

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 direto 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

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral de un empleado se considera un aspecto esencial en todos los contextos laborales en cuanto permite determinar qué actividad realizará con mayor emprendimiento, factor que estará directamente ligado en su desempeño laboral y consecuentemente en la eficiencia y los resultados de la organización en la cual se encuentra vinculado.

Teniendo en cuenta la importancia de la temática, se investigó cuál es el estado de la motivación laboral de los egresados de administración de empresas de la Universidad de Nariño. Con este fin, se utilizó un cuestionario compuesto por 15 preguntas, las cuales se califican en una escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta, las cuales fueron enviadas por los diversos medios virtuales; Internet, correo electrónico y por las redes sociales a los administradores de empresa. El objetivo de la encuesta fue indagar acerca de los tres tipos de necesidades motivacionales: Logro, Poder y Afiliación.

Las variables que se evaluaron fueron: género, edad, el año de egreso y de grado, el grado de escolaridad alcanzado, el estrato socioeconómico y el nivel de salario.

1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Establece (McClelland, 1989) que la motivación generalmente, se refiere a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos, por otra parte si se observa las conductas de un modo externo hace referencia a las inferencias relativas a propósitos conscientes que se hace a partir de la observación de conductas.

Específicamente la motivación laboral según (Kanfer, Chen, & Pritchard, 2012) es un proceso psicológico que influye en cómo el esfuerzo personal y los recursos son asignados a acciones concernientes al trabajo, incluyendo la dirección, intensidad y persistencia de estas acciones.

La motivación laboral es “un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii, 2008), por esta razón destacan la importancia de que se conozcan las causas que determinan la acción humana, por tanto una correcta gestión de las mismas implicaría mayor eficiencia en la organización al mismo tiempo que permitiría generar bienestar laboral en sus integrantes.

No obstante lo anterior es importante aclarar que tal como lo afirman las teorías modernas sobre la temática, la motivación no es uniforme en todos los contextos, y por lo tanto su estudio debe estar enfocado en cada caso particular. Así por ejemplo (Lévy-Leboyer, 2003, p. 13) “la motivación resulta de procesos complejos que ponen en juego, de forma indisociable, las características individuales relacionadas con el funcionamiento afectivo, cognitivo y social, las condiciones propias del entorno de trabajo así como las interacciones individuo-entorno”.

Por otra parte es importante tener en cuenta que las necesidades de los seres humanos no son limitadas en una sola categoría y con el mismo grado de importancia, al respecto Maslow establece que los seres humanos poseen diversas necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, necesidades de estima y de realización

personal, de tal forma que cuando una necesidad es aparentemente cubierta, será necesario que sea satisfecha la siguiente, dejando de motivar las ya satisfechas, de ahí el porqué destaca la importancia del conocimiento del grado de jerarquía de las necesidades de una persona con el fin de motivarlas adecuadamente de acuerdo a sus prioridades (Maslow, 1991).

En la investigación objeto del presente análisis, toma importancia el sistema de clasificación de McClelland, en el cual se destacan tres impulsos dominantes que participan en la motivación. Esta teoría se enfoca en tres tipos de necesidades: de logro, de poder y afiliación (Davis y Newstrom, 1993).

Prieto afirma que para McClelland los tres impulsos previamente mencionados, se tratan de motivadores sociales puesto que están relacionados con el papel del hombre en la sociedad, de tal forma que los motivos “sociales de cada trabajador determinarán no sólo la intensidad con que se manifiesten sus competencias sino también las características de las mismas” (Prieto, 2007, p. 128).

Las necesidades de Logro se refieren al impulso por sobresalir y por poseer relaciones sobre un conjunto de normas, en definitiva, por alcanzar el éxito. Es “el impulso que tienen algunas personas para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas” (Davis y Newstrom, 1993, p. 117). Una persona con este tipo de necesidades tiende al desarrollo y crecimiento, donde el logro es importante por sí mismo y no por las recompensas.

Para (Vadillo, 2010, p. 99) la necesidad de logro puede ser susceptible de aprendizaje, es decir “puede ser activada y desarrollada. Así, aunque los factores climatológicos, geográficos, religiosos, culturales, etc., puedan influir en el desarrollo de la necesidad de logro, será fundamental la educación que reciben los niños de sus padres”.

