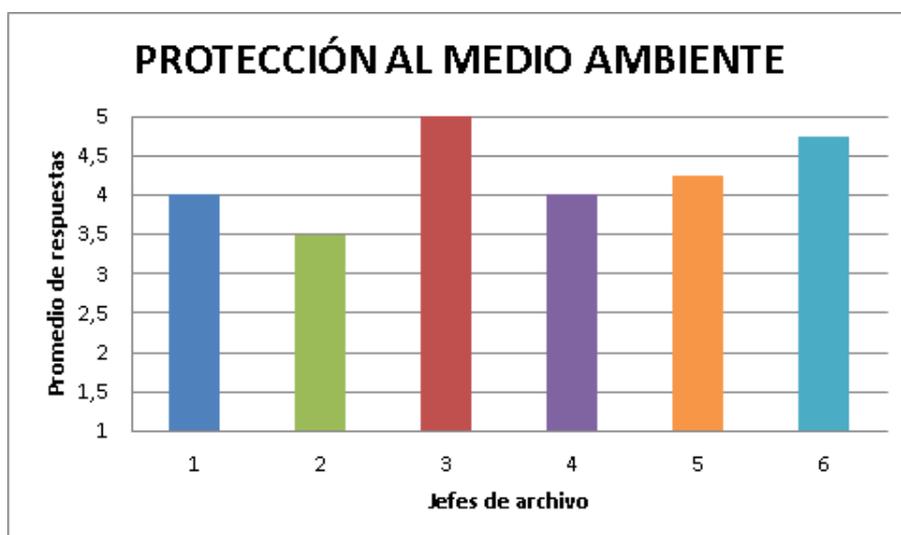


Gráfico N° 6. Resultados de la dimensión protección al medio ambiente por cada jefe de archivo

4.1.2 Escala de Desempeño Laboral para los trabajadores de archivo

Los resultados de la tabla N° 12 muestran que la dimensión que más prevalece en los trabajadores de los archivos de la UCV con respecto a su desempeño, es Actitud de Servicio con una media de 4.34, seguido de Protección al Medio Ambiente con una media de 4.33, Responsabilidad/Calidad con una media de 4.29, Trabajo en Equipo con una media de 4.18 y por último Comunicación con una media de 4.07.

Tabla N° 12. Resultados de la Escala de Desempeño Laboral para los trabajadores de archivo

DIMENSIONES	MEDIA	DESV. EST. MEDIA
Responsabilidad/Calidad	4.29	0.62
Actitud de Servicio	4.34	0.75
Comunicación	4.07	0.62
Trabajo en Equipo	4.18	0.94
Protección al Medio Ambiente	4.33	0.74

Se interpreta que los trabajadores de los archivos tienen una mayor disposición para cumplir sus actividades diarias y con ello satisfacer las necesidades de los usuarios; consideran que aplican prácticas para preservar mejor los recursos que tienen a su disposición; cumplen con sus labores a tiempo y de manera correcta; y en menor medida tienen el apoyo grupal para lograr los objetivos que se plantean y la capacidad de comunicarse adecuadamente. Por último, el gráfico N° 7 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas de manera general.



Gráfico N° 7. Resultados escala de desempeño de los trabajadores de archivo

4.1.2. a Dimensión responsabilidad/calidad

Los resultados de la tabla N° 13 presentan de manera general los resultados obtenidos de las agrupaciones de trabajadores de los archivos por Facultad con respecto a la dimensión Responsabilidad/Calidad. Y en la tabla N° 14 se observa de forma más específica las medias de las agrupaciones por Facultad en esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Responsabilidad/Calidad en el Archivo 3, seguido del Completamente en acuerdo, Archivo 2, Archivo 4, Moderadamente en acuerdo y Archivo 1. Por último, el gráfico N° 8 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por las agrupaciones de trabajadores por Facultad.

Tabla N° 13. Resultado de la dimensión responsabilidad/calidad para los trabajadores de archivo

RESPONSABILIDAD / CALIDAD	
MEDIA	DES. EST. MEDIA
4.297619048	0.6217888027

Tabla N° 14. Resultados de la dimensión responsabilidad/calidad para los trabajadores de archivo

RESPONSABILIDAD / CALIDAD		
ARCHIVOS CENTRALES	MEDIA	DESV. EST.
ARCHIVO 1	3.33	0.47
ARCHIVO 2	4.58	0.64
ARCHIVO 3	5	0
ARCHIVO 4	4	0.61
ARCHIVO 5	3.83	0.55
ARCHIVO 6	4.76	0.32

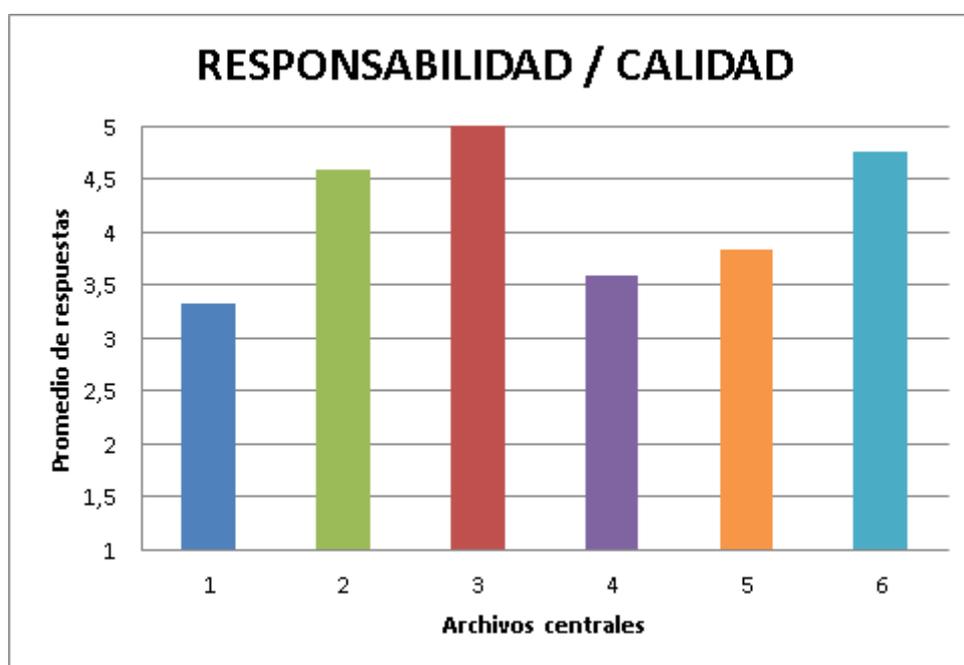


Gráfico N° 8. Resultados de la dimensión responsabilidad/calidad por cada archivo

4.1.2. b Dimensión actitud de servicio

Los resultados de la tabla N° 15 presentan de manera general los resultados obtenidos de las agrupaciones de trabajadores de los archivos por Facultad con respecto a la dimensión Actitud de Servicio. Y en la tabla N° 16 se observa de forma más específica las medias de las agrupaciones por Facultad en esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Actitud de Servicio en el Archivo 3, seguido del Archivo 2, Completamente en acuerdo, Moderadamente en acuerdo, Archivo 4 y Archivo 1. Por último, el gráfico 9 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por las agrupaciones de trabajadores por Facultad.

Tabla N° 15. Resultado de la dimensión actitud de servicio para los trabajadores de archivo

ACTITUD DE SERVICIO	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
4.34	0.75

Tabla N° 16. Resultados de la dimensión actitud de servicio para los trabajadores de archivo

ACTITUD DE SERVICIO		
ARCHIVOS CENTRALES	MEDIA	DESV. EST.
ARCHIVO 1	2.5	0.5
ARCHIVO 2	4.83	0.37
ARCHIVO 3	5	0
ARCHIVO 3	3	0.71
ARCHIVO 3	4.33	0
ARCHIVO 3	4.77	0.24

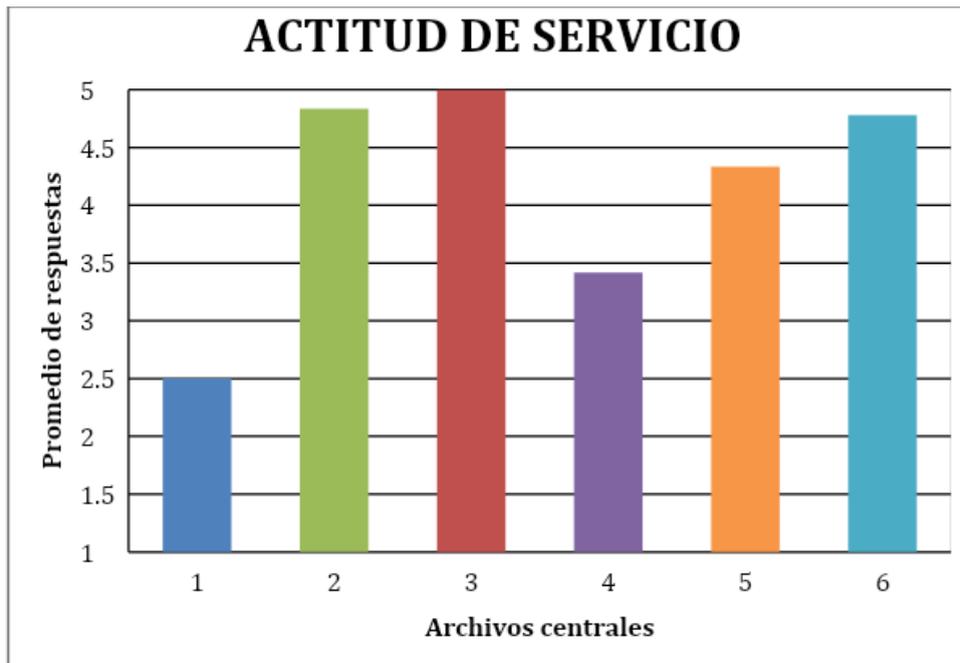


Gráfico N° 9. Resultados de la dimensión actitud de servicio por cada archivo

4.1.2. c Dimensión comunicación

Los resultados de la tabla N° 17 presentan de manera general los resultados obtenidos de las agrupaciones de trabajadores de los archivos por Facultad con respecto a la dimensión Comunicación. Y en la tabla N° 18 se observa de forma más específica las medias de las agrupaciones por Facultad en esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Comunicación en el Archivo 2 y Archivo 3, seguido del Completamente en acuerdo, Moderadamente en acuerdo, Archivo 1 y Archivo 4. Por último, el gráfico N° 10 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por las agrupaciones de trabajadores por Facultad.

Tabla N° 17. Resultado de la dimensión comunicación para los trabajadores de archivo

COMUNICACIÓN	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
4,071	0,62

Tabla N° 18. Resultados de la dimensión comunicación para los trabajadores de archivo

COMUNICACIÓN		
ARCHIVOS CENTRALES	MEDIA	DESV. EST.
ARCHIVO 1	3,25	0,43
ARCHIVO 2	5	0
ARCHIVO 3	5	0,43
ARCHIVO 4	3	0,43
ARCHIVO 5	3,41	0,31
ARCHIVO 6	4,54	0,28

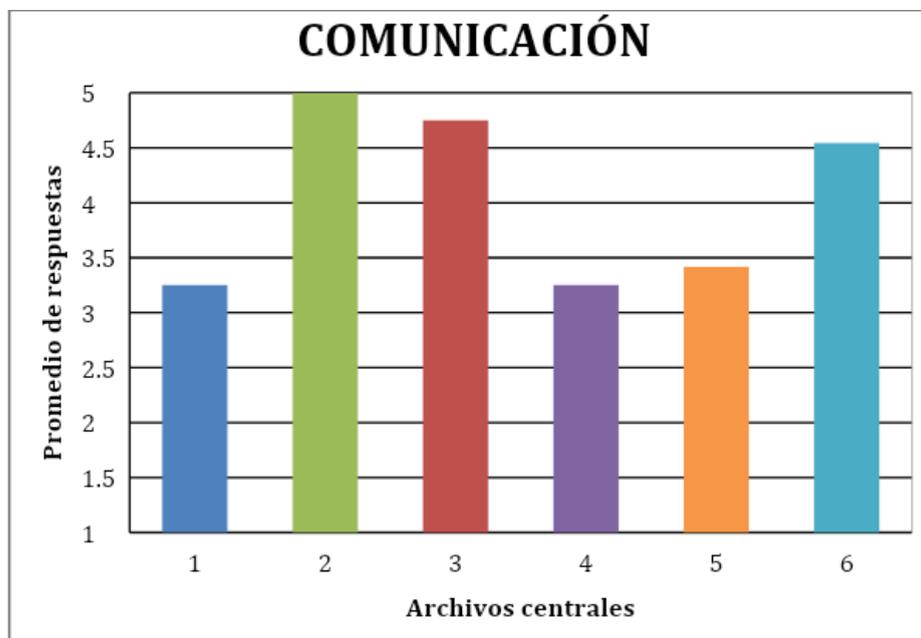


Gráfico 10. Resultados de la dimensión comunicación por cada archivo

4.1.2. d Dimensión trabajo en equipo

Los resultados de la tabla N° 19 presentan de manera general los resultados obtenidos de las agrupaciones de trabajadores de los archivos por Facultad con respecto a la dimensión Trabajo en Equipo. Y en la tabla N° 20 se observa de forma más específica las medias de las agrupaciones por Facultad en esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Trabajo en Equipo en el Archivo 2 y Archivo 3, seguido del Completamente en acuerdo, Moderadamente en acuerdo, Archivo 1 y Archivo 4. Por

último, el gráfico N° 11 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por las agrupaciones de trabajadores por Facultad.

Tabla N° 19. Resultado de la dimensión trabajo en equipo para los trabajadores de archivo

TRABAJO EN EQUIPO	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
4,339285714	0,74

Tabla N° 20. Resultados de la dimensión trabajo en equipo para los trabajadores de archivo

TRABAJO EN EQUIPO		
ARCHIVOS CENTRALES	MEDIA	DESV. EST.
ARCHIVO 1	3,2	0,4
ARCHIVO 2	5	0
ARCHIVO 3	5	0
ARCHIVO 4	3	0,6
ARCHIVO 5	3,33	0,42
ARCHIVO 6	4,93	0,08

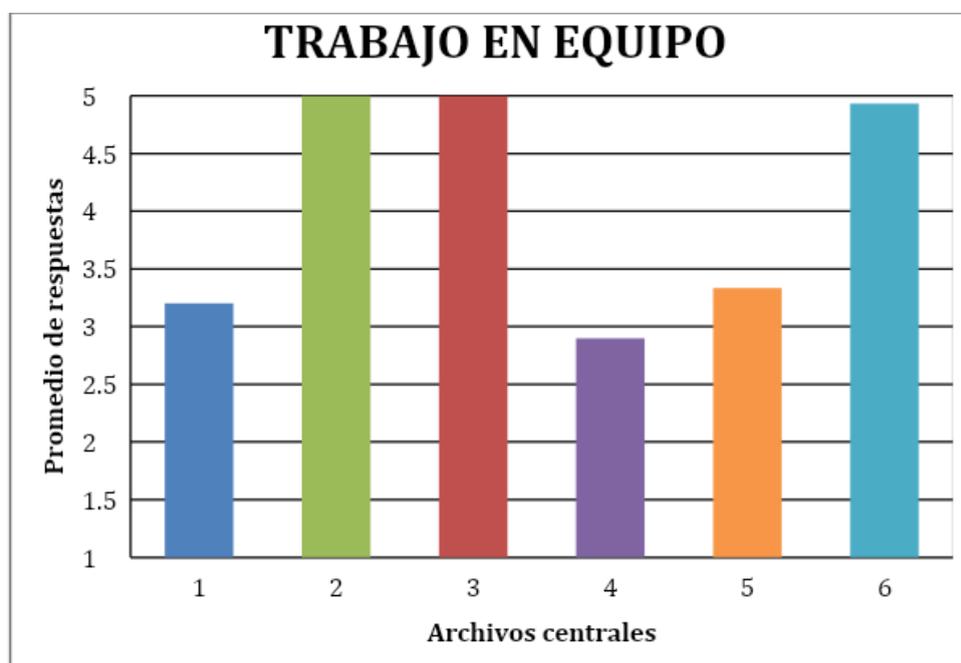


Gráfico N° 11. Resultados de la dimensión trabajo en equipo por cada archivo

4.1.2. e Dimensión protección al medio ambiente

Los resultados de la tabla N° 21 presentan de manera general los resultados obtenidos de las agrupaciones de trabajadores de los archivos por Facultad con respecto a la dimensión Protección al Medio Ambiente. Y en la tabla N° 22 se observa de forma más específica las medias de las agrupaciones por Facultad en esta dimensión, de orden de mayor a menor hay más Protección al Medio Ambiente en el Archivo 3 y Completamente en acuerdo, seguido del Archivo 2, Archivo 4, Archivo 1 y Moderadamente en acuerdo. Por último, el gráfico N° 12 compara los resultados de las dimensiones de desempeño obtenidas por las agrupaciones de trabajadores por Facultad.

