

**Datos Generales**

<b>Proyecto</b>	Tres principales factores motivacionales que inciden en el rendimiento y desarrollo profesional de los egresados del programa de administración de empresas en su desempeño socio-empresarial en la ciudad de Barranquilla.		
<b>Estado</b>	INACTIVO		
<b>Semillero</b>	UNIAUTONOMA		
<b>Área del Proyecto</b>	Ciencias Sociales	<b>Subárea del Proyecto</b>	Administración
<b>Tipo de Proyecto</b>	Proyecto de Investigación	<b>Subtipo de Proyecto</b>	Investigación Terminada
<b>Grado</b>	VII Semestr	<b>Programa Académico</b>	Administración De Empresas
<b>Email</b>	jpalacio@uac.edu.co	<b>Teléfono</b>	3671247

**Información específica****Introducción**

La motivación es un elemento crucial en el comportamiento humano en el ámbito social y empresarial, por lo tanto en los esfuerzos por aumentar la productividad. El éxito de tener empleados de alto rendimiento en nuestra organización con respecto al acrecentamiento de la productividad se puede incitar de una forma rápida mediante estímulos, no sólo por medio de bonificaciones económicas, sino que además de una forma más integral buscando un mayor reconocimiento, participación y posibilidades de aprendizaje. La productividad en el trabajo se puede cultivar si la dirección de la empresa incentiva a los trabajadores a aplicar sus habilidades creativas, mostrando un especial interés por los problemas de la organización además de promover un clima social favorable. El estudio que se hace nos permite efectuar un diagnóstico de la situación inicial acerca de los distintos factores que logran la motivación en una persona y la manera en que puede llegar a influenciar refiriéndonos al desempeño laboral, no obstante, accediendo a identificar nudos críticos que se aprovechan de insumo para el planteamiento futuro de un plan de acción logrando la manipulación y el manejo del potencial humano, así mismo, se mejoraría los factores de motivación de los empleados y se estimule un desempeño efectivo y un desarrollo en la organización que incidan de forma positiva en calidad de enseñanza - aprendizaje la cual es ofrecida a los estudiantes de la Universidad.

**Planteamiento**

La motivación, puede considerarse como el punto inicial que conlleva a una persona a manejar y/o actuar de determinada forma ante una situación particular, lo que puede originar un comportamiento específico y característico. En este aspecto la motivación se relaciona con el aparato cognitivo del individuo, el cual representa lo que las personas saben respecto de sí mismos y del ambiente que las rodea en su ejercicio como miembros activos de una sociedad. El aparato cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura y procesos fisiológicos, sus necesidades y experiencias, por tanto, todos los actos del individuo están guiados por su cognición por lo que siente, piensa y cree. La motivación consiste en: \_ Mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño. \_ Estimular a los individuos y a los grupos para dar lo mejor de ellos mismos. \_ Favorecer tanto los intereses de la organización como los suyos propios. De igual modo cada persona ha desarrollado una faceta emocional y vivencias diferentes, que indiscutiblemente están presentes en todo ser humano. Basándonos en los estudios de Abraham Maslow, "las necesidades básicas que es necesario que cada uno satisfaga son cinco":

- Necesidades fisiológicas: Comprende hambre, sed, vivencia, sexo y demás necesidades corporales.
- Necesidad de seguridad: Incluye seguridad y protección contra daño físico y emocional.
- Necesidad de amor: Incluye, afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- Necesidad de estima: Incluye factores internos de estimación como respeto de sí mismo, autonomía y logro, y comprende también factores de estima como estatus, reconocimiento y atención.
- Necesidad de autorrealización: Esta representada por el impulso de llegar a ser lo que puede ser, comprende crecimiento, realización del propio potencial y la autorrealización.

El comportamiento organizacional se da presenta en un complicado sistema social, el comportamiento del cliente interno, dependerá de su motivación, características personales y el ambiente que lo rodea. Parte de ese ambiente es la cultura social, que proporciona parámetros que determinan el comportamiento de la persona en determinado ambiente. En este sentido, el ciclo Motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad, que rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lo lleva a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedará satisfecha, retomando a su estado de equilibrio anterior. Las organizaciones triunfan o a fracasan según se desarrollen ciertos procesos y las personas se adapten a su contexto, se identifiquen con sus objetivos y logren a través de la organización satisfacer sus necesidades con las cuales se puede asegurar su permanencia, en la organización. NECESIDADES DE LAS PERSONAS. Motivaciones esenciales para realizar tareas con eficiencia:

- Necesidad de logro. Las personas sienten que pueden alcanzar un objetivo y eso los hace sentir bien, de esa forma que continúan haciéndola para mejorar continuamente.
- Desafíos Adecuados. A las necesidades de la organización y las que resulten propias de cada persona, de acuerdo a sus competencias.
- Deseo continuo de aprender. Cuando se desarrolla en las personas amor por su, como consecuencia, desean aprender mas para mejorar continuamente.
- Encontrar Oportunidades de aprendizaje. Cada nuevo desafío, es una experiencia enriquecedora que permite a la persona que la desarrolla mejorar su conocimiento y reforzarse competencias, si es adecuadamente orientada, de desde la gerencia.
- Deseo de contribuir. Cuando las personas conocen el valor de lo que hacen y el de sus aportes, el resultado es optimización de su trabajo e incremento, en la capacidad y la voluntad de aprender.
- Desarrollar labores importantes en cargos de importancia. Los resultados adecuados, obtendrán como compensación aumento en localidad y cantidad de desafíos, que significa crecimiento laboral.

**Objetivo General**

Describir los principales factores motivacionales que influyen en el rendimiento profesional de los de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Caribe.

**Objetivos Específicos**

\_ Identificar cuáles son los tres principales factores motivacionales que inciden de mayor manera en el rendimiento profesional y en el comportamiento social en los egresados del programa de Administración de empresas de la Universidad Autónoma del Caribe \_ Conocer los factores motivacionales que subyacen en el comportamiento de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Caribe. \_ Determinar la incidencia que los factores motivacionales tienen en el rendimiento de los egresados del programa Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Caribe \_ Formular estrategias para lograr que las motivaciones en el trabajo ayuden a mejorar el rendimiento profesional de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Caribe.

### Referente

Es verdad que las personas participan en las empresas organizadas y en toda clase de grupos, con objeto de lograr alguna meta que no pueden lograr que no pueden lograr como Individuos. Pero esto no significa que necesariamente trabajen y contribuya todo lo que les es posible para asegurar que se logren esas metas. Tal como Barnard lo contemplaba en formas tan perceptiva hace muchos años. Si a todas las personas que pueden considerarse contribuyentes potenciales de una empresa, se les acomoda en el orden de su disposición para hacerlo, la escala descendiente en forma gradual desde una disposición posiblemente intensa, pasando por una disposición neutral o cero, hasta llegar a una indisposición intensa, oposición u odio. La prepotencia de las personas en una sociedad moderna radica siempre en el lado negativo, con referencia a cualquier organización existente o potencial. Esta sorprendente observación es más veraz de lo que la mayor parte de nosotros estaríamos dispuestos a aceptar. Pero un momento de reflexión muestra cuán verdadera es. Todo lo que se requiere hacer es pensar en las diversas organizaciones a las que se ha pertenecido (iglesia, club, compañía, sociedad profesional, u otra) y observar con qué intensidad hemos estado dispuestos a servirla sin ninguna inducción que no sea el sólo hecho de la membrecía. Esto significa, que todas las personas que son responsables de la administración de cualquier empresa deben incluir en el sistema total factores que induzcan a las personas a contribuir en forma efectiva y eficiente como sea posible. Un Administrador de empresas hace eso integrando en todos los aspectos posibles del clima de la organización las cosas que hacen que las personas actúen en la forma deseada. La motivación es básica en todo el comportamiento humano y, por tanto, también en los esfuerzos por mejorar la productividad. El éxito de los trabajadores con respecto al aumento de la productividad se debe reforzar de inmediato mediante recompensas, no sólo en forma de dinero, sino también mediante un mayor reconocimiento, participación y posibilidades de aprendizaje. La productividad del trabajo sólo se puede aprovechar si la dirección de la empresa estimula a los trabajadores a aplicar sus dotes creativas, mostrando interés especial por sus problemas y promoviendo un clima social favorable. La motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes, si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, se puede mencionar que las culturas positivas las construyen las personas, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. Así mismo, la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del talento humano. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución.

### Metodología

El proyecto de investigación a realizar, aplica una metodología de tipo descriptivo, ya que esta posibilita la certeza de las características de los elementos de estudio, combinada con un proceso deductivo, ya que la aplicación de los instrumentos requiere de una precisión en la información que será la que avale y apoye la toma de decisiones futuras al respecto de la temática.