Las necesidades de poder aluden a “la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como lo habrían hecho de otro modo” (Robbins, 2004, p. 162), es decir, corresponde a un impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios (McClelland, 1970). Personas orientadas por este tipo de necesidades asumen riesgos y generalmente desean influir en las organizaciones en las que participan, asumiendo posiciones de marcado liderazgo. Dichos sujetos gozan con “estar a cargo” de los proyectos, tareas y funciones, y disfrutan de las ocasiones en las que deben competir con los demás.

Señala (Saracho, 2005) que para McClelland la necesidad de poder se puede manifestar de dos formas, en primer lugar en las personas que necesitan el poder personal con el fin de que las acciones se realicen de acuerdo a su entendimiento y al mismo tiempo con el fin de aumentar su poder, en segundo lugar está la necesidad de poder social o organizacional, con la cual los administradores pretenden ejercer su poder con el fin de influir en las personas en busca del cumplimiento de las metas de la empresa.

Finalmente, las necesidades de afiliación aluden a la tendencia de algunas personas a acercarse y establecer vínculos de cooperación y amistad con los demás. Este tipo de personas trabajan de mejor manera cuando son felicitadas por sus actitudes favorables y cooperativas.

De acuerdo al estado de prioridad en una persona de las necesidades previamente expuestas, se va definir también la forma y la importancia como se relaciona con los demás, para Alles (2005) las personas con alta orientación al logro prefieren tener responsabilidades individuales sobre el resultado, las personas con necesidad de poder son asociados con actividades competitivas con el fin de obtener prestigio, este tipo de actitudes competitivas son controladas por la sociedad de acuerdo a lo que se considera comportamientos aceptables, por otra parte las personas con motivación de pertenencia tienen como factor motivador el deseo de estar con otras personas.

La propuesta de McClelland permite que la administración tenga en cuenta que existen diferentes colaboradores en cuanto a su motivación laboral y los empleados según su tendencia, de manera que el administrador se comunicará según las necesidades de cada empleado o colaborador.

En razón de los motivos expuestos en concordancia con el actual contexto laboral, tiene gran importancia identificar los factores que determinan la motivación de un empleado con el fin de realizar una correcta gestión del talento humano en desarrollo de la empresa y también del trabajador.

Es importante señalar que el éxito de una empresa no solo puede estar determinado en su grado de eficiencia sino también en el bienestar de sus empleados, (Taylor, 2012, p. 1) en su obra *Management Científico* ya le daba importancia al empleado estableciendo que “la prosperidad del empresario no es posible a largo plazo a menos que vaya acompañada por la prosperidad del empleado y viceversa”.

Igualmente el tema de la motivación laboral, está directamente ligado con otros conceptos, así por ejemplo (Pinder, 2014) le da relevancia al tema de la motivación laboral y la productividad, por cuanto determina que el rol de la motivación laboral juega un papel determinante en el aumento de los niveles de productividad y consecuentemente en el bienestar económico.

Las teorías recientes acerca de la motivación laboral pretenden ampliar en su cobertura otras temáticas, enfocadas en incorporar cambios en las tareas de trabajo, en las organizaciones y en el contexto internacional, igualmente el impacto de los equipos en la motivación laboral tanto a nivel personal como de equipo (Erez, Kleinbeck, & Thierry, 2012), por otra parte advierte que las organizaciones dejan de ser centrales para convertirse en organizaciones difusas debido al proceso de globalización que directamente influye en los niveles de autonomía y responsabilidad de los empleados y de su liderazgo. Finalmente el impacto de la globalización infunde cambios culturales en ocasión a las alianzas entre empresas, todos estos aspectos influyen en el ambiente laboral.

2. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

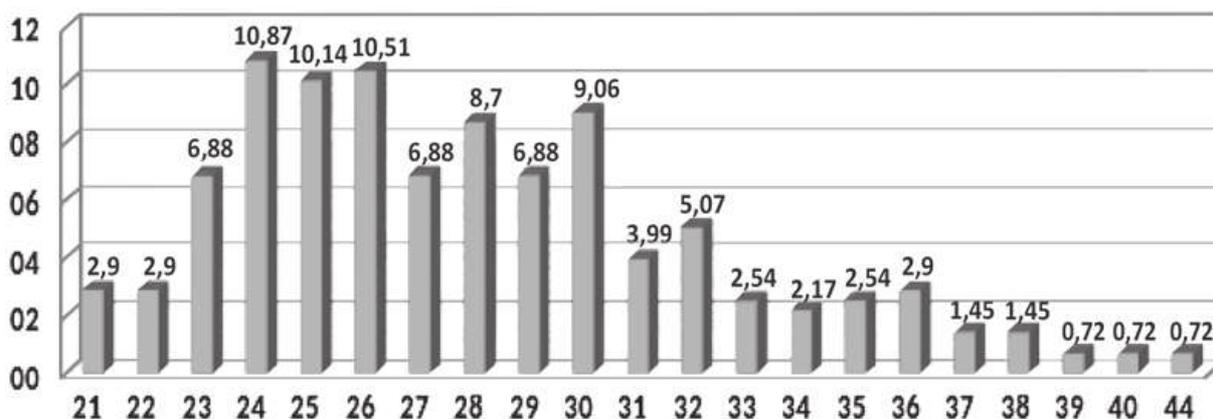
La encuesta se realizó por internet, para lo cual se abrió un sitio web en Google drive², donde se diseñó un formato para que estuviera disponible las 24 horas. La invitación se realizó por correo electrónico y en las redes sociales, desde julio 1 a las 4.00 p.m. hasta octubre 18 a las 12:00 p.m.

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis Exploratorio

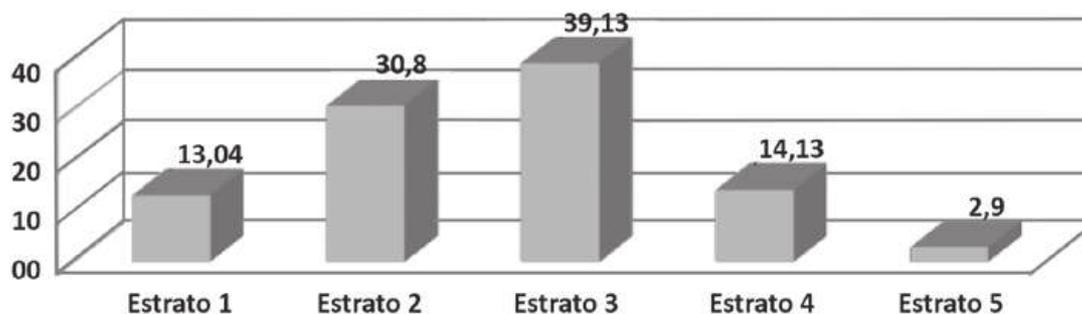
Se envió 450 invitaciones y respondieron 276 egresados administradores de empresas, de los cuales el 63,77% son mujeres y 36,23 son hombres. Las edades oscilan entre 21 y 44 años aproximadamente, la edad promedio es de 28 años con una desviación estándar de 4,46 años.

Gráfica No. 1. Edad



Los estratos a los que pertenecen los administradores de empresas de la Universidad de Nariño se encuentran entre los estratos 1 a 5, siendo el más representativo los estratos 1, 2 y 3 con el 82,97%, lo que lleva a pensar que siendo una Universidad Pública está cumpliendo su función social preparando el talento humano de los estratos más bajos.