Tabla N° 21. Resultado de la dimensión protección al medio ambiente para los trabajadores de archivo

PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE	
MEDIA	DESV. EST. MEDIA
0,5	0,372677996

Tabla N° 22. Resultados de la dimensión protección al medio ambiente para los trabajadores de archivo

PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE		
ARCHIVOS CENTRALES	MEDIA	DESV. EST.
ARCHIVO 1	3,75	0,433012702
ARCHIVO 2	4,5	0,866025404
ARCHIVO 3	5	0
ARCHIVO 4	4	0,761368719
ARCHIVO 5	3,333333333	0,40824829
ARCHIVO 6	5	0

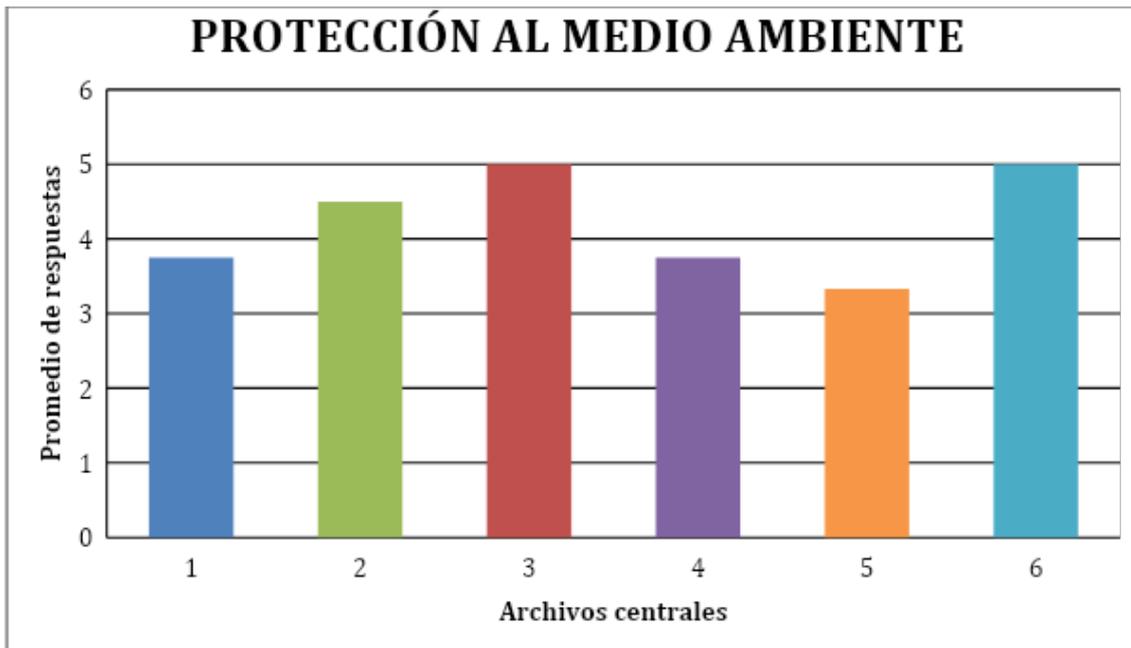


Gráfico N° 12. Resultados de la dimensión medio ambiente para los trabajadores de archivo

4.2 Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI

A continuación, se presentarán los resultados de la aplicación de la encuesta para medir las tendencias motivacionales en jefes y empleados de los archivos de la Universidad mediante las escalas: MLP, MPS y MAFI que miden la motivación al logro, poder y afiliación respectivamente. Los datos se presentan desde la visión de los jefes y los empleados por separado y van de lo general a lo particular, tomando en cuenta desde los resultados de las tendencias motivacionales, pasando por cada uno de los factores y finalmente los ítems o preguntas.

4.2.1 Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI aplicada a los jefes de archivo

Los resultados generales obtenidos de los jefes de los archivos con respecto a su apreciación de las tendencias motivacionales son los siguientes:

- Motivación al logro: 16.66 % completamente en desacuerdo, 16.66% moderadamente en desacuerdo, 0% ligeramente en desacuerdo, 16.66% ligeramente en acuerdo, 33.33% moderadamente en acuerdo, 16.66% completamente en acuerdo.
- Motivación al poder: 16.66% completamente en desacuerdo, 16.66% moderadamente en desacuerdo, 16.66% ligeramente en desacuerdo, 33.33% ligeramente en acuerdo, 16.66% moderadamente en acuerdo, 0% completamente en acuerdo.
- Motivación por afiliación: 16.66% completamente en desacuerdo, 33.33% moderadamente en desacuerdo, 16.66% ligeramente en desacuerdo, 0% ligeramente en acuerdo, 0% moderadamente en acuerdo, 33.33% completamente en acuerdo.

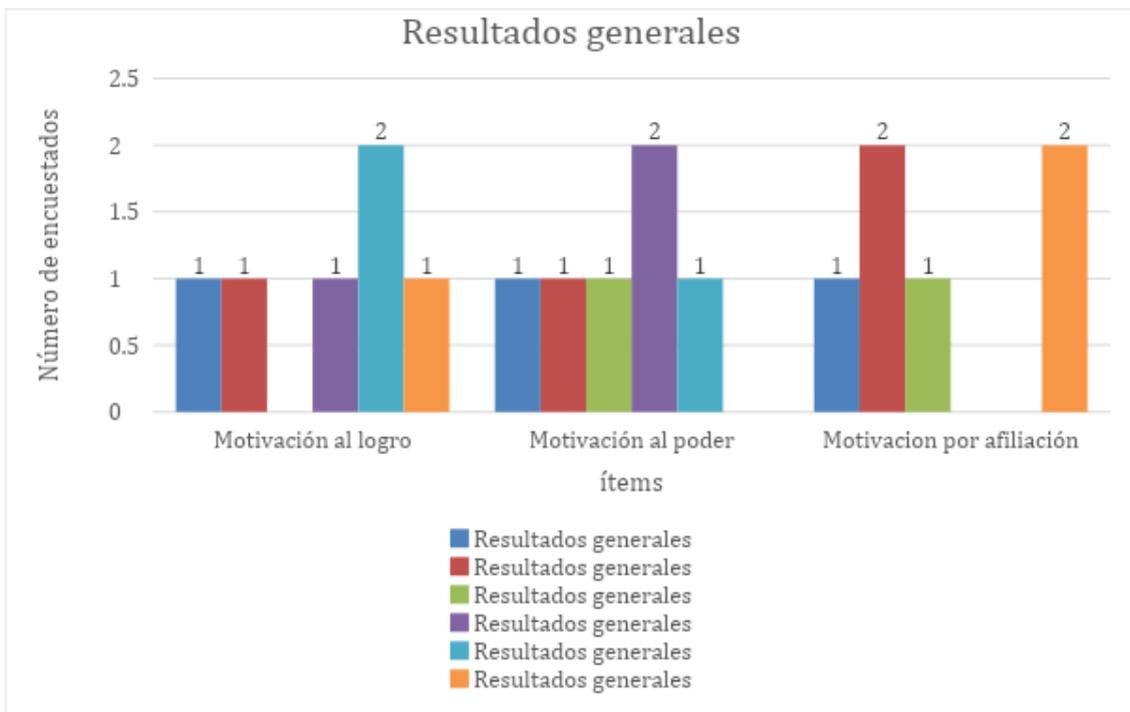


Gráfico 13. Resultados generales de las Escalas de Motivación al logro, al poder y afiliación en jefes de archivo

Los resultados particulares de cada uno de las tendencias motivacionales en jefes de archivos se tratarán a continuación:

4.2.1.a Escala MLP

Los resultados de la motivación al logro en los jefes de archivo, lo componen cuatro factores que son: desarrollo personal, estrategia de acción de logro, compromiso a la tarea y creencias; y sus resultados generales fueron:

- Desarrollo personal: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 33.33%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Estrategia de acción al logro: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 33.33 y Completamente en acuerdo 0%.
- Compromiso con la tarea: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Creencias: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 0%.

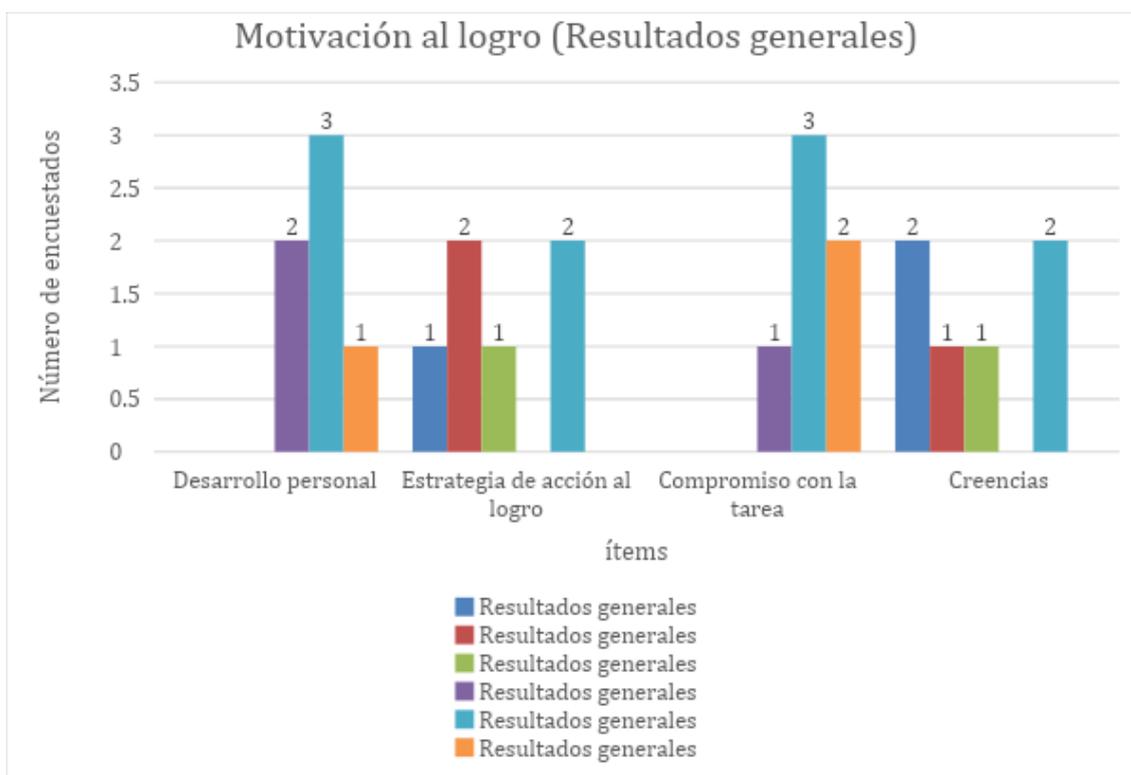


Gráfico 14. Resultados generales Motivación al logro en jefes de archivo

Y de manera particular, estos factores fueron analizados individualmente tomando en cuenta los ítems que los componen, teniendo que:

Los ítems de desarrollo personal, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 1: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 50%.
- Ítem 2: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 50%.
- Ítem 3: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 50%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 4: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 66.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 5: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 33.33%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 6: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 33.33%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Ítem 7: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 50%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 8: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 66.66% y Completamente en acuerdo 0%.

Motivación al logro (Desarrollo personal)

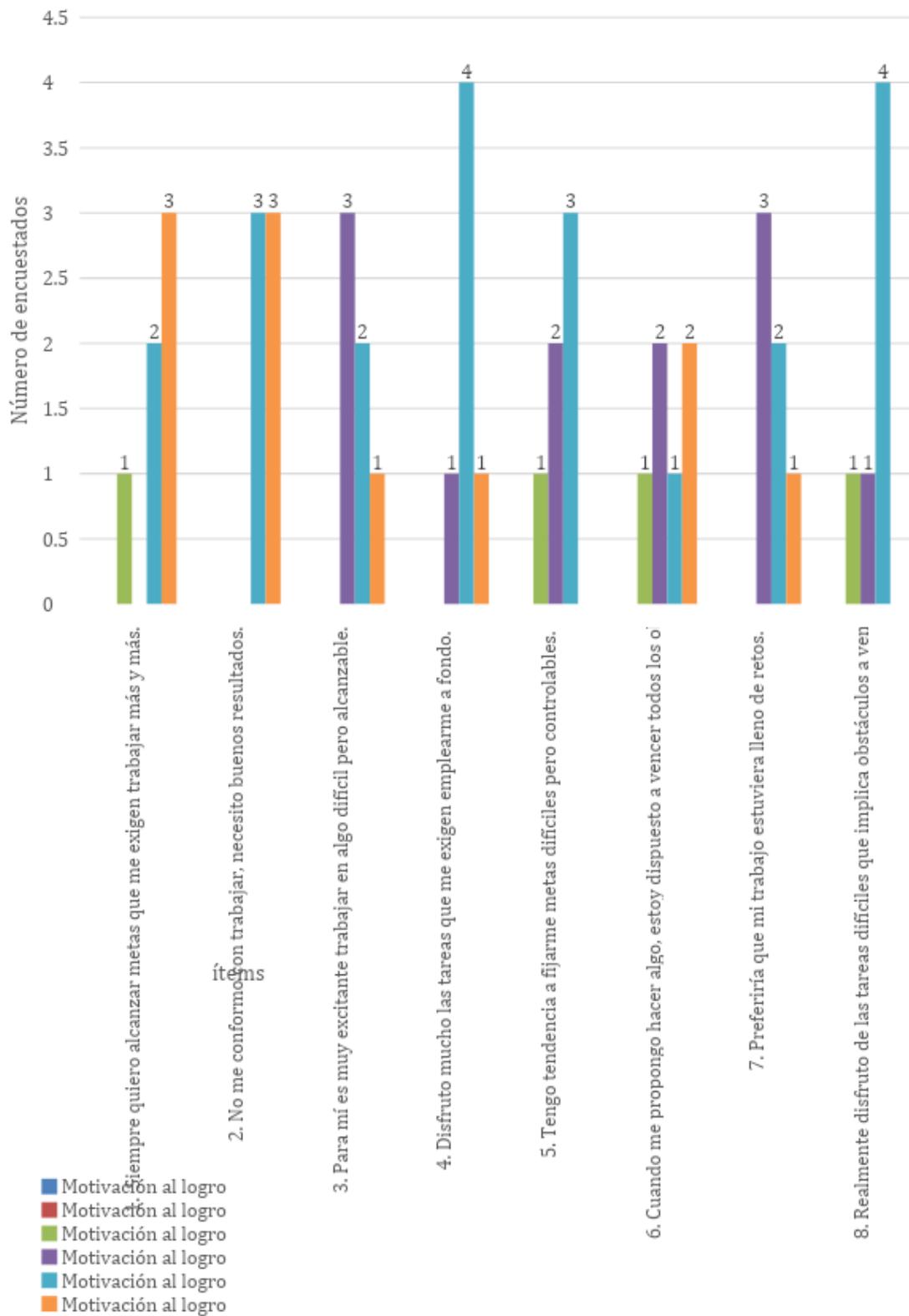


Gráfico 15. Motivación al logro: Desarrollo personal en jefes de archivo

Los ítems de estrategia de acción de logro, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 9: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 10: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 50%.
- Ítem 11: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 12: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 13: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 50%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 14: Completamente en desacuerdo 83.33%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.

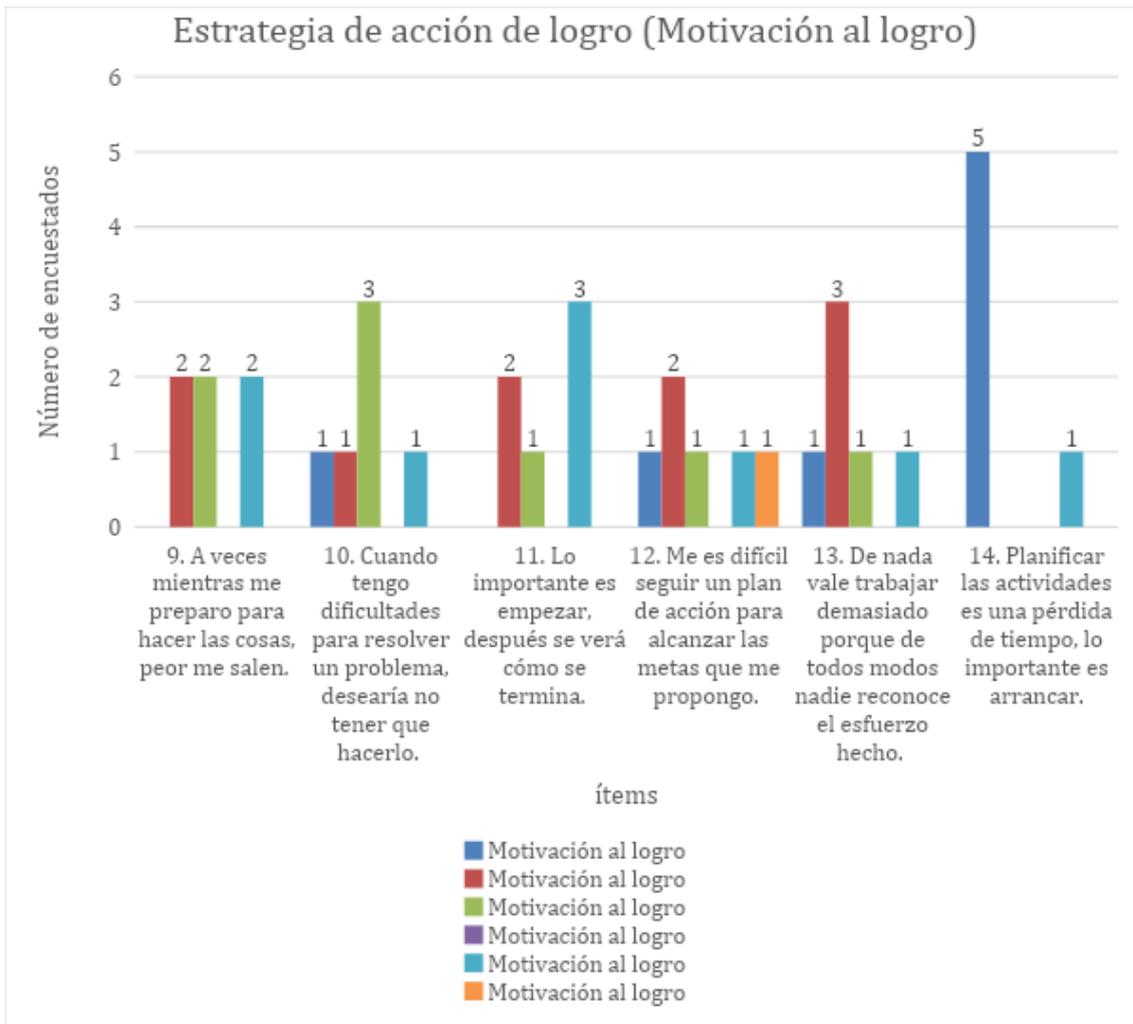


Gráfico 16. Motivación al logro: Estrategia de acción de logro en jefes de archivo

Los ítems de compromiso con la tarea, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 15: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 16: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 66.66%.
- Ítem 17: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 66.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.

- Ítem 18: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 16.66%.

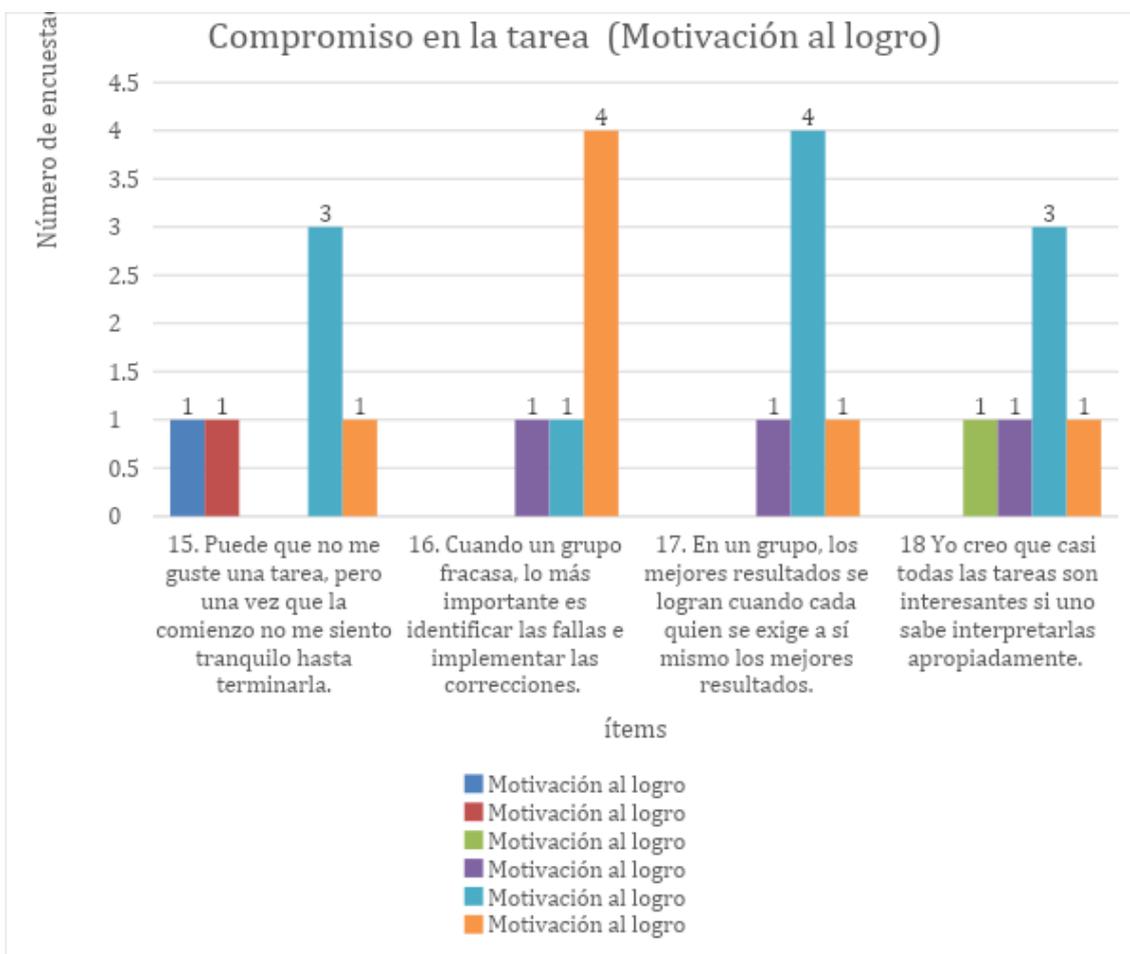


Gráfico 17. Motivación al logro: Compromiso en la tarea en jefes de archivo

Los ítems de estrategia de acción de logro, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 19: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 20: Completamente en desacuerdo 50%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 21: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.

- Ítem 22: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Archivo 4 0%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 23: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 50%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 24: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Archivo 4 16.66%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 0%.

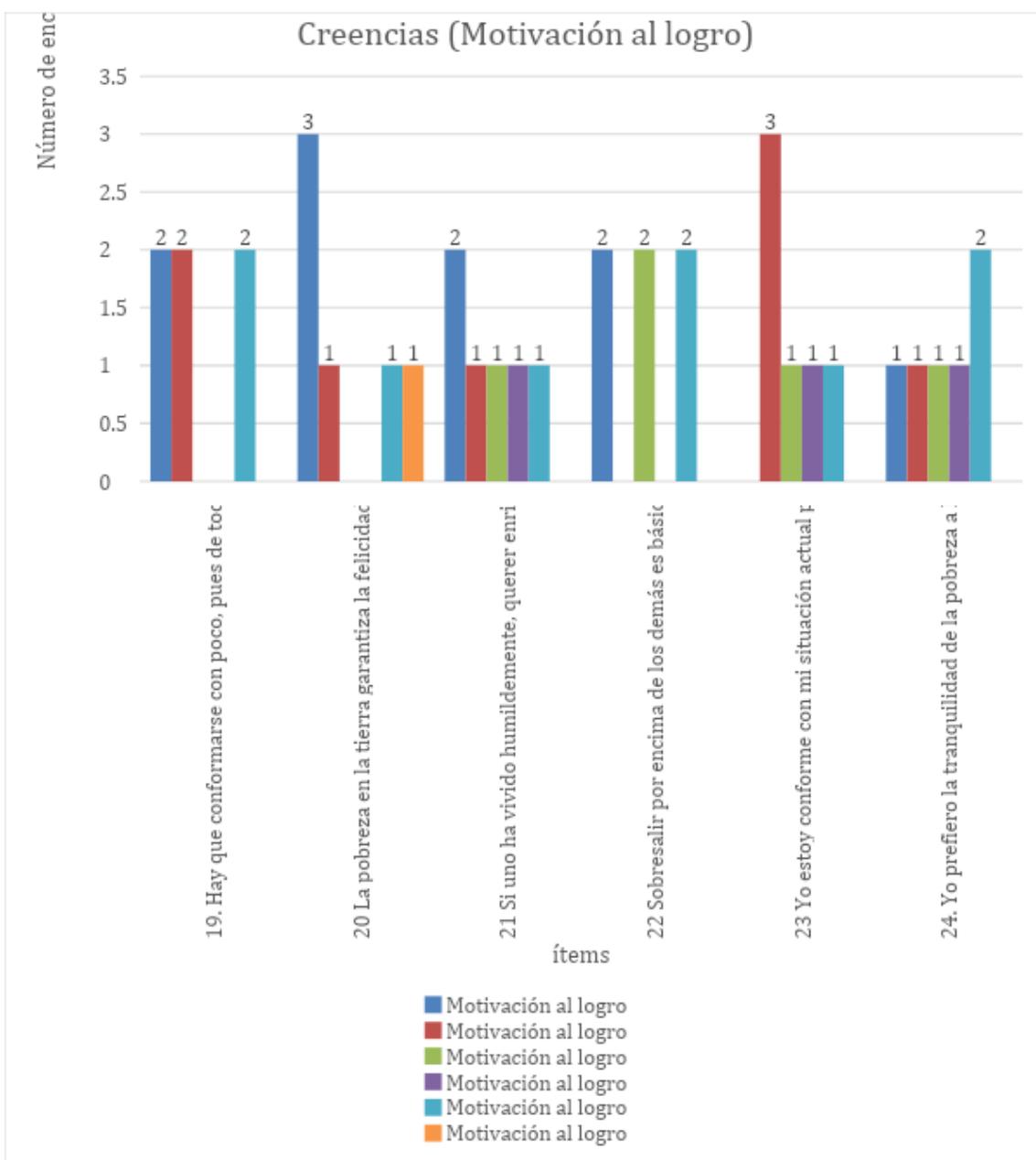


Gráfico 18. Motivación al logro: Creencias en jefes de archivo

4.2.1.b Escala MAFI

Los resultados generales obtenidos de la Escala de Motivación por Afiliación aplicada a los jefes de archivo, están divididos en dos factores, afiliación básica y afiliación al trabajo; y los resultados fueron:

- Afiliación básica: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Afiliación al trabajo: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 33.33%.

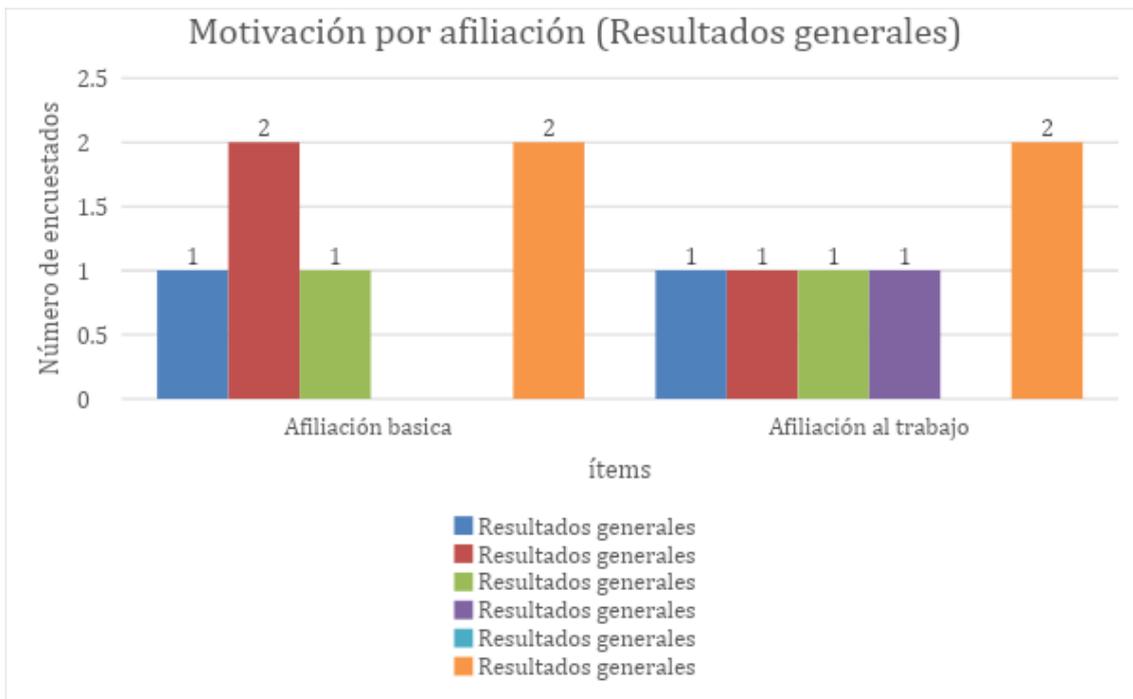


Gráfico 19. Resultados generales Motivación por afiliación en jefes de archivo

De manera particular, los valores de cada uno de los ítems que conforman estos factores están expresados a continuación:

Los ítems de afiliación básica, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 45: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 50%.

- Ítem 46: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 47: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 48: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Ítem 49: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 33.33%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 50: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 51: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Ítem 52: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 16.66%.

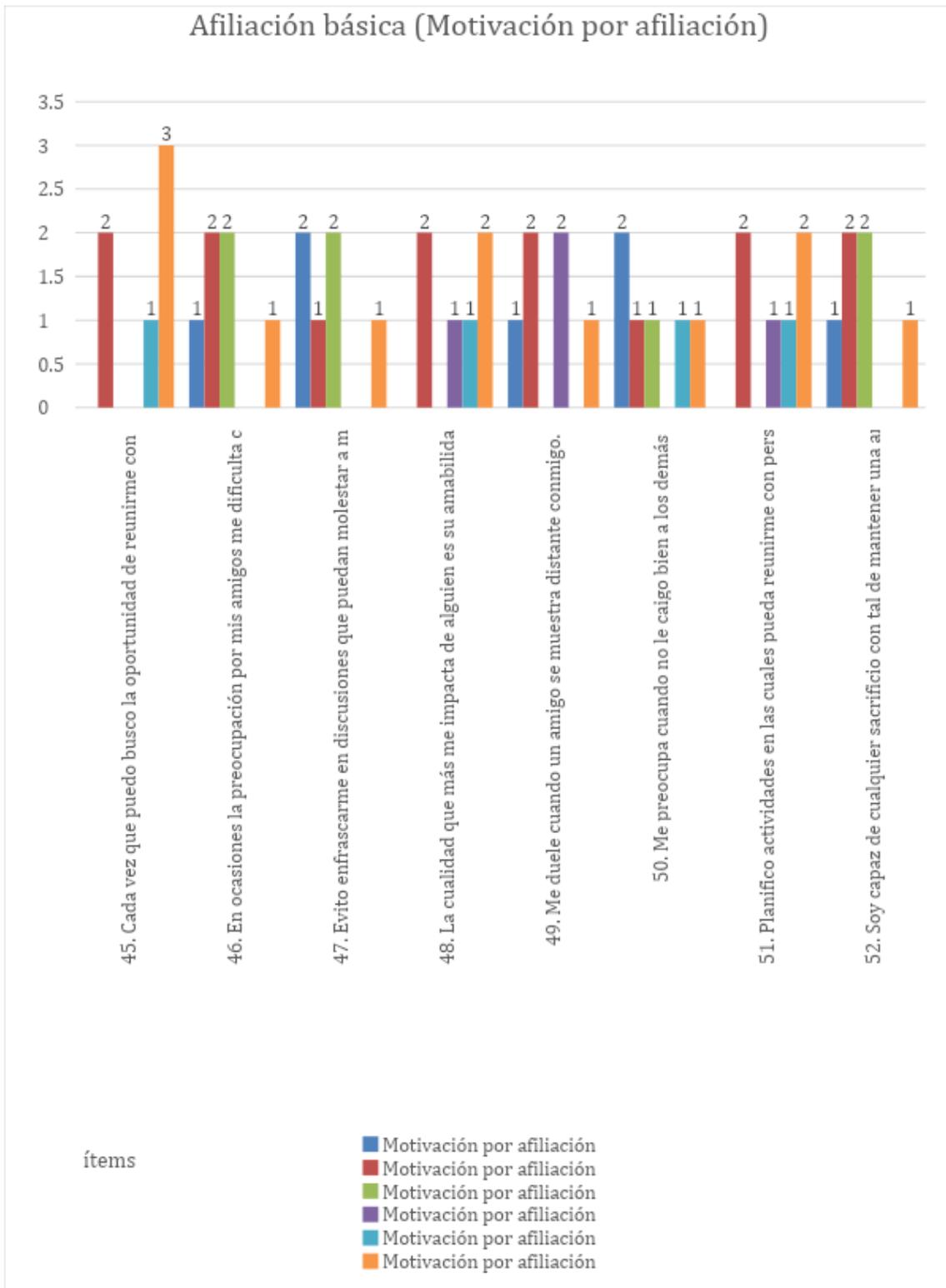
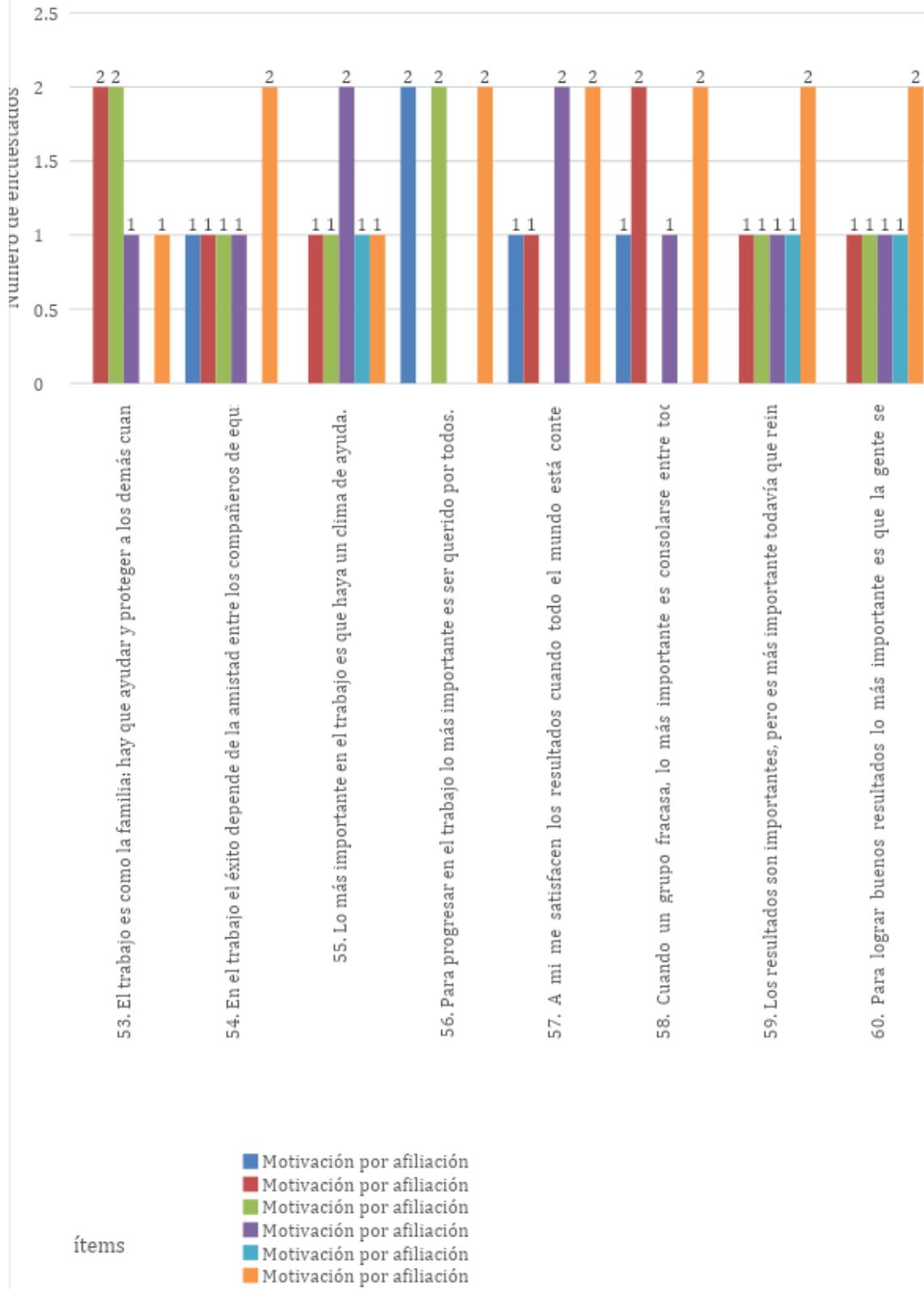


Gráfico 20. Motivación por afiliación: Afilación básica en jefes de archivo

Gráfico 21. Motivación por afiliación: Afiliación al trabajo en jefes de archivo
Los ítems de afiliación al trabajo, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 53: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 54: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Ítem 55: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 33.33%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 56: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Ítem 57: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 33.33%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Ítem 58: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Ítem 59: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 33.33%.
- Ítem 60: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 33.33%.

Afiliación al trabajo (Motivación por afiliación)



4.2.1.c Escala MPS

Los resultados generales obtenidos de la Escala de Motivación al Poder en jefes de archivo, lo componen dos factores, poder benigno y poder maligno; y sus resultados fueron:

- Poder benigno: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 33.33%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Poder maligno: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.

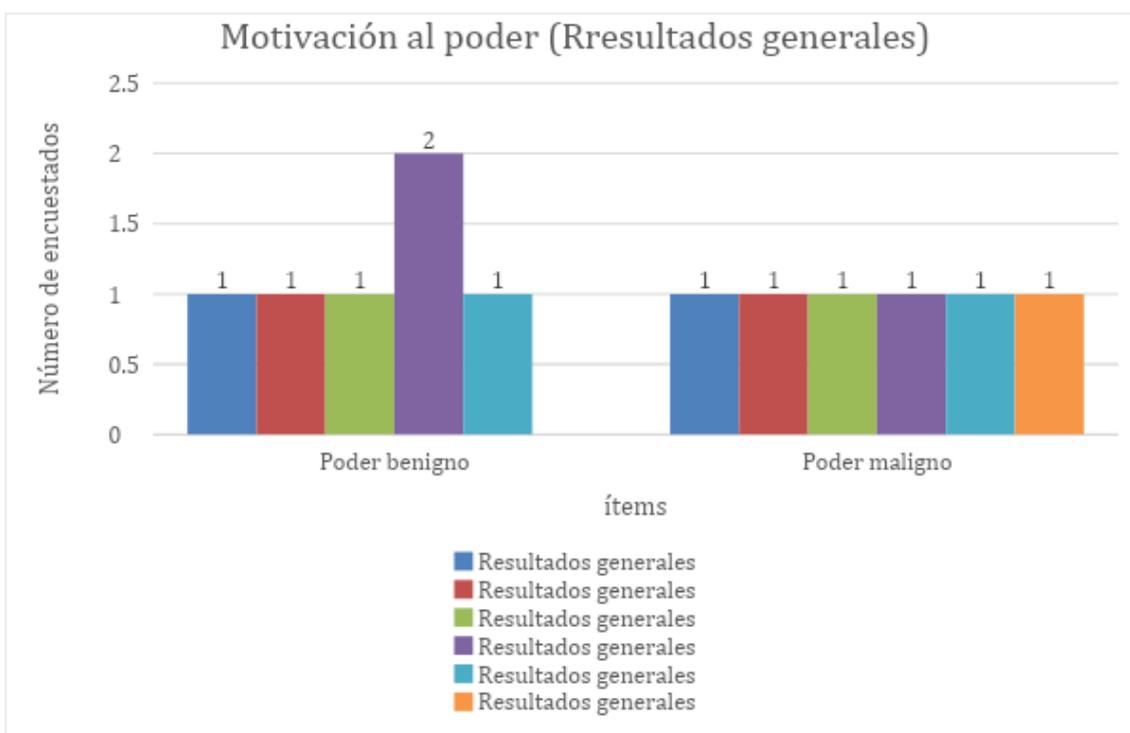


Gráfico 22. Resultados generales Motivación al poder en jefes de archivo

Los valores de cada uno de los ítems que conforman estos factores están expresados de manera individual a continuación:

Los ítems de poder benigno, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 25: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 33.33%, Moderadamente en acuerdo 50% y Completamente en acuerdo 0%.

- Ítem 26: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 27: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 33.33%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 28: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 50%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 29: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 50%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 40: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 41: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 42: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 50%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 43: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 44: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 50%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 16.66%.

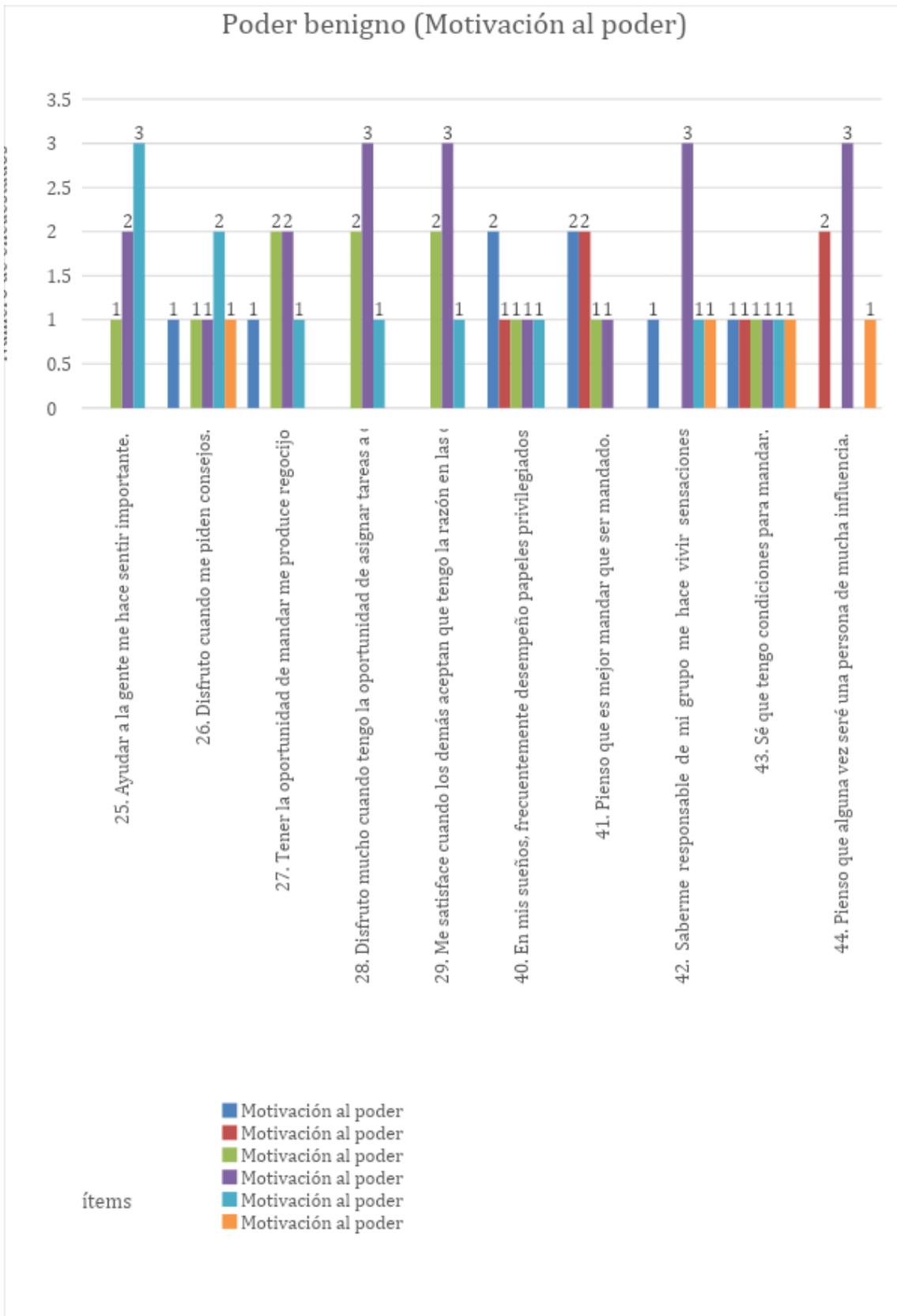


Gráfico 23. Motivación por poder: Poder benigno en jefes de archivo

Los ítems de poder maligno, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 30: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 31: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 32: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 33.33%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 33: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 34: Completamente en desacuerdo 33.33%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 35: Completamente en desacuerdo 50%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 36: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 33.33%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 37: Completamente en desacuerdo 16.66%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 50%, Moderadamente en acuerdo 16.66% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 38: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 33.33%, Moderadamente en acuerdo 33.33% y Completamente en acuerdo 16.66%.
- Ítem 39: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en desacuerdo 16.66%, Ligeramente en acuerdo 16.66%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 50%.

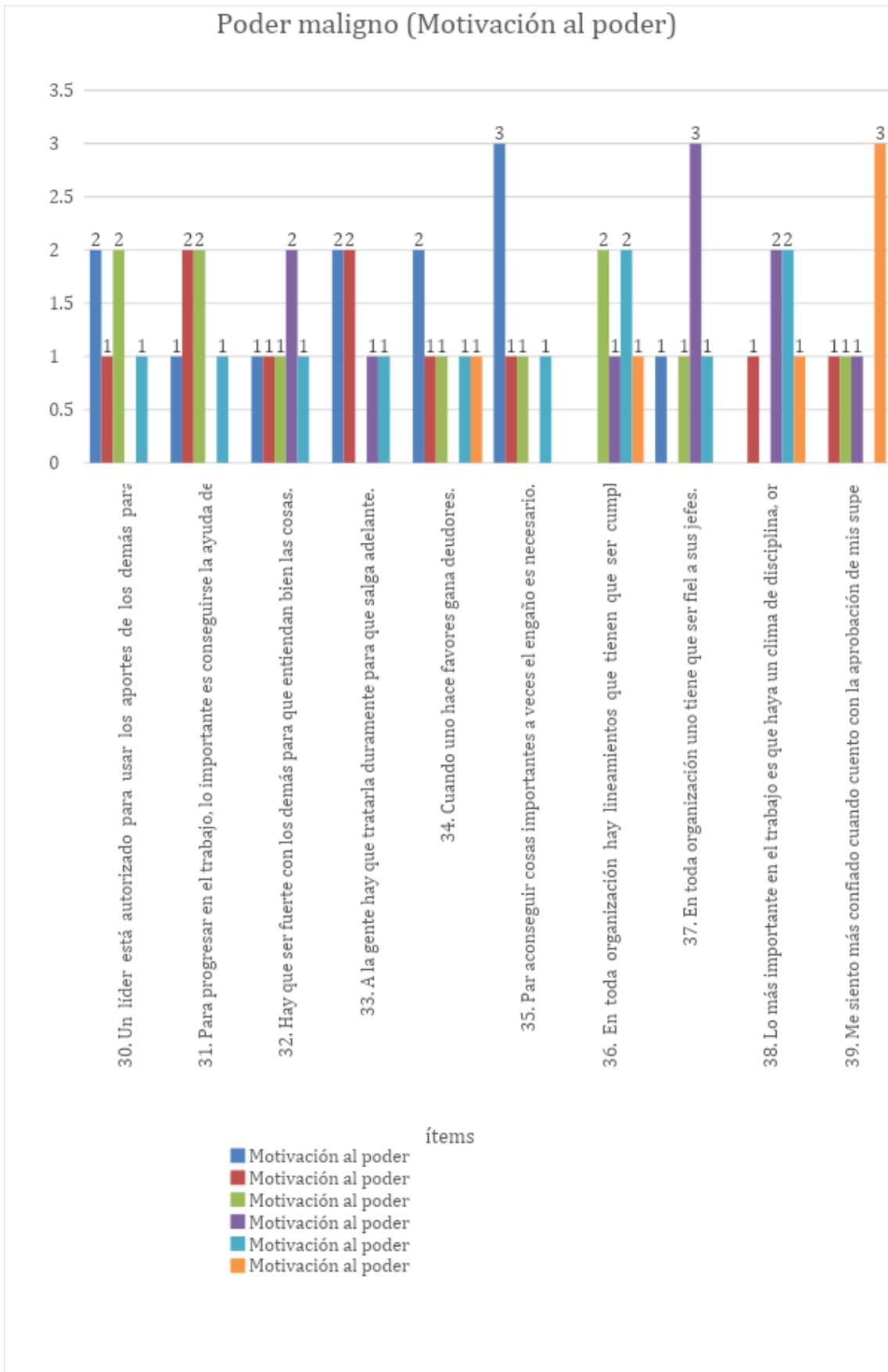


Gráfico 24. Motivación por poder: Poder maligno en jefes de archivo

4.2.2 Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI aplicada a los empleados de archivo

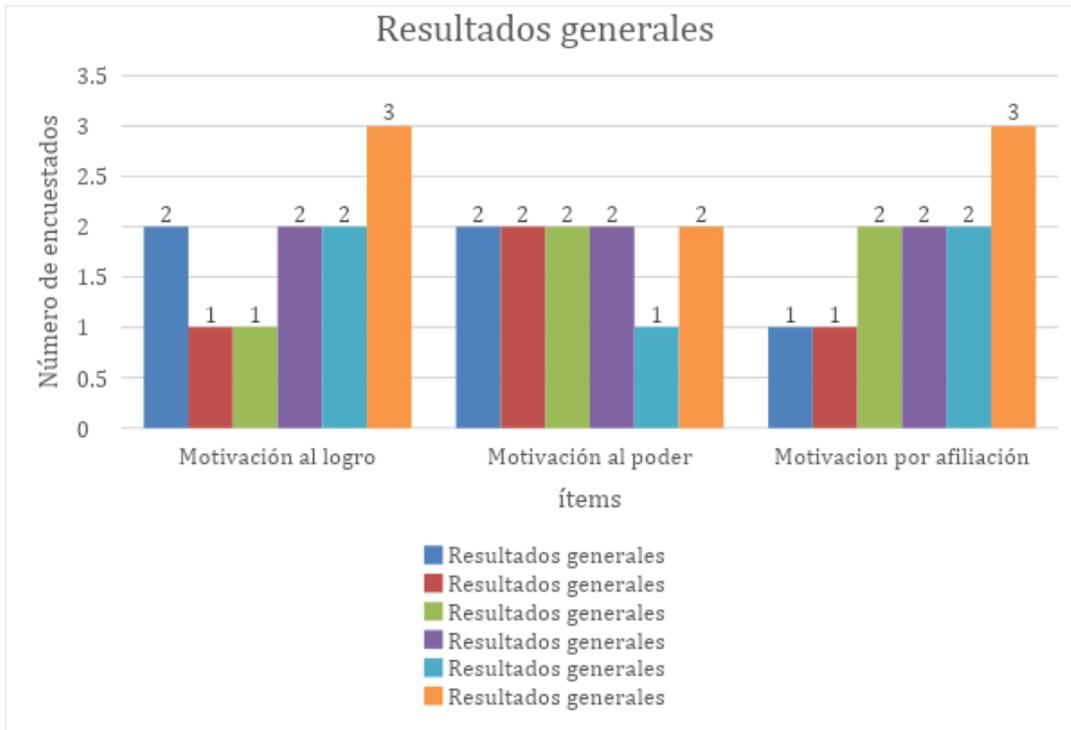


Gráfico 25. Resultados generales de las Escalas de Motivación al logro, al poder y afiliación en jefes de archivo

4.2.2.a Escala MLP

Los resultados generales obtenidos de la Escala de Motivación al logro, están divididos en cuatro factores que son: desarrollo personal, estrategia de acción de logro, compromiso a la tarea y creencias. Los resultados en porcentaje obtenido de los empleados de los archivos fueron:

- Desarrollo personal: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 36.36%.
- Estrategia de acción al logro: Completamente en desacuerdo 27.27%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 9.09%.
- Compromiso con la tarea: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo

9.09%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 54.54%.

- Creencias: Completamente en desacuerdo 54.54%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.

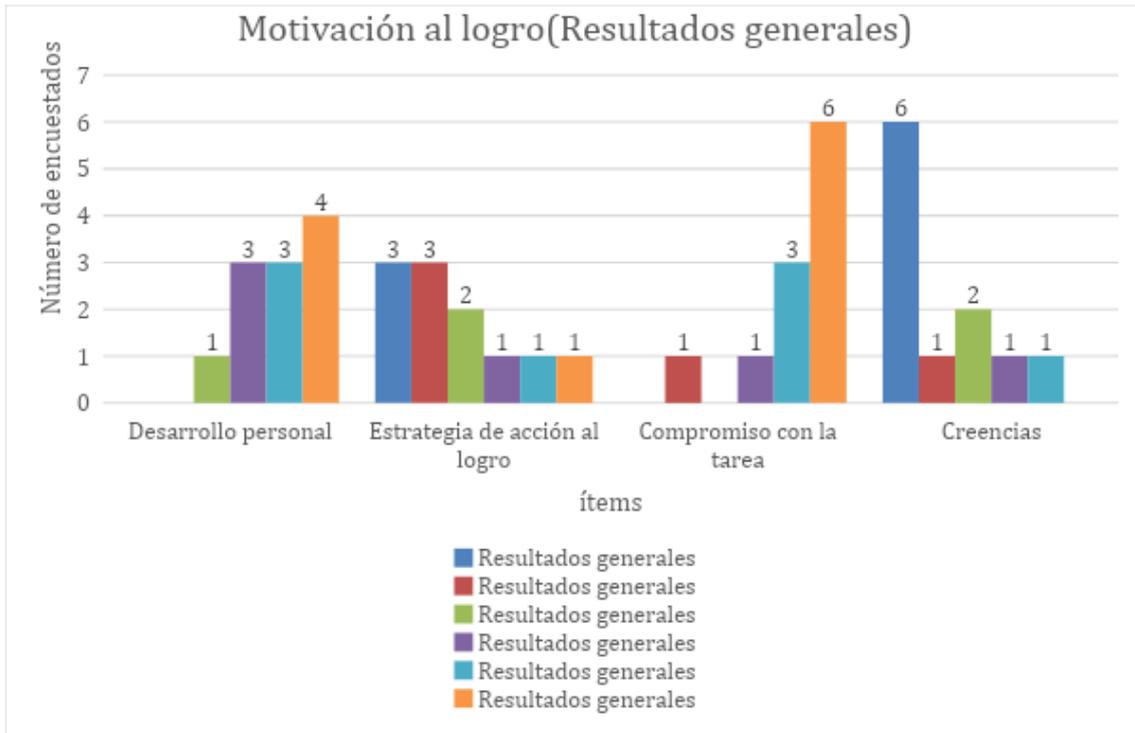


Gráfico 26. Resultados generales Motivación al logro en jefes de archivo

Los valores de cada uno de los ítems que conforman estos factores están expresados de manera individual a continuación:

Los ítems de desarrollo personal, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 1: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 36.36%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 36.36%.
- Ítem 2: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 45.45%.
- Ítem 3: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 36.36% y Completamente en acuerdo 45.45%.

- Ítem 4: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 45.45% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 5: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 6: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 45.45%.
- Ítem 7: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 36.36%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 45.45%.
- Ítem 8: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 36.36%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 36.36%.

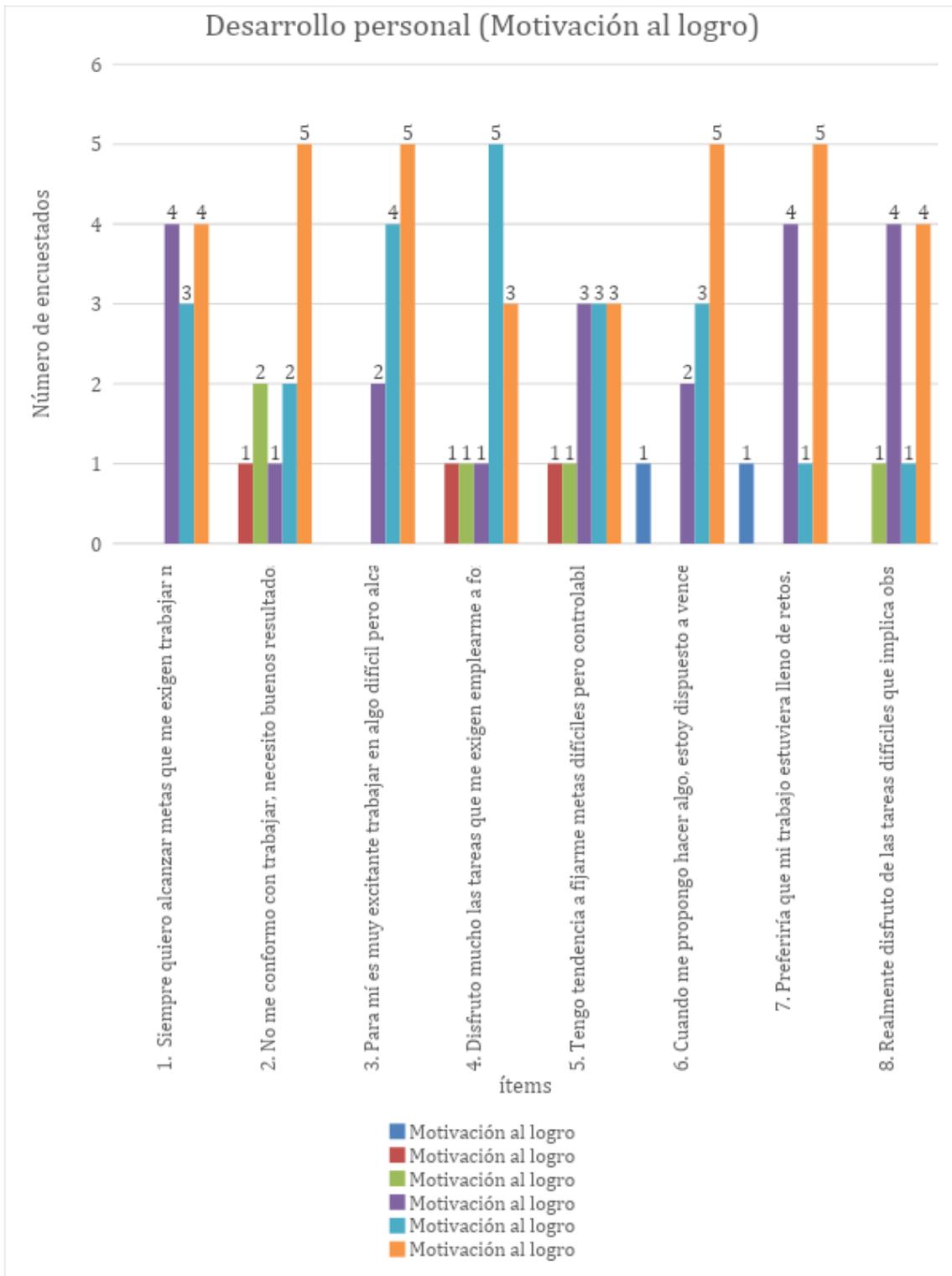


Gráfico 27. Motivación al logro: Desarrollo personal en empleados de archivo

Los ítems de estrategia de acción de logro, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 9: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 10: Completamente en desacuerdo 36.36%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 11: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 18.18%.
- Ítem 12: Completamente en desacuerdo 27.27%, Moderadamente en desacuerdo 54.54%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 9.09%.
- Ítem 13: Completamente en desacuerdo 36.36%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 18.18%.
- Ítem 14: Completamente en desacuerdo 54.54%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.

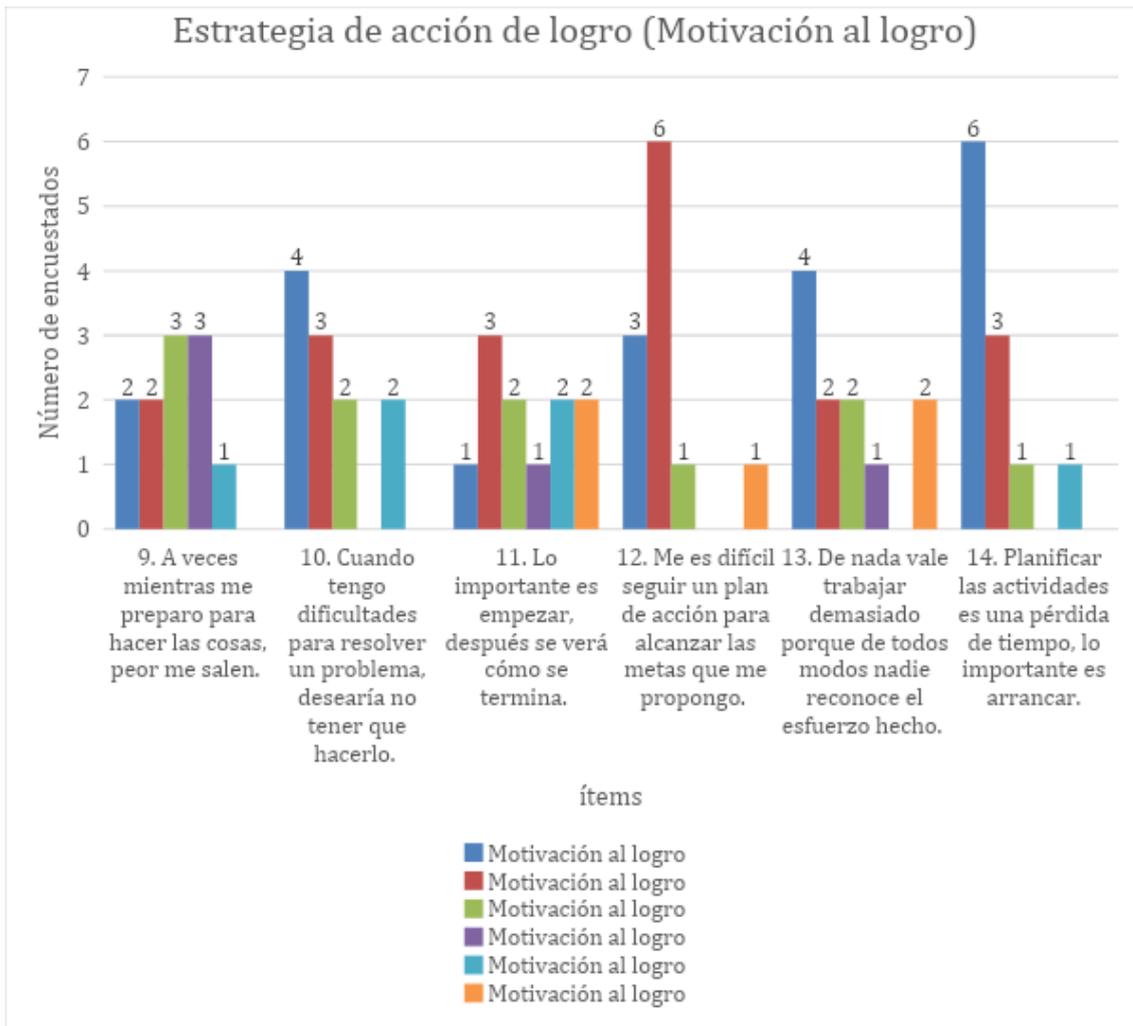


Gráfico 28. Motivación al logro: Estrategia de acción de logro en empleados de archivo

Los ítems de compromiso con la tarea, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 15: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 36.36%.
- Ítem 16: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 54.54%.
- Ítem 17: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 36.36% y Completamente en acuerdo 63.63%.

- Ítem 18: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 45.45% y Completamente en acuerdo 54.54%.

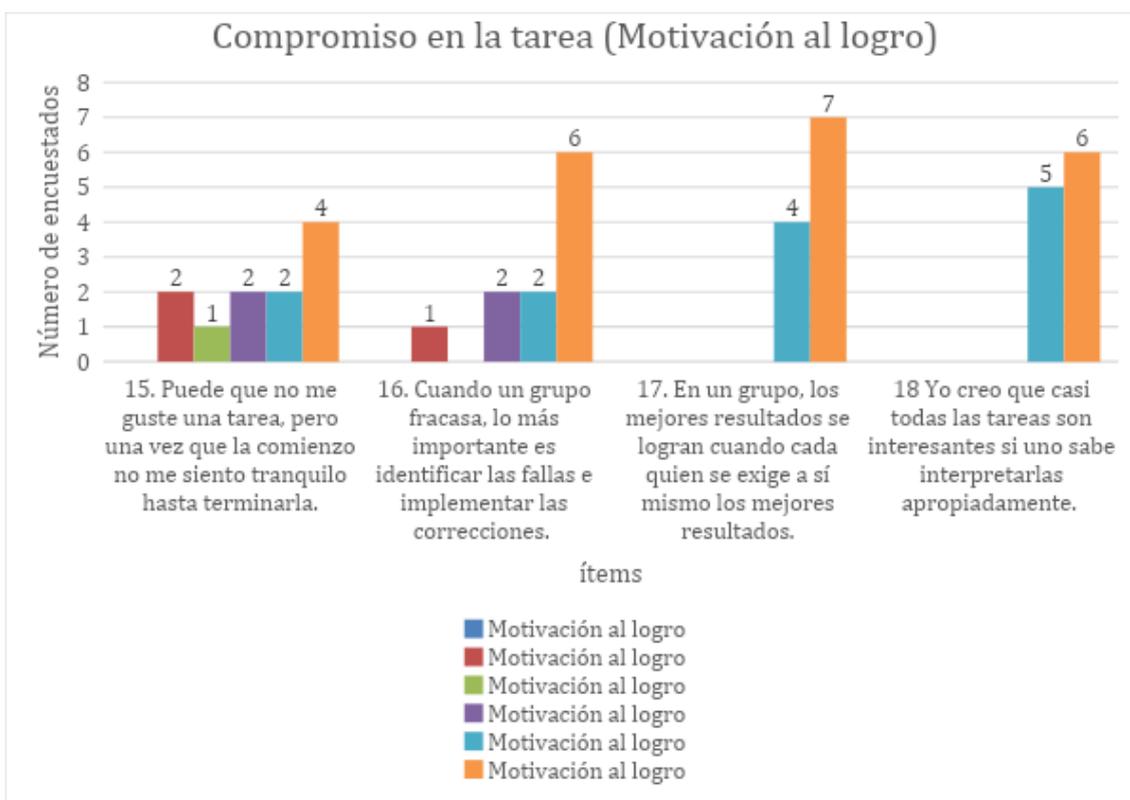


Gráfico 29. Motivación al logro: Compromiso en la tarea en empleados de archivo

Los ítems de creencias, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 19: Completamente en desacuerdo 45.45%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 20: Completamente en desacuerdo 45.45%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 21: Completamente en desacuerdo 81.81%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 22: Completamente en desacuerdo 54.54%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 9.09%.

- Ítem 23: Completamente en desacuerdo 36.36%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 45.45%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 24: Completamente en desacuerdo 54.54%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 0%.

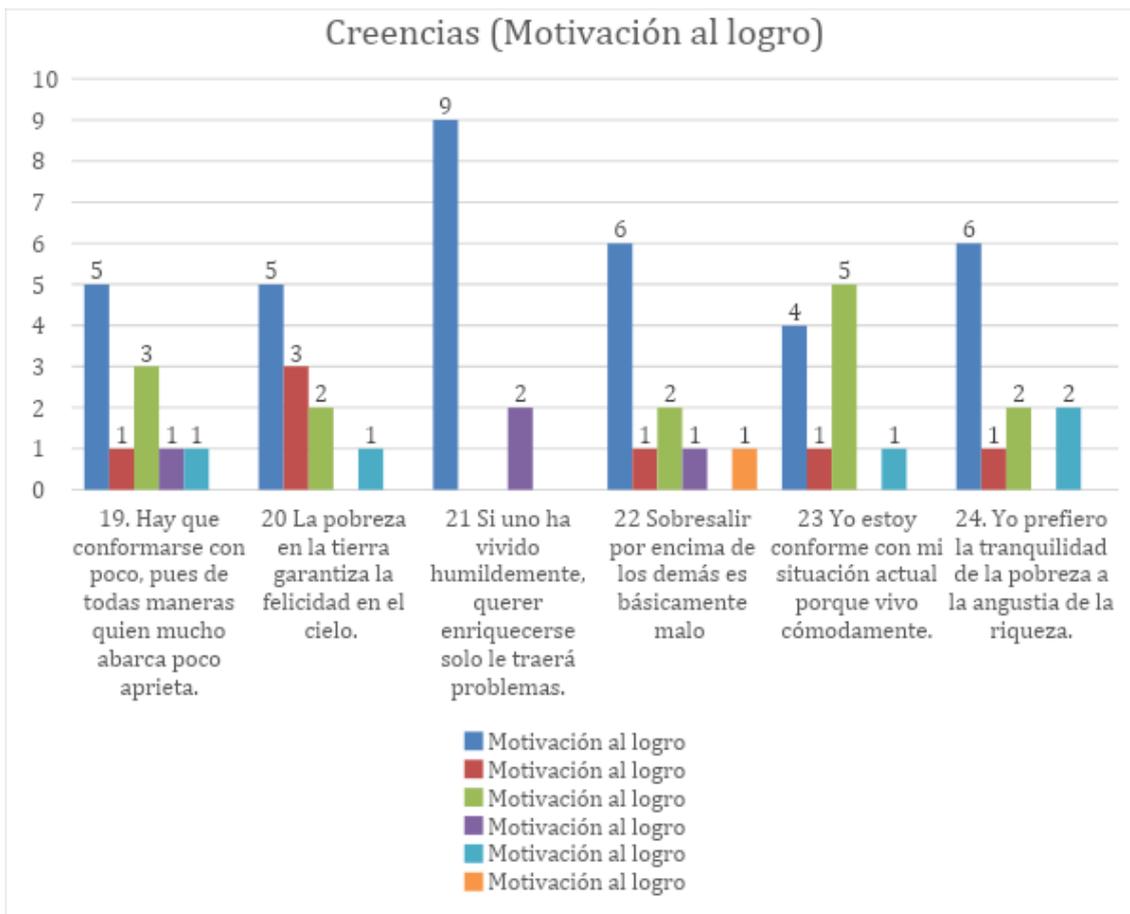


Gráfico 30. Motivación al logro: Creencias en empleados de archivo

4.2.2.b Escala MAFI

Los resultados generales obtenidos de la Escala de Motivación por Afiliación, están divididos en dos factores, afiliación básica y afiliación al trabajo. Los resultados en porcentaje obtenido de los archivos fueron:

- Afiliación básica: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en acuerdo

18.18% Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 18.18%.

- Afiliación al trabajo: Completamente en desacuerdo 9.09% Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Archivo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 27.27 y Completamente en acuerdo 36.36%.

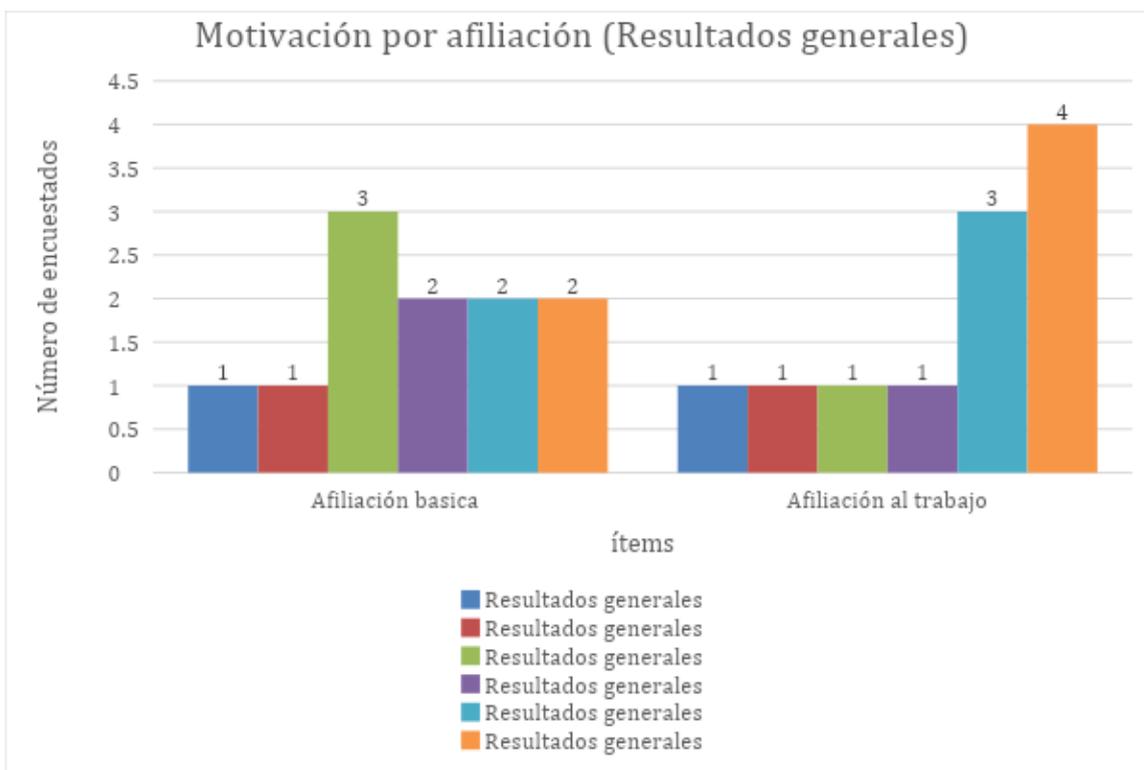


Gráfico 31. Resultados generales Motivación por afiliación en empleados de archivo

Los valores de cada uno de los ítems que conforman estos factores están expresados de manera individual a continuación:

Los ítems de afiliación básica, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 45: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 54.54%.
- Ítem 46: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 9.09%.

