

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO¹

LABOR MOTIVATION GRADUATES OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM AT THE UNIVERSITY OF NARIÑO

OS GRADUADOS DE MOTIVAÇÃO DO TRABALHO DO PROGRAMA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DA UNIVERSIDADE DE NARIÑO

Por: BENAVIDES PAZ - Oscar Hernando

Magister en Administración de Empresas (MBA) y Especialista en Finanzas de la Universidad del Valle, Economista Universidad de Nariño. Profesor Asociado adscrito al Departamento de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño. E-mail: oscarhbp@gmail.com

Recibido: 17 de septiembre de 2015

Aprobación definitiva: 8 de septiembre de 2016

RESUMEN

La motivación permite que las personas busquen el cumplimiento de determinados objetivos, y por lo tanto el grado de motivación en una actividad específica tiene efectos directos sobre la forma en que gestione sus acciones para el cumplimiento de estos. En materia laboral, el grado de motivación toma importancia por cuanto incide directamente en la realización de la actividad asignada y consecuentemente en el funcionamiento de la empresa u organización en la cual se encuentra vinculado. Por esta razón el objeto de la presente investigación es determinar el estado de las necesidades motivacionales expuestas por McClelland en los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño, por cuanto estas van a definir tanto sus objetivos individuales como la forma en que se relacionan socialmente en el ambiente laboral y por lo tanto en su desempeño, aspecto que no solo tendrá consecuencias directas en la empresa sino también en el bienestar del empleado, de ahí la importancia de una buena gestión de las diversas necesidades no solo a nivel empresarial sino también en la academia. Para establecer las diferentes necesidades se realizó tendencias logarítmicas, polinomios de segundo grado, y coeficientes de correlación.

1 Artículo derivado del Proyecto de Investigación Motivación Laboral de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño 2015.

Palabras clave: Motivación Laboral, Talento Humano, Logro, Poder y Afiliación, McClelland.

JEL: M12, M14, M5

ABSTRACT

Motivation allows people to pursue the fulfillment of certain objectives, and therefore the motivation in a particular activity has a direct impact on the way to manage their actions to achieve them. In the work field motivation becomes important because it affects directly the performance of the assigned activity and consequently in the operation of the company or organization where the employee belongs. Therefore the aim of this research is to determine the status of motivational needs expressed by McClelland of graduates of business administration program at the University of Nariño, because these will define both their individual goals and the way they relate socially and thus their job performance, this will not only impact on the company but also in the welfare of the employee, for that reason is important a good management of diverse needs not only at the enterprise level but also in the academia. To set the different needs logarithmic trends, second-degree polynomials, and correlation coefficients was performed.

Keywords: Work motivation, Human talent, Achievement, Power and Affiliation, McClelland.

JEL: M12, M14, M5

Sumário

A motivação permite que as pessoas a buscar o cumprimento de determinados objetivos, e, portanto, a motivação em uma atividade específica tem um impacto directo na forma como você gerencia suas ações para cumprir estes. Em notícias de trabalho, a motivação torna-se importante porque afeta diretamente o desempenho da atividade atribuído e, conseqüentemente, o funcionamento da empresa ou organização na qual ele está vinculado. Por esta razão, o objeto desta pesquisa é determinar o status de necessidades motivacionais expressas por McClelland em egressos do programa em administração de empresas pela Universidade de Nariño, porque estes irão definir ambos os seus objetivos individuais e como relacionar socialmente no ambiente de trabalho e, portanto, o seu desempenho, algo que não só impacto directo sobre a empresa, mas também o bem-estar do trabalhador, daí a importância de uma boa gestão das diversas necessidades, não só ao nível da empresa mas também no meio acadêmico. Para definir as diferentes necessidades tendências logarítmicas, polinômios de segundo grau, e coeficientes de correlação foi realizada.

Palavras chave: Trabalho Motivação, talento humano, realização, poder e Afilição, McClelland.

JEL: M12, M14, M5

REFERENCIAS

1. ALLES, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
2. DAVIS, K. y NEWSTROM, J. (1993). Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial McGrawHill, Octava edición. México.
3. EREZ, M., Kleinbeck, U. & THIERRY, H. (2012). Work Motivation in the Context of A Globalizing Economy. Psychology Press.
4. KANFER, R., Chen, G. & PRITCHARD, R. D. (2012). Work Motivation: Past, Present and Future. Routledge. New York.
5. LÉVY-LEBOYER, C. (2003). La motivación en la empresa: modelos y estrategias. Ediciones Gestión 2000. España.
6. MASLOW, A. H. (1991). Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos. Tercera edición. Madrid.
7. McCLELLAND, D. C. (1970). Como se motiva el éxito económico. Editorial Hispano Americana, México.
8. McCLELLAND, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Narcea Ediciones. Vol. 52. Madrid.
9. PINDER, C. C. (2014). Work motivation in organizational behavior. Psychology Press. Second Edition.
10. PRIETO, A. B. (2007). Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. ESIC Editorial. Madrid.
11. RAMÍREZ, R., J. L. ABREU Y M. H. BADI (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero, En: Daena - International Journal of Good Conscience. 3(1): 143-185. Marzo 2008. ISSN 1870-557X. [En línea] Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf) (consultado septiembre 14-15).
12. ROBBINS, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Ediciones Pearson, México.
13. SARACHO, J. M. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias. RIL Editores. Santiago de Chile.
14. TAYLOR, F. W. (2012). The Principles of Scientific Management. Courier Corporation. Dover publications, Inc. New York.
15. VADILLO, M. T. P. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. ESIC Editorial. Sexta edición. España.