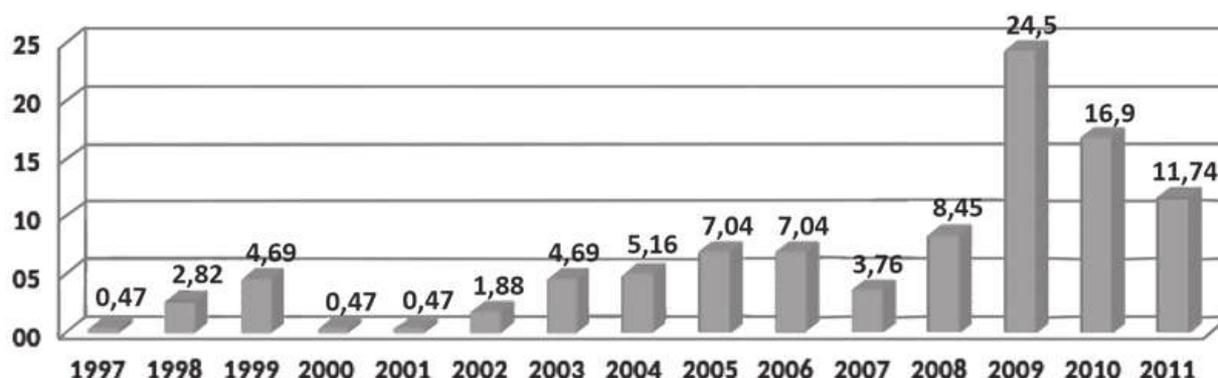
Gráfico No. 2. Estratos



2. <https://goo.gl/V6txQd>

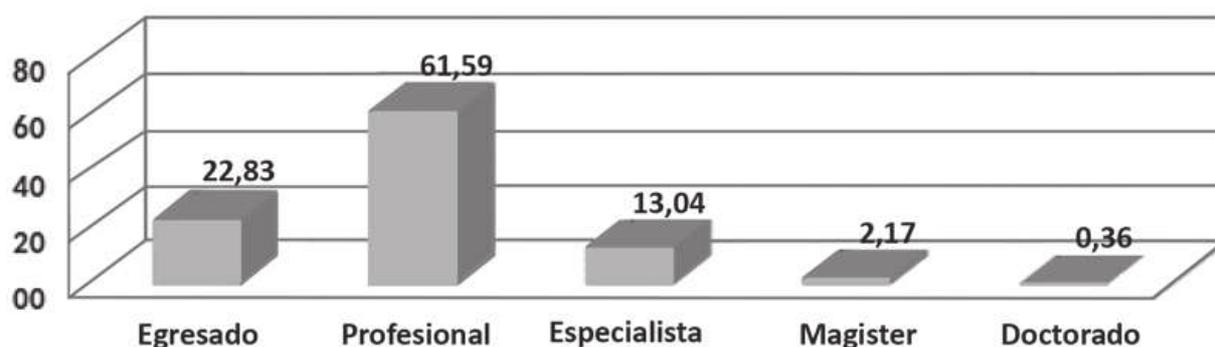
De la población estudiada se encuentra que están trabajando el 71,01% y no están trabajando el 28,99%. Los egresados consultados pertenecen a los años de 1997 al 2011.

Gráfica No. 3. Años de los Egresados



De la población total que participó de la investigación el 77,17% (213 de 276) son titulados, como es lógico en los 15 años en los que se ha entregado profesionales en Administración de Empresas, en los últimos años se ha ido incrementando. En el 2009 los profesionales son el 25,6%, para los demás años.

Gráfica No. 4. Años de los Titulados

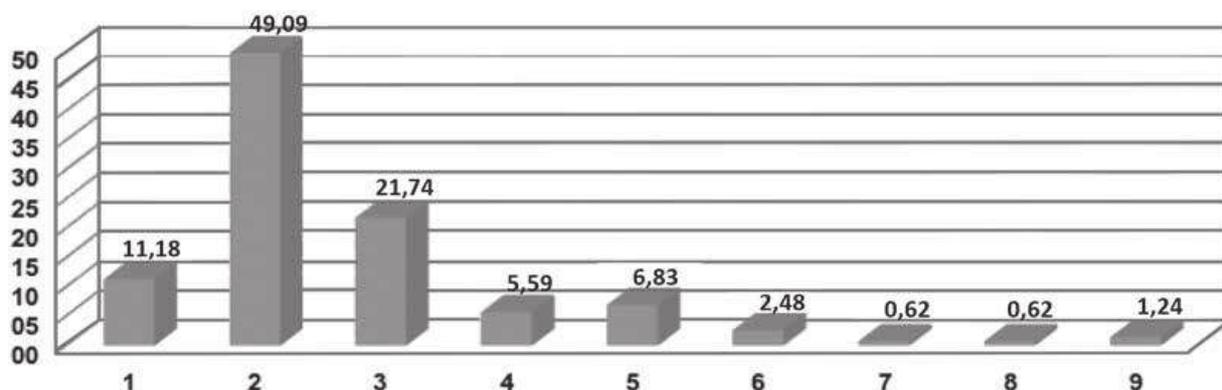


Con el objeto de determinar el grado de escolaridad de los Administradores se clasificaron en 5 niveles: los egresados³, los profesionales⁴. El programa, también cuenta con especialistas, magister y doctorado.

3. Personas que terminaron los 10 semestres faltando únicamente la tesis.

4. Los que se han titulado.

Gráfico No. 5. Nivel de Salarios (S.M.L.V.)



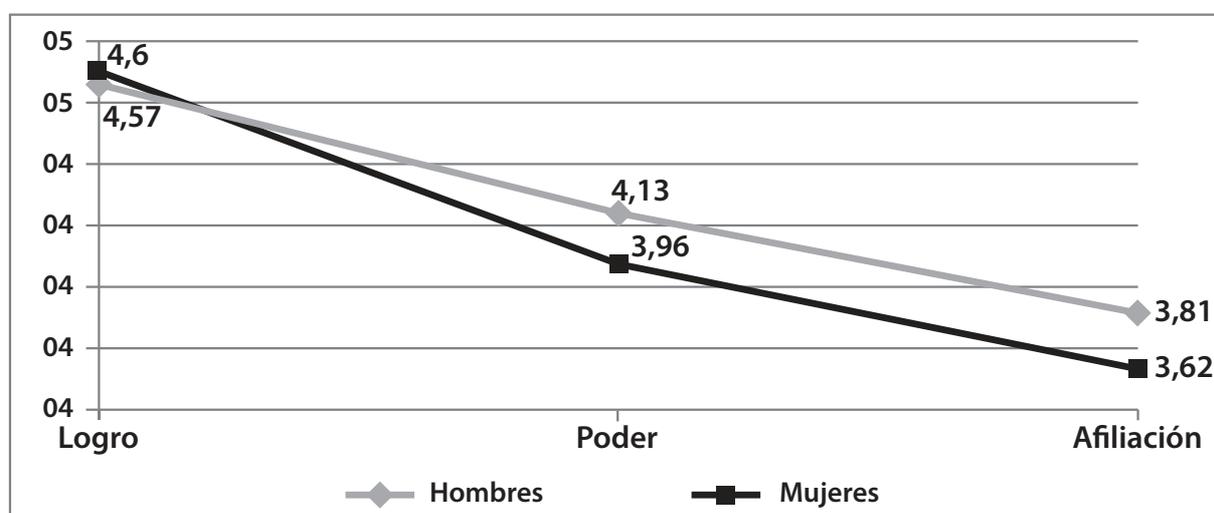
Otra variable que se relaciona en el estudio es el nivel de salarios, los cuales oscilan entre 1 s.m.l.v y 9 s.m.l.v. (entre \$600.000 y \$5.000.000), el salario promedio es de más de 2 s.m.l.v. (\$1.382.656), con una desviación típica de \$807.360. Los 2 s.m.l.v, lo devengan el 49,07%.

4. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE: LOGRO, PODER Y AFILIACIÓN

4.1 Género

En la jerarquización de las necesidades se encuentra que primero es la necesidad de Logro, luego Poder y finalmente Afiliación para hombres y mujeres. Se encuentra que no hay diferencias significativas en el clúster de Logro para hombres y mujeres, pero si hay diferencias tanto en Poder como Afiliación siendo la calificación superior en los hombres.

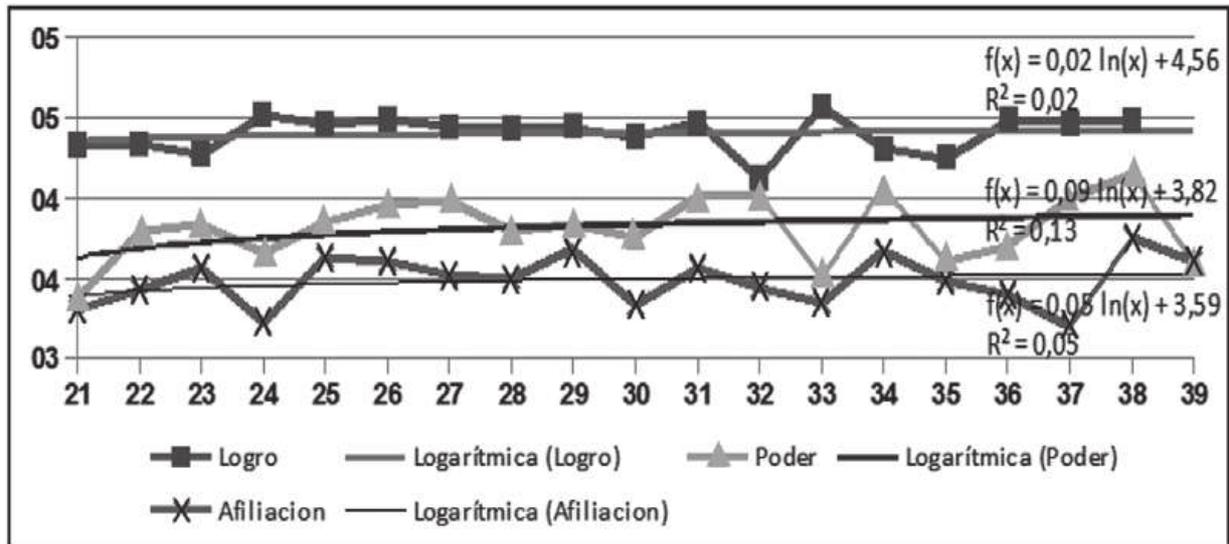
Gráfica 6. Logro, Poder y Afiliación según el Género



4.2 Edad

Se descubre que en la medida en que aumenta la edad los tres tipos de necesidades suben lentamente en las necesidades de Logro, Poder y Afiliación. Para predecir el comportamiento de este tipo de necesidades es una tendencia logarítmica.

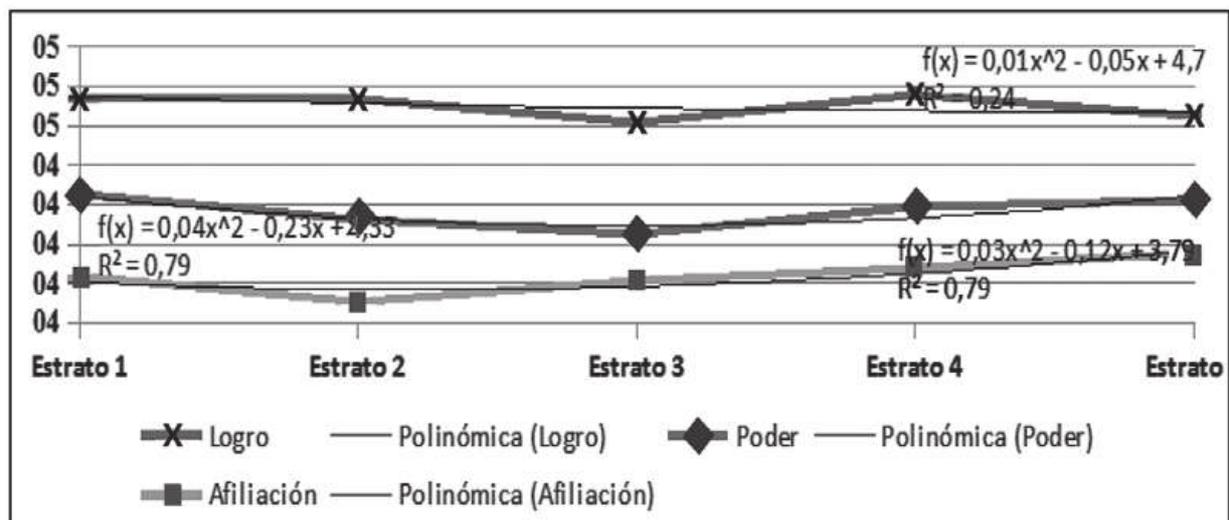
Gráfico No. 7. Logro, Poder y Afiliación según la Edad



4.3 Estrato

Se encuentra que para predecir el comportamiento de esta variable (estrato) según las necesidades se determina que son polinómicas de segundo orden.

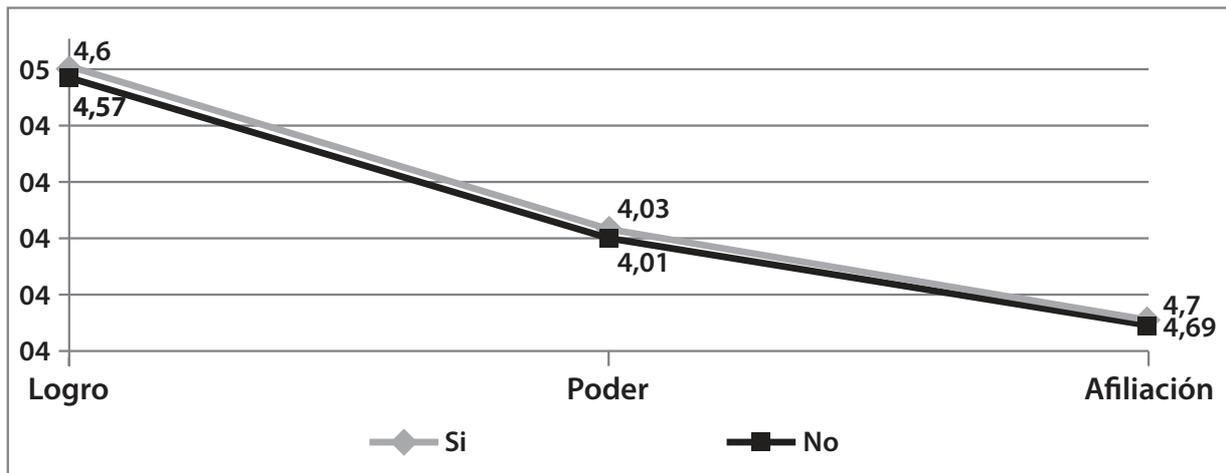
Gráfica 8. Logro, Poder y Afiliación según Estrato



4.4 Situación Laboral

Se observa que hay diferencia entre las personas que trabajan y las que no trabajan, esas centésimas en el mercado laboral tan competitivo por calidad y cantidad hacen la diferencia. Los que trabajan tienen puntajes más altos.

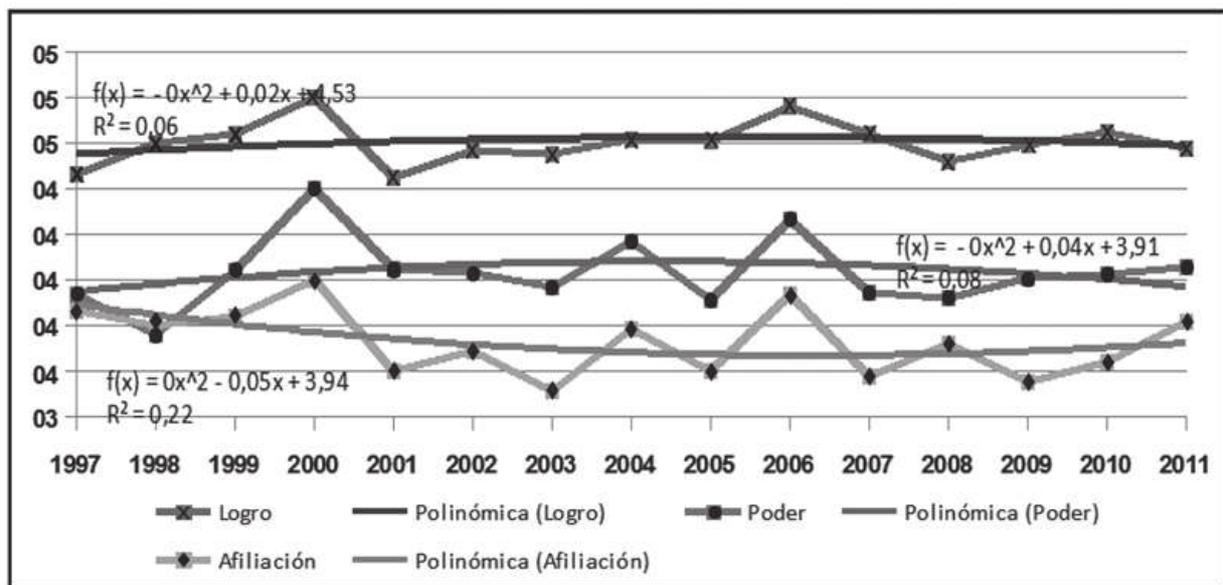
Gráfica 9. Logro, Poder y Afiliación según la Situación Laboral



4.5 Egresados

La tendencia de los egresados en cuanto a las tres necesidades se pueden predecir con un polinomio de segundo orden, ver las ecuaciones en la siguiente gráfica.

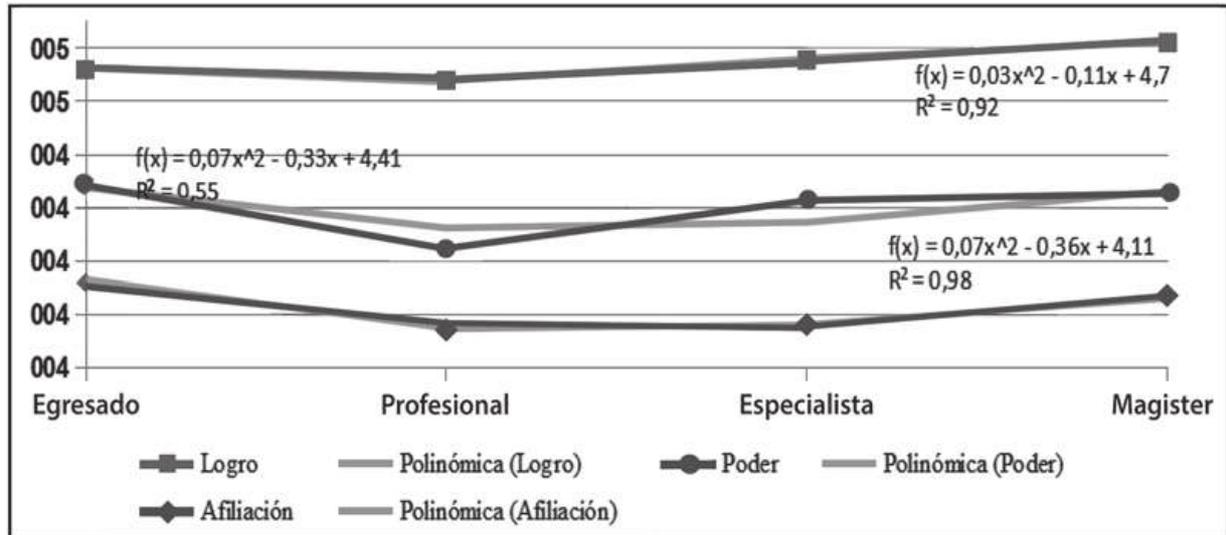
Gráfica 10. Logro, Poder y Afiliación para los Egresados



4.6 Titulados

El grado de escolaridad que se detalla en el modelo se clasificaron en egresados, titulados, especialistas y magíster, se dejó por fuera del modelo el doctorado porque hay un solo dato. Así se logrará mejores coeficientes de correlación.

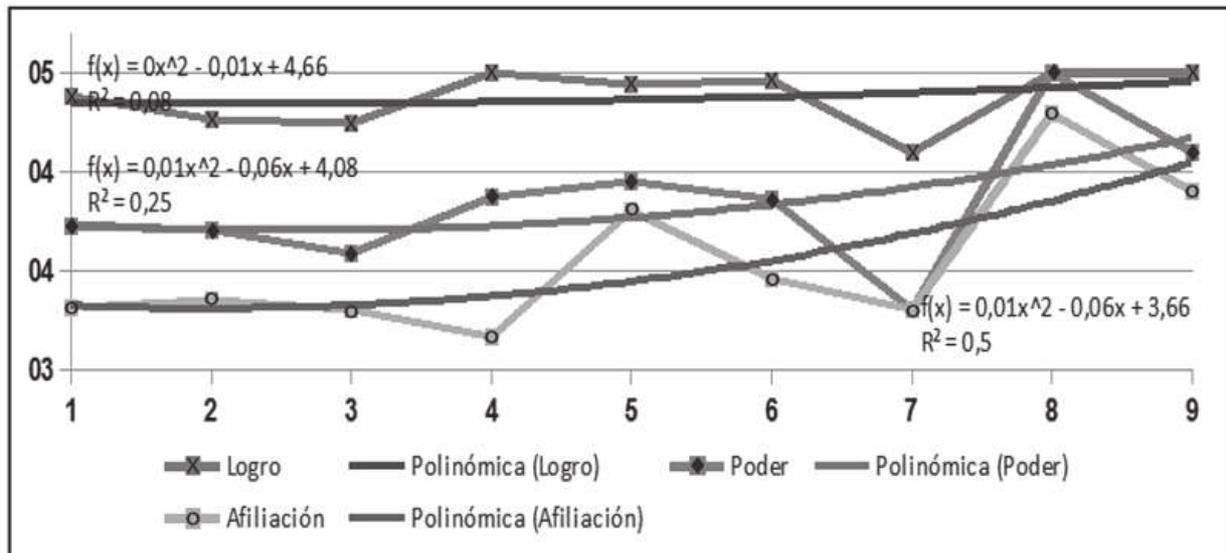
Gráfica 11. Logro, Poder y