- Ítem 47: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 36.36%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 48: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 18.18%.
- Ítem 49: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 36.36%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 50: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 36.36%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 51: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 52: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 36.36%, Ligeramente en acuerdo 36.36%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 9.09%.

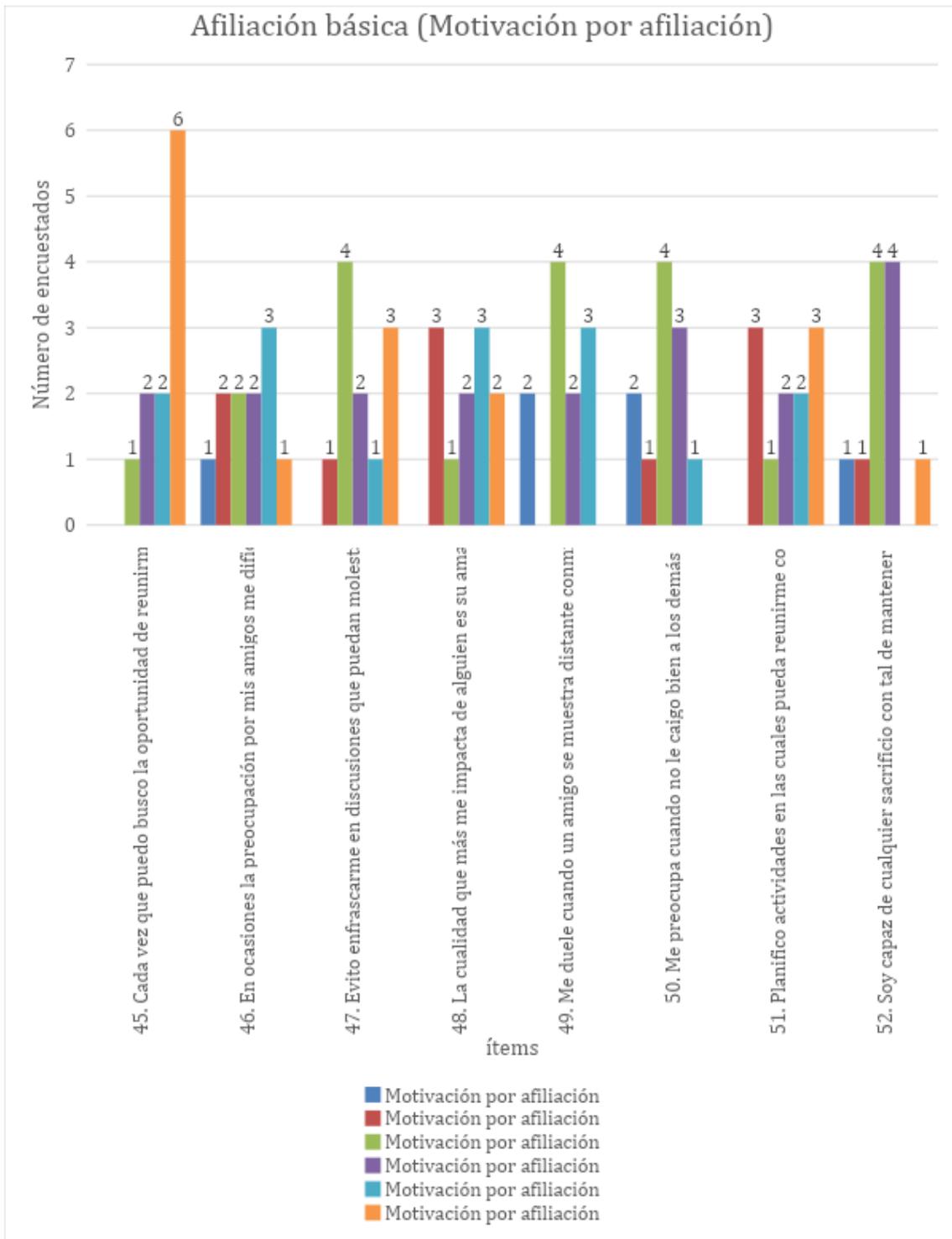


Gráfico 32. Motivación por afiliación: Afilación básica en empleados de archivo

Los ítems de afiliación al trabajo, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 53: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 54: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 55: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 36.36%.
- Ítem 56: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 27.27% y Completamente en acuerdo 9.09%.
- Ítem 57: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 36.36% y Completamente en acuerdo 45.45%.
- Ítem 58: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 59: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 45.45%.
- Ítem 60: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 54.54% y Completamente en acuerdo 36.36%.

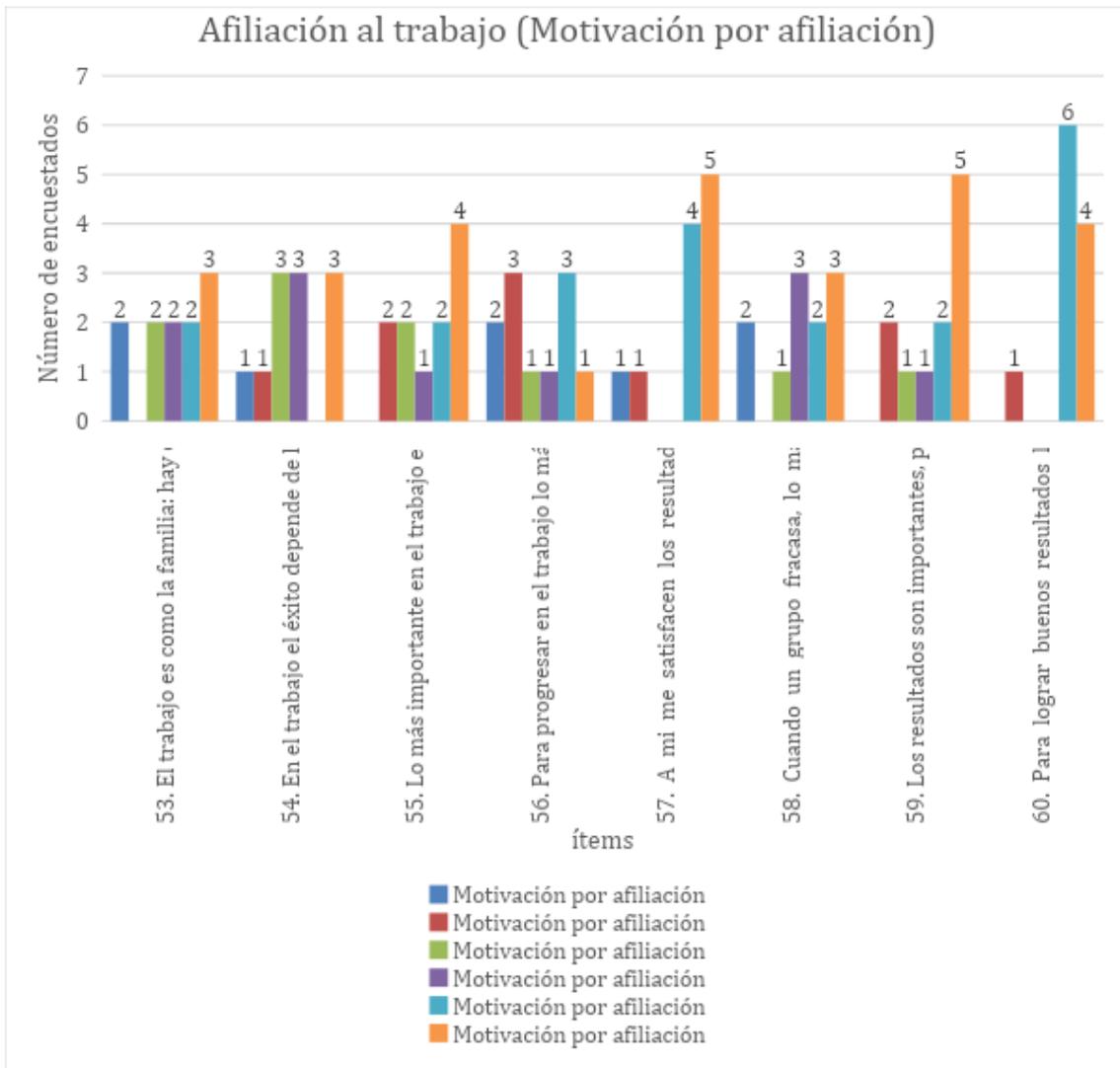


Gráfico 33. Motivación por afiliación: Afilación al trabajo en empleados de archivo

4.2.2.c Escala MPS

Los resultados generales obtenidos de la Escala de Motivación al Poder, están divididos en dos factores, poder benigno y poder maligno. Los resultados en porcentaje obtenido de los archivos fueron:

- Poder benigno: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 18.18%.
- Poder maligno: Completamente en desacuerdo 36.36%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 9.09%.

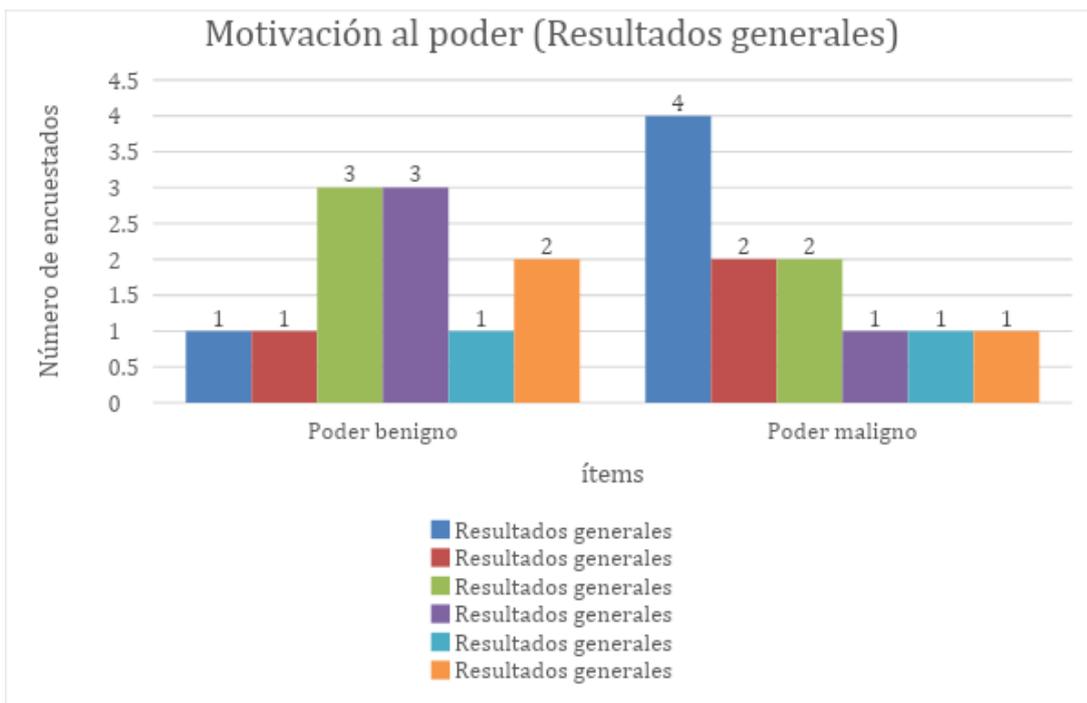


Gráfico 34. Resultados generales Motivación al poder en jefes de archivo

Los valores de cada uno de los ítems que conforman estos factores están expresados de manera individual a continuación:

Los ítems de poder benigno, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 25: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 36.36%.

- Ítem 26: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 36.36%.
- Ítem 27: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 36.36%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 9.09%.
- Ítem 28: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 45.45%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 9.09%.
- Ítem 29: Completamente en desacuerdo 18.18%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 40: Completamente en desacuerdo 27.27%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 36.36%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 41: Completamente en desacuerdo 27.27%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 9.09%.
- Ítem 42: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en acuerdo 45.45%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 9.09%.
- Ítem 43: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 36.36%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 18.18%.
- Ítem 44: Completamente en desacuerdo 0%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 54.54%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 18.18%.

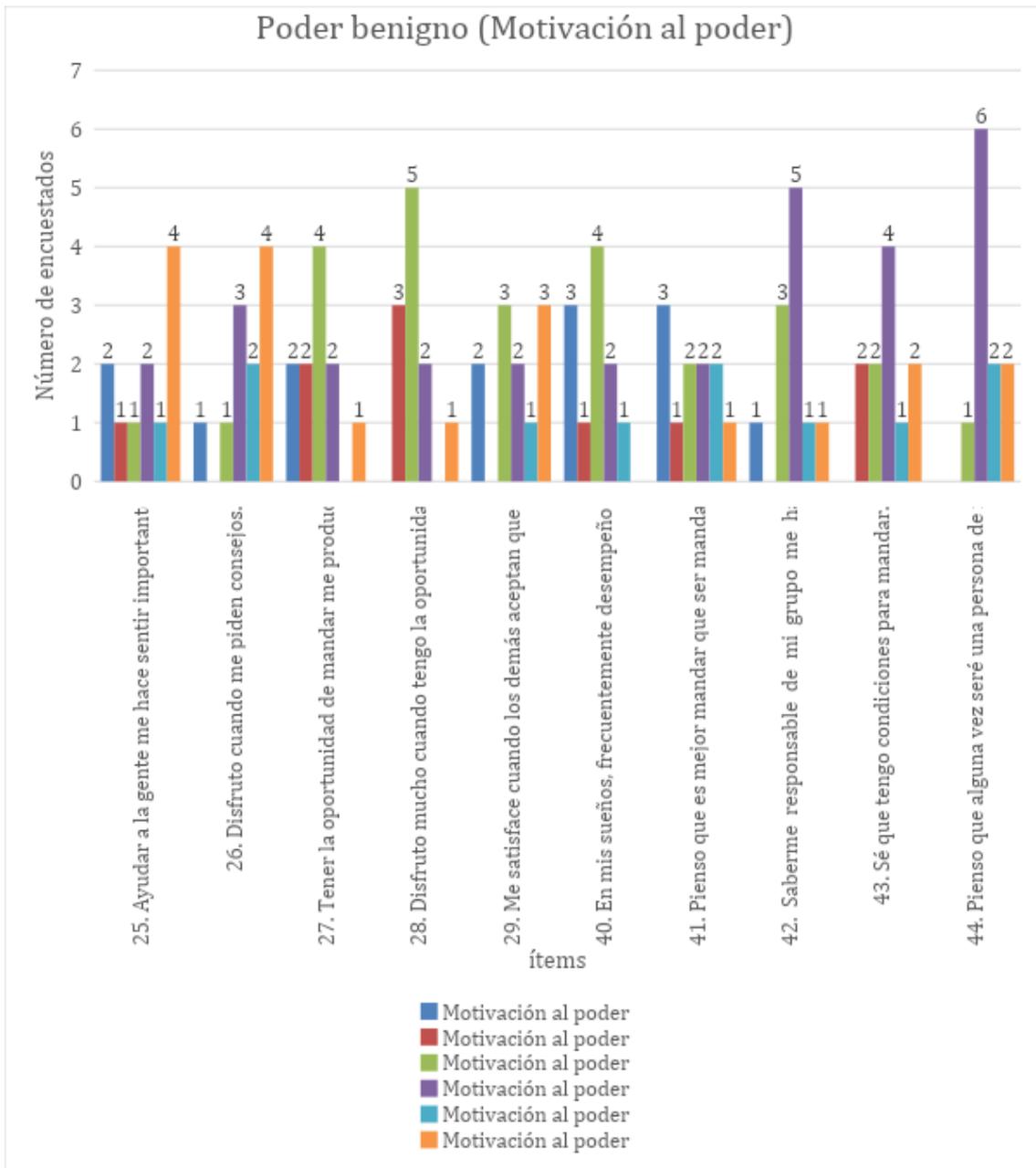


Gráfico 35. Motivación por poder: Poder benigno en empleados de archivo

Los ítems de poder maligno, obtuvieron los siguientes valores:

- Ítem 30: Completamente en desacuerdo 63.63%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 31: Completamente en desacuerdo 36.36%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 45.45%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 32: Completamente en desacuerdo 45.45%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 33: Completamente en desacuerdo 63.63%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 34: Completamente en desacuerdo 45.45%, Moderadamente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 35: Completamente en desacuerdo 54.54%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 0% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 36: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 27.27%, Ligeramente en desacuerdo 36.36%, Ligeramente en acuerdo 0%, Moderadamente en acuerdo 9.09% y Completamente en acuerdo 18.18%.
- Ítem 37: Completamente en desacuerdo 45.45%, Moderadamente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en desacuerdo 9.09%, Ligeramente en acuerdo 9.09%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 0%.
- Ítem 38: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 18.18%, Ligeramente en acuerdo 27.27%, Moderadamente en acuerdo 18.18% y Completamente en acuerdo 27.27%.
- Ítem 39: Completamente en desacuerdo 9.09%, Moderadamente en desacuerdo 0%, Ligeramente en desacuerdo 0%, Ligeramente en acuerdo 18.18%, Moderadamente en acuerdo 36.36% y Completamente en acuerdo 36.36%.

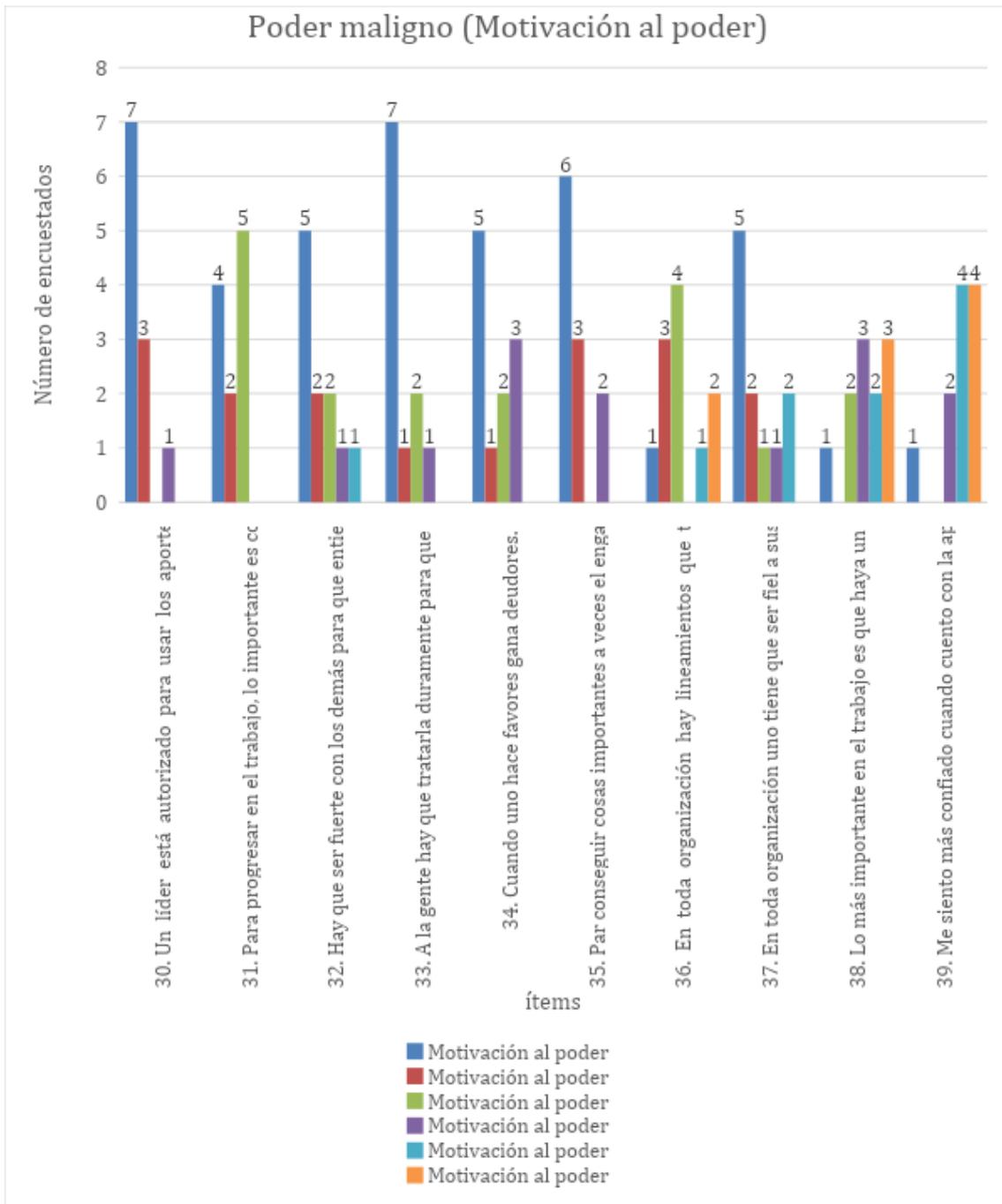


Gráfico 36. Motivación por poder: Poder maligno en empleados de archivo

CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para realizar el siguiente análisis sintético analítico, inicialmente se compararon los resultados de jefes y empleados de archivo; y una vez obtenidos se contrarrestaron con los datos obtenidos en el cuaderno de bitácora para nuevamente comparar las respuestas con las opiniones de los encuestados.

La comparación de resultados obtenidos en la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios aplicada a jefes y empleados de archivo, obtuvo de las diferentes subdimensiones lo siguiente (ver tabla 23):

SUB DIMENSIONES	EMPLEADOS	JEFES
Responsabilidad/Calidad	4,297619048	4,388888889
Actitud de Servicio	4,345238095	4,361111111
Comunicación	4,071428571	3,875
Trabajo en Equipo	4,185714286	4,166666667
Protección al Medio Ambiente	4,339285714	4,25

Tabla 23. Diferencias entre jefes y empleados en la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios

Responsabilidad/Calidad muestran que hay una mayor inclinación en los jefes de archivo al compromiso de hacer cumplir las actividades a tiempo y lo mejor posible. Como jefes deben mostrar en sus trabajadores el ejemplo de comportamiento que esperan obtener por ellos. Esta dimensión fue la más alta obtenida por los jefes. Esto se pudo observar durante las visitas realizadas a los archivos donde el jefe de archivo siempre estuvo presente a pesar de que los empleados se turnaban de turno de acuerdo a una jornada de trabajo mensual establecida.

En la dimensión Actitud de Servicio los jefes de archivo tendieron, sin mucha diferencia con los empleados, a tener una mayor disposición para realizar las actividades que se requieren en el archivo y con ello satisfacer a los usuarios. Esta fue la dimensión más alta alcanzada por los empleados. Y se demostró durante las visitas ya que la mayoría fue bastante atento y colaborador al momento de conversar sobre la encuesta y participación en la misma. Además algunos se encontraban decepcionados de los servicios de la institución y las limitantes que tenían para realizar su trabajo estaba

decepcionado de la dejadez en el trabajo, la falta de personal de limpieza, la impuntualidad y las inasistencias de sus compañeros de trabajo; así como de la escasez de personal que ha incurrido en la acumulación de trabajo. Aunado a esto, su trabajo se había visto limitado en varias oportunidades por la falta de conexión a Internet (ver anexo nº3) .

La dimensión Comunicación tendió a ser mayor en los empleados de los archivos, consideran que tienen mejores formas de comunicarse de manera que su mensaje llega de la manera correcta hacia sus interlocutores, ya sean jefes, compañeros de trabajos o usuarios.

El Trabajo en Equipo se refleja mayormente en los empleados, aunque la diferencia con los jefes es muy poca, y demuestra que estos participan activamente para lograr los objetivos del grupo de trabajo previamente planteados en pro del sustento y mejoramiento del archivo.

El resultado de Protección al Medio Ambiente, refleja que los empleados son quienes aplican medidas para el uso consciente de los recursos, ya sea reciclando, reutilizando o reduciendo. Estas políticas también favorecen el ahorro económico de materiales que son de utilidad dentro del archivo.

Para la Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI se compararon los resultados de las tendencias motivacionales entre jefes y empleados de los Archivos, extraídos de los gráficos generales en los gráficos 13 y 25: , los datos allí expuestos representan la suma entre las tendencias positivas (ligeramente en acuerdo, moderadamente en acuerdo y completamente en acuerdo) y negativas (completamente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo y ligeramente en desacuerdo), y el porcentaje que representan dentro de los empleados y jefes.

Resultados generales Jefes	Tendencia negativa	Tendencia positiva
Motivación al logro	33.33	66.67
Motivación al poder	50.00	50.00
Motivación por afiliación	66.67	33.33

Tabla 24. Diferencias entre jefes y empleados en la Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI

Para los jefes de los Archivos de la UCV, la motivación al logro al obtuvo un 66.67% de tendencia positiva y 33.33% de tendencia negativa; la motivación al poder 50% tendencia positiva y 50% de tendencia negativa; y la motivación por afiliación 33.33% tendencia positiva y 67.67% de tendencia negativa.

Los factores que más resaltaron en la motivación al logro fueron: compromiso con la tarea y desarrollo personal; este aspecto se refleja también en la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios, donde los jefes de archivo tienen un mayor compromiso o responsabilidad al trabajo. Los otros fueron motivación al poder: poder benigno y motivación por afiliación: básica y al trabajo equitativamente.

Resultados generales Empleados	Tendencia negativa	Tendencia positiva
Motivación al logro	36.36	63.64
Motivación al poder	54.55	45.45
Motivación por afiliación	36.36	63.64

Tabla 25. Tendencias en la Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI

Para los empleados de los Archivos de la UCV, la motivación al logro al obtuvo un 63.64% de tendencia positiva y 36.36% de tendencia negativa; la motivación al poder 45.45% tendencia positiva y 54.55% de tendencia negativa; y la motivación por afiliación 63.64% tendencia positiva y 36.36% de tendencia negativa.

Los factores que más resaltaron en la motivación al logro fueron: compromiso con la tarea y creencias; y en la motivación por afiliación: al trabajo. Es decir que consideran otros aspectos, como explicaba uno de los trabajadores: a pesar de los bajos

salarios que recibían, existían beneficios como: educación gratuita desde preescolar hasta bachillerato y un cupo seguro para entrar a la universidad a los hijos de los empleados de la Universidad Central de Venezuela (anexo n°3) .

Los resultados indican que los jefes de archivo tienen una mayor tendencia a motivación al logro y en menor medida motivación por afiliación y poder, es decir que sus motivaciones están dirigidas a lograr el éxito personal y la búsqueda de la excelencia en sus funciones. Por otro lado, los empleados de archivo tienen una mayor tendencia a la motivación al logro y afiliación, es decir que aparte de tener deseos de superación buscan establecer relaciones sociales en el trabajo.

CONCLUSIONES

La motivación al logro es considerada el espíritu o razón en cada persona para alcanzar metas, superarse y ser mejor cada día; contar con un perfil profesional en cualquier ámbito con estas características beneficiaría a las organizaciones al contar con personal que ante las mayores adversidades estarán dispuestos a lograr los objetivos ante cualquier obstáculo. El no conocer el perfil de motivación de los trabajadores en las organizaciones garantiza la improductividad, estancamiento y la deserción de quienes la componen.

Tomando en cuenta la crítica negativa hacia los servicios prestados por las unidades de información, específicamente de los archivos centrales, se consideró evaluar cómo los factores motivacionales incidían en el desempeño de los trabajadores y cómo a partir de ser establecidos se podría ofrecer una perspectiva al respecto.

Los resultados obtenidos durante la evaluación de diciembre de 2019 en los empleados de los archivos universitarios centrales del recinto universitario de la UCV mostraron que poseen un grado de motivación al logro caracterizado por compartir el deseo de crecer profesionalmente y superarse personalmente, además de sentir afinidad por lograr una mejor calidad de vida, ejercer sus funciones con planificación y compromiso, y tener un sentido de la responsabilidad con sus labores en el archivo.

Por otro lado, el desempeño laboral que fue evaluado, demuestra que tienen una percepción positiva por encima del promedio con respecto al ejercicio de sus funciones. Consideran que cumplen con una buena calidad del servicio, responsabilidad y trabajo en equipo. Sin embargo, la comunicación es un aspecto a trabajar y a pesar de que no hay medidas para la protección al medio ambiente, en gran medida se cumple debido a que se han visto forzados a ahorrar recursos por la precariedad de los suministros que cuentan.

El desempeño que brindan se ve opacado por la falta de personal, ya que predominan los bajos sueldos. Sin embargo, algunos continúan con sus trabajos por gratitud hacia la institución, gozan de beneficios no monetarios y tienen flexibilidad en

los horarios de trabajo. Este último aspecto trae como consecuencia que los usuarios se vean afectados debido a que el servicio prestado por estas unidades de información se ve condicionado por los horarios que los empleados acuerdan y no los horarios oficiales de la institución.

Otro aspecto es la falta de materiales de archivo, equipos tecnológicos, internet y agua; que afectan las condiciones mínimas que deben tener para trabajar. Hay archivos que se ven afectados más que otros en la falta de recursos pero en general todos se ven forzados a ahorrar los activos y reutilizar los que ya poseen ya que no cuentan con el presupuesto para invertir en nuevos.

Además de la motivación al logro, en los resultados predominó la motivación por afiliación donde resalta la motivación de generar vínculos sociales en el trabajo, lo que indica que contar con un buen ambiente de trabajo, mantener buenas relaciones de comunicación, armonía y trabajo en equipo puede ayudar sustancialmente a los trabajadores a generar más integración con su trabajo.

Conociendo estos aspectos, podemos interpretar que los aspectos que afectan negativamente a los trabajadores en relación al cumplimiento de sus obligaciones pueden atribuirse a la poca organización y definición de objetivos, falta de comunicación y trabajo en equipo en ambientes armónicos, conflictos entre compañeros, falta de recursos que impidan el alcance de objetivos, dejadez en el trabajo por parte de sus otros compañeros, bajas remuneraciones salariales, entre otros.

Para evitar lo antes mencionado es de suma importancia que la institución universitaria escuche las necesidades de los empleados de los archivos, así como otros entes administrativos para resolver la precariedad en la que se encuentra la institución.

RECOMENDACIONES

Es necesario que la Universidad realice un censo de las unidades administrativas, especialmente de los archivos centrales para atender sus necesidades, conocer si están en funcionamiento, e informar al público datos indispensables como horarios de atención, números de contacto, el jefe o responsable de archivo, ubicación y otros datos de relevancia para que al realizar un levantamiento de información como la que se realizó en esta investigación sea más eficiente. Estos datos podrían ser proporcionados en sitios web oficiales de la Universidad.

Se recomienda establecer un plan para dotar a los archivos con recursos necesarios para evitar que se trabaje con pocos activos y materiales, e incluir aquellos que son indispensables; así como garantizar la seguridad de los trabajadores en los espacios destinados para sus oficios para que sus funciones no se vean limitadas por la precariedad y la inseguridad del recinto universitario..

Se considera relevante conocer con detenimiento los profesionales que forman las unidades de información y conocer las vacantes disponibles para evitar que la falta de personal afecte el funcionamiento y labores en los archivos universitarios y otras unidades de información. Además tener la relación entre profesiones y aprendices podría permitir establecer un plan de formación profesional o técnico proporcionado por la Universidad para sus trabajadores.

Esta investigación es un estudio longitudinal actual por lo que se recomienda realizar una futura investigación, tomando en cuenta los archivos de las dependencias centrales.

Y aunque no corresponde a esta investigación brindar una solución definitiva a los problemas que los trabajadores suscitan y cómo estos afectan su desempeño, es importante señalar que una mejora en sueldos y otros beneficios, podrían mejorar el ánimo colectivo para garantizar una mejor disposición a brindar servicios en estas unidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación, guía para su elaboración*. (3ra Ed.). Caracas: Episteme.

Baquero Gutierrez, D. V.; Guevara Medina, A. Del C. (2015). *Propuesta de Estrategias de Motivación para la Fuerza de Ventas Hospitalaria de Laboratorios DIAME* (tesis de grado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

Centro de escritura javeriano. (s/f). *Normas apa, sexta edición*. Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiNk4HFwPjdAhUM0FkKHZ13DikQFjAAegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.um.es%2Fdocuments%2F378246%2F2964900%2FNormas%2BAPA%2BSexta%2BEdici%25C3%25B3n.pdf%2F27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc&usg=AOvVaw3NiJPfBUhFCYqV4Xkf5uJc>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito de las organizaciones*. (2da Ed.). México: McGraw Hill.

Comisión de Archivos Universitarios de la Universidad Central de Venezuela. (2005). I taller de políticas y procedimientos de archivo de la UCV. *Boletín del Archivo Histórico*, 10 pp. 137-140 .

Delgado, M; Di Antonio, A.(2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional : un estudio de caso* (tesis de grado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

Demey, E.; De Sousa, R. (2014). *Diseño de un plan motivacional para mejorar el desempeño del personal que labora en el departamento de control de calidad de*

Laboratorios Ventec S.A (tesis de grado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

Forbes, R. (2011). Terapia Gestalt y gestión de cambio organizacional. [versión online]. *Éxito empresarial*, 3(157), pp. 1-6.

González, B; Pedraza, I; Sánchez, A. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. [versión online]. *Estudios gerenciales*, 31(134), pp. 8-19.

González Suárez, Z. P. (2008). *Factores motivacionales de las enfermeras y satisfacción en su desempeño laboral. Hospital Belén de Trujillo – 2008* (tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Hernández, R.; Piña, P. (2006). *Perfil motivacional de alumnos de la escuela de ciencias sociales, cohorte 2005- 2006, según McClelland* (tesis de grado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Linares, J. (2011). *Estudio de la motivación al logro en los estudiantes de la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la UCV* (tesis de grado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

López Bohórquez, A. E. (2009). Establecimiento de las primeras universidades en Venezuela (siglos XVIII y XIX) [versión online]. *Educere*, 13(45), pp. 385-398.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narsea ediciones

Márquez, C.; Lugo, O. (2015). *Factores que inciden en el desempeño del personal adscrito a la dirección de mantenimiento de la Universidad Central de Venezuela* (tesis de grado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper and Co.
- Morán, C., Medezes, E. (2016). La motivación del logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad [versión online]. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), pp. 31-40.
- Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), pp. 153-170.
- Pedraza, E.; Amaya, G.; Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 26 (3), pp. 493-505.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio [versión online]. *Revista Educación en Valores*, 1(25), pp. 3-18.
- Sánchez, A., Tovar, A.V., (2005). Diagnóstico técnico de los archivos de la Universidad Central de Venezuela. *Boletín del Archivo Histórico*, 10 pp. 107-133.
- Terán Varela, O. E.; Lorenzo Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 17 (1), pp. 96-11.
- UNESCO.(s/f). *Ciudad Universitaria de Caracas*. Recuperado de: <https://whc.unesco.org/es/list/986>
- Universidad Central de Venezuela. (2016). *Manual de la organización: Universidad Central de Venezuela*. Recuperado de: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrad/documentos/DPP/Manuales/Manuales/Manual_de_Organizaci%C3%B3n_UCV.pdf

Vargas Echeverría, S. L., Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. [versión online]. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), pp. 149-176.

ANEXOS

Anexo N° 1. Escala de desempeño laboral para bibliotecarios

CUESTIONARIO

Pregúntese a sí mismo: ¿Qué tan satisfecho estoy con este aspecto de mi trabajo? 1. NO ESTOY SATISFECHO (este aspecto de mi trabajo está muy lejos de lo que desearía). 2. ESTOY POCO SATISFECHO (este aspecto de mi trabajo no es exactamente lo que desearía). 3. ESTOY SATISFECHO (este aspecto de mi trabajo es lo que yo desearía). 4. ESTOY MUY SATISFECHO (este aspecto de mi trabajo es mejor de lo que yo esperaba). 5. ESTOY EXTREMADAMENTE SATISFECHO (este aspecto de mi trabajo está mucho mejor de lo que yo esperaría).

En mi puesto actual de trabajo siento lo siguiente acerca de...	Marque con un círculo un número para cada afirmación				
1. Demuestro amabilidad al brindar servicio al usuario.	1	2	3	4	5
2. Soy atento con los usuarios.	1	2	3	4	5
3. Tengo disposición para resolver las solicitudes de información de los usuarios.	1	2	3	4	5
4. Resuelvo con rapidez una solicitud de información.	1	2	3	4	5
5. Logro conseguir la información que requiere el usuario.	1	2	3	4	5
6. Ofrezco al usuario información complementaria que satisfaga mejor su requerimiento de información.	1	2	3	4	5
7. Demuestro mucho interés por mi trabajo.	1	2	3	4	5
8. Demuestro una gran vocación al realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
9. Tengo ritmo sostenido y rápido en mi trabajo.	1	2	3	4	5
10. Me gusta que mi trabajo salga a la perfección.	1	2	3	4	5
11. Recibo “en forma oportuna” de mi jefe, la información que requiero para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
12. Existen oportunidades para dar a conocer mis ideas con mis compañeros.	1	2	3	4	5
13. Existen oportunidades para compartir las mejores prácticas de conocimientos de mi trabajo con mi jefe.	1	2	3	4	5
14. Existe un sistema de comunicación de doble vía (jefe-colaborador, colaborador-jefe).	1	2	3	4	5
15. Realizo mis funciones y actividades en tiempo y forma.	1	2	3	4	5
16. Es mi responsabilidad entregar los productos de mi trabajo cumpliendo con las especificaciones solicitadas.	1	2	3	4	5
17. Es mi responsabilidad entregar los productos de mi trabajo en el formato adecuado y con la información completa.	1	2	3	4	5
18. Me considero una persona responsable en la entrega de los productos de mi trabajo.	1	2	3	4	5

19. Cuando se requiere hacer un trabajo en grupo, me muestro cooperativo.	1	2	3	4	5
20. En actividades conjuntas, colaboro con mis compañeros y realizo la parte del trabajo que me corresponde.	1	2	3	4	5
21. Me siento en todo momento apoyado por el grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
22. En el archivo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
23. El grupo se mantiene unido para alcanzar una meta común después de que se ha acordado.	1	2	3	4	5
24. Tengo los conocimientos para realizar las tareas propias de mi puesto.	1	2	3	4	5
25. Conozco las normas y procedimientos del trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
26. Comprendo las tareas y técnicas del trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
27. Poseo las habilidades específicas que se requieren para realizar todas las facetas de mi trabajo.	1	2	3	4	5
28. Apago las lámparas de luz que no se utilizan.	1	2	3	4	5
29. Existe en el archivo una conciencia de ahorro de agua.	1	2	3	4	5
30. Reciclo y reutilizo el papel y cartón usado.	1	2	3	4	5
31. Fomento la protección y cuidado al medio ambiente en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo N° 2. Escala MLP, Escala MPS y Escala MAFI

Centro de Investigaciones Psicológicas.

Universidad de los Andes.

INSTRUCCIONES GENERALES:

A.- Cada ser humano tiene creencias respecto a su propia conducta y a la conducta de sus semejantes y piensan acerca de su función en la sociedad con relación a la función de los demás. Sin darnos cuenta estas creencias afectan nuestra selección de amigos y de actividades. Este inventario presenta un conjunto de creencias que circulan libremente entre nosotros. Tratándose de creencias, no hay respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es que sus respuestas reflejen lo que realmente cree.

B.- Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de esas creencias usando la escala de 6 puntos ofrecida a continuación.

1.- Completamente en desacuerdo.	4.- Ligeramente acuerdo.
2.- Moderadamente en desacuerdo	5.- Moderadamente acuerdo.
3.-Ligeramente en desacuerdo.	6.- Completamente acuerdo.

C.- PARA CONTESTAR, escriba el número que mejor exprese su opinión al lado derecho del ítem considerado. Sea honesto. Gracias.

Escala MLP

1 Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.	1	2	3	4	5	6
2 No me conformo con trabajar, necesito buenos resultados.	1	2	3	4	5	6
3 Para mí es muy excitante trabajar en algo difícil pero alcanzable.	1	2	3	4	5	6
4 Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.	1	2	3	4	5	6
5 Tengo tendencia a fijarme metas difíciles pero controlables.	1	2	3	4	5	6
6 Cuando me propongo hacer algo, estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.	1	2	3	4	5	6
7 Preferiría que mi trabajo estuviera lleno de retos.	1	2	3	4	5	6
8 Realmente disfruto de las tareas difíciles que implica obstáculos a vencer.	1	2	3	4	5	6
9 A veces mientras me preparo para hacer las cosas, peor me salen.	1	2	3	4	5	6
10 Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.	1	2	3	4	5	6
11 Lo importante es empezar, después se verá cómo se termina.	1	2	3	4	5	6
12 Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.	1	2	3	4	5	6
13 De nada vale trabajar demasiado porque de todos modos nadie reconoce el esfuerzo hecho.	1	2	3	4	5	6
14 Planificar las actividades es una pérdida de tiempo, lo importante es arrancar.	1	2	3	4	5	6
15 Puede que no me guste una tarea, pero una vez que la comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.	1	2	3	4	5	6
16 Cuando un grupo fracasa, lo más importante es identificar las fallas e implementar las correcciones.	1	2	3	4	5	6
17 En un grupo, los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a sí mismo los mejores resultados.	1	2	3	4	5	6
18 Yo creo que casi todas las tareas son interesantes si uno sabe interpretarlas apropiadamente.	1	2	3	4	5	6
19 Hay que conformarse con poco, pues de todas maneras quien mucho abarca poco aprieta.	1	2	3	4	5	6
20 La pobreza en la tierra garantiza la felicidad en el cielo.	1	2	3	4	5	6
21 Si uno ha vivido humildemente, querer enriquecerse solo le traerá problemas.	1	2	3	4	5	6
22 Sobresalir por encima de los demás es básicamente malo	1	2	3	4	5	6
23 Yo estoy conforme con mi situación actual porque vivo cómodamente.	1	2	3	4	5	6
24 Yo prefiero la tranquilidad de la pobreza a la angustia de la riqueza.	1	2	3	4	5	6

Escala MPS

1 Ayudar a la gente me hace sentir importante.	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---

2 Disfruto cuando me piden consejos.	1	2	3	4	5	6
3 Tener la oportunidad de mandar me produce regocijo.	1	2	3	4	5	6
4 Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.	1	2	3	4	5	6
5 Me satisface cuando los demás aceptan que tengo la razón en las discusiones	1	2	3	4	5	6
6 Un líder está autorizado para usar los aportes de los demás para beneficio propio.	1	2	3	4	5	6
7 Para progresar en el trabajo, lo importante es conseguirse la ayuda de gente poderosa.	1	2	3	4	5	6
8 Hay que ser fuerte con los demás para que entiendan bien las cosas.	1	2	3	4	5	6
9 A la gente hay que tratarla duramente para que salga adelante.	1	2	3	4	5	6
10 Cuando uno hace favores gana deudores.	1	2	3	4	5	6
11 Par conseguir cosas importantes a veces el engaño es necesario.	1	2	3	4	5	6
12 En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.	1	2	3	4	5	6
13 En toda organización uno tiene que ser fiel a sus jefes.	1	2	3	4	5	6
14 Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.	1	2	3	4	5	6
15 Me siento más confiado cuando cuento con la aprobación de mis superiores.	1	2	3	4	5	6
16 En mis sueños, frecuentemente desempeño papeles privilegiados como líder, campeón o salvador.	1	2	3	4	5	6
17 Pienso que es mejor mandar que ser mandado.	1	2	3	4	5	6
18 Saberme responsable de mi grupo me hace vivir sensaciones especiales de plenitud y realización personal.	1	2	3	4	5	6
19 Sé que tengo condiciones para mandar.	1	2	3	4	5	6
20 Pienso que alguna vez seré una persona de mucha influencia.	1	2	3	4	5	6

Escala MAFI

1 Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.	1	2	3	4	5	6
2 En ocasiones la preocupación por mis amigos me dificulta concentrarme en lo que estoy haciendo.	1	2	3	4	5	6
3 Evito enfrascarme en discusiones que puedan molestar a mis amigos.	1	2	3	4	5	6
4 La cualidad que más me impacta de alguien es su amabilidad.	1	2	3	4	5	6
5 Me duele cuando un amigo se muestra distante conmigo.	1	2	3	4	5	6
6 Me preocupa cuando no le caigo bien a los demás	1	2	3	4	5	6
7 Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.	1	2	3	4	5	6
8 Soy capaz de cualquier sacrificio con tal de mantener una amistad.	1	2	3	4	5	6

9 El trabajo es como la familia: hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.	1	2	3	4	5	6
10 En el trabajo el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo.	1	2	3	4	5	6
11 Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.	1	2	3	4	5	6
12 Para progresar en el trabajo lo más importante es ser querido por todos.	1	2	3	4	5	6
13 A mi me satisfacen los resultados cuando todo el mundo está contento con ellos.	1	2	3	4	5	6
14 Cuando un grupo fracasa, lo más importante es consolarse entre todos; después se tratará de mejorar.	1	2	3	4	5	6
15 Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.	1	2	3	4	5	6
16 Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta segura y cómoda.	1	2	3	4	5	6

Anexo N° 3. Cuaderno de bitácora

Cuaderno de bitácora

Nota: Todas las visitas fueron realizadas en un horario de 8 am a 12m.

Fecha: Lunes, 4 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Medicina.

N° de empleados: 2 (un jefe de archivo y un empleado).

Observaciones:

Se explicó a los presentes el proyecto de tesis junto con los instrumentos que serían distribuidos y se aplicó la escala para medir el desempeño laboral de los archivos (*EDLB). Indicaron que podía enviar la Escala de Motivación Psicosocial (**EMPS) por correo electrónico, así que proporcionaron sus datos.

Se tuvo una breve charla en donde los trabajadores consideraron que, a pesar de los bajos salarios que recibían, existían beneficios como: educación gratuita desde preescolar hasta bachillerato y un cupo seguro para entrar a la universidad a los hijos de los empleados de la Universidad Central de Venezuela (**U.C.V.).

Fecha: Lunes, 4 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Odontología.

N° de empleados: ninguno.

Observaciones:

En la cartelera informativa se indica que el Archivo General se encuentra en el piso 10. Al llegar al lugar, este estaba cerrado. Se preguntó a los trabajadores de oficinas cercanas y la información que proporcionaron indicaba que el lugar tenía tiempo sin funcionar porque la única persona que laboraba allí fue jubilada y desde entonces ha permanecido cerrado.

Fecha: Lunes, 4 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias.

Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

Se explicó el proyecto de tesis y los instrumentos que fueron suministrados. Allí trabajan siete personas divididas en dos oficinas que pertenecen al mismo Archivo Central de la Facultad. Se aplicó la *EDLB a dos empleados presentes y para el resto del personal se dejó el material para ser respondido. En el momento indicaron que los días lunes no trabajan por un acuerdo entre los empleados debido a los horarios que cumplen en su jornada de trabajo mensual. Sin embargo, se encontraron algunos trabajadores que por motivos personales se encontraban allí.

Fecha: Lunes, 4 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Farmacia.

Nº de empleados: 2 (un jefe y un empleado).

Observaciones:

Se observó una actitud de recelo de parte del trabajador, aspecto que se atribuyó a la inseguridad debido a los numerosos hurtos dentro de la Facultad. Posterior a esto, se explicó el propósito de la visita y la atención fue agradable. En este archivo laboraban solo dos personas que se turnaban los horarios y por ello en este día solo se encontraba una persona. Se explicó el proyecto de tesis junto con los instrumentos que serían distribuidos. Las *EDLB fueron dejadas para ser respondidas.

Fecha: Martes, 5 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.

Observaciones:

Visita al Archivo, se encontraba cerrado.

Fecha: Martes, 5 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ingeniería.

N° de empleados: 3 (un jefe y dos empleados).

Apariencia del archivo:

Observaciones:

Se encontraban dos trabajadores. Se explicó el proyecto de tesis junto con los instrumentos que serían distribuidos y se aplicó la EDLB a un trabajador que se encontraba desocupado. Se pudo conversar con uno de los trabajadores a solas y este informó que estaba decepcionado de la dejadez en el trabajo, la falta de personal de limpieza, la impuntualidad y las inasistencias de sus compañeros de trabajo; así como de la escasez de personal que ha incurrido en la acumulación de trabajo, aspecto que se ve reflejado en el orden y limpieza del archivo. Aunado a esto, su trabajo se había visto limitado en varias oportunidades por la falta de conexión a Internet. Manifestó estar agradecido porque lleva más de 15 años trabajando para la ***U.C.V. y gracias a ello pudo tener casa y vehículo propio. Además, sus hijos pudieron formarse profesionalmente en la Universidad.

Fecha: Martes, 5 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Arquitectura.

Observaciones:

No se encontró el archivo debido a que se ubica en un área cerrada al público. El personal del Decanato proporcionó el número telefónico de la oficina pero no se logró contactar.

Fecha: Martes, 5 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Observaciones:

El personal del Decanato informó que no contaban con un Archivo Central, su organización estaba estructurada por oficinas de diferentes departamentos y no contaban con un archivo centralizado.

Fecha: Miércoles, 6 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.

N° de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

Se explicó el proyecto de tesis junto con los instrumentos que serían distribuidos. La atención fue hostil y descortés. La encuesta fue finalmente aceptada con indiferencia. Solo aceptaron tres *EDLB, una para el jefe de archivo y dos para los empleados; debido a que por el momento solo estaban trabajando dos personas de un grupo de seis,

ya que el resto se encontraba de reposo médico o permiso remunerado; aspecto que afecta el horario de atención del Archivo.

Fecha: Miércoles, 6 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Arquitectura.

N° de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

Se habló con la secretaria del Decanato y se informó que la persona que laboraba allí estaba a punto de ser jubilada por lo cual casi nunca se encontraba en la oficina. Aconsejó seguir llamando para coincidir con el jefe de archivo.

Fecha: Miércoles, 6 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

N° de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

Se explicó el proyecto de tesis junto con los instrumentos que serían distribuidos. Trabajan tres personas pero solo aceptaron dos EDLB ya que había mayor posibilidad que las personas que estuvieran allí respondieran.

Fecha: Lunes, 11 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias.

N° de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

El personal del archivo entregó dos resultados de la *EDLB, faltando una por completar. Se suministró la escala para medir las motivaciones psicosociales de los trabajadores (**EMPS). Estaban todos los trabajadores decorando la oficina por las festividades navideñas y realizando un compartir.

Fecha: Miércoles, 11 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.

N° de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

Los resultados de la *EDLB no estaban listos.

Fecha: Miércoles, 11 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Farmacia.

Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

Los resultados de la *EDLB no estaban listos.

Fecha: Jueves, 14 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Nº de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

Visita al Archivo, se encontraba cerrado.

Fecha: Jueves, 14 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.

Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

Los resultados de la *EDLB no estaban listos.

Fecha: Jueves, 14 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ingeniería.

Nº de empleados: 3 (un jefe y dos empleados).

Observaciones:

El personal entregó los resultados de *EDLB. Hubo disconformidad con el tipo de medición utilizada en la encuesta por parte de uno de los trabajadores, por ello no quiso participar en la **EMPS. Por tanto, sólo dos fueron entregadas, una para el jefe de archivo y un trabajador.

Fecha: Lunes, 18 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.

Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

El personal entregó los resultados de la *EDLB. Se suministró la **EMPS, pero solo aceptaron dos porque el personal presente no aseguraba la respuesta de una tercera debido a la falta de constante del personal.

Fecha: Lunes, 18 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

N° de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

Visita al Archivo, se encontraba cerrado.

Fecha: Lunes, 18 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Farmacia.

N° de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

Los resultados de la *EDLB fueron entregados y se suministró la **EMPS.

Fecha: Lunes, 25 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.

N° de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

La jefa de archivo informó que las encuestas no habían sido respondidas y que era oportuno pasar el día miércoles de esa misma semana.

Fecha: Lunes, 25 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

N° de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

Visita al Archivo, se encontraba cerrado.

Fecha: Lunes, 25 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Medicina.

N° de empleados: 2 (un jefe de archivo y un empleado).

Observaciones:

Visita al Archivo, se encontraba cerrado.

Fecha: Lunes, 25 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ingeniería.

N° de empleados: 3 (un jefe y dos empleados).

Observaciones:

El personal entregó los resultados de la **EMPS. Durante la visita, el personal manifestó incomodidades por las vacaciones precipitadas ordenadas por la Facultad al finalizar esa semana.

Fecha: Miércoles, 27 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.

Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

La jefa de archivo no se encontraba por estar realizándose unos exámenes médicos y el personal no sabía si las encuestas estaban listas.

Fecha: Miércoles, 27 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Nº de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

Visita al Archivo, se encontraba cerrado.

Fecha: Miércoles, 27 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Farmacia.

Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

Visita al Archivo, se entregaron los resultados de la **EMPS.

Fecha: Miércoles, 27 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Medicina.

Nº de empleados: 2 (un jefe de archivo y un empleado).

Observaciones:

Se habló con los trabajadores para confirmar si habían recibido un correo electrónico con la **EMPS, informaron que la habían recibido y que planeaban responder en los próximos días.

Fecha: Jueves, 28 de noviembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

N° de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

El archivo se encontraba abierto, por lo cual se recogieron los resultados de la *EDLB y se entregó la **EMPS.

Fecha: Lunes, 2 de diciembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.

N° de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).

Observaciones:

La jefa de archivo no se encontraba por estar de reposo médico, no se obtuvieron las respuestas de la **EMPS.

Fecha: Lunes, 2 de diciembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

N° de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

Visita al Archivo, el personal entregó una sola respuesta debido a que uno de los trabajadores no había acudido al archivo en los días posteriores a la aplicación de la **EMPS.

Fecha: Lunes, 2 de diciembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias.

N° de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

Solo se encontraba un solo trabajador en el Archivo debido a que la visita coincidió con el día libre del resto de sus compañeros y proporcionó las respuestas de la *EDLB que faltaba.

Fecha: Jueves, 5 de diciembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

N° de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).

Observaciones:

El personal entregó la respuesta de la **EMPS.

Fecha: Jueves, 5 de diciembre de 2019.

Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias.
Nº de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).
Observaciones:

El personal entregó algunas respuestas de la **EMPS.

Fecha: Lunes, 9 de diciembre de 2019.
Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.
Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).
Observaciones:

No se obtuvieron las respuestas de la **EMPS.

Fecha: Lunes, 9 de diciembre de 2019.
Archivo: Archivo Central de la Facultad de Ciencias.
Nº de empleados: 3 (un jefe de archivo y dos empleados).
Observaciones:

Se entregaron las respuestas restantes de la **EMPS.

Fecha: Martes, 10 de diciembre de 2019.
Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.
Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).
Observaciones:

Solo una **EMPS fue respondida y se acordó que iba a ser entregada al día siguiente ya que a partir del jueves 12 de diciembre iban a tomar el asueto navideño.

Fecha: Miércoles, 11 de diciembre de 2019.
Archivo: Archivo Central de la Facultad de Humanidades y Educación.
Nº de empleados: 7 (un jefe de archivo y seis empleados).
Observaciones:

Se entregaron las respuestas restantes de la **EMPS.

*EDLB: Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios
**EMPS: Escalas de motivación psicosociales MLP, MPS Y MAFI
***UCV: Universidad Central de Venezuela