### Resultados Esperados

\_ Artículo: Factores motivacionales, un aspecto relevante en las condiciones laborales de los egresados de las carreras administrativas en la costa Caribe. (Artículo aceptado para publicación, en la revista Dimensión Empresarial de la facultad de Ciencias administrativas, económicas y contables) \_ Ensayo: Aplicación del método Delphi como herramienta para la validación de resultados. \_ Documento Final: en el que se muestran las consideraciones más relevantes del proceso de investigación y a su vez una descripción de los factores motivacionales de mayor relevancia que al culminar la investigación inflúan de una manera notable en el rendimiento y desarrollo profesional de los egresados del programa de Administración de Empresas.

### Conclusiones

Al realizar nuestro proyecto de investigación, en el proceso de desarrollo de la misma recopilamos cierta cantidad de información que nos permitió llegar a la conclusión de que de ciertos grupos de factores motivante estudiantes influyen de una manera mayor, permitiéndonos catalogarlos en un grupo especial en donde tres factores subyacen de manera general en las preferencias de nuestros elementos de la muestra de estudio. Además del juicio emitido por los especialistas del área de conocimiento estudiado nos permitió categorizar dichos factores, teniendo tres como los de mayor importancia entre los cuales encontramos: el estímulo económico (salario), elemento motivador general para la mayoría de profesionales incluso fuera de nuestra muestra de estudio. En segundo grado de importancia hallamos el desarrollo personal-laboral, representado por la importancia que tiene para la persona el seguir desarrollando sus capacidades además de enriquecer sus conocimientos. Para la organización es de cuantiosa importancia este crecimiento intelectual y personal de sus empleados ya que es una inversión que representa una pieza de fundamental importancia para alcanzar esos objetivos en los que la organización trabaja día a día. Como último factor de alta relevancia que arrojó el análisis de nuestra investigación encontramos el nivel de posicionamiento del empleado en la organización en otras palabras la asignación del cargo del empleado de acuerdo a sus cualidades y conocimientos en donde de manera general muchos egresados no se sienten a gusto en el cargo que desempeña, ya que normalmente no están de acuerdo y a gusto a la actividad que realizan por lo tanto se ven afectados su rendimiento profesional además de afectar el rendimiento global de la empresa. De esta manera llegamos a una conclusión general de que cada elemento motivante debe de ser tratado con la mayor importancia por los administradores para obtener el rendimiento óptimo de sus subordinados, cabe resaltar que como futuros profesionales no es de gran utilidad conocer el porqué de la motivación en el rendimiento del personal para así crear e implementar estrategias enfocadas a mantener siempre en un equilibrio motivacional a nuestros empleados.

### Bibliografía

\_ CHIAVENATO, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. \_ SKINNER, B. (1977). Ciencia y conducta humana. Barcelona: Fontanella.  
 \_ TRECHERA, J.L. (2004). Como gota de agua. La Psicología aplicada a las organizaciones. Bilbao: Desclee de Brouwer. \_ ORTEGA P.  
[http://www.idrc.ca/lacro/er30225-201-1-DO\\_TOPIC.html](http://www.idrc.ca/lacro/er30225-201-1-DO_TOPIC.html) \_ MASLOW, Abraham, Motivation and personality, New York, Harper & Row, 1954.  
 \_ Ardila, R: Psicología del trabajo. "La motivación ". Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 1986. \_ Di Caprio, Nicholas S.: Teorías de la personalidad. Mexico D.F.: Mc Graw - Hill, 1989 \_ García Schweret, Pablo: Psicología del trabajo. "Motivación hacia el trabajo y necesidades". Editorial Científico -Técnica,1981. \_ González Serra, Diego Jorge: La Motivación: una orientación para su estudio. La Habana: Editorial Científico. Técnica, 1984. \_ Hodgetts, R. y Altman, S.: Comportamiento en las organizaciones. México D.F.: Mc Graw - Hill, 1991.

**Integrantes**

Documento	Tipo	Nombre	Email
1140834100	AUTOR	SILVANA MUSSA	jpalacio@uac.edu.co
1065601003	AUTOR	GUSTAVO PEROZA	jpalacio@uac.edu.co
1140834100	PONENTE	SILVANA MUSSA	jpalacio@uac.edu.co
1065601003	PONENTE	GUSTAVO PEROZA	jpalacio@uac.edu.co

**Instituciones**

NIT	Institución
8901025729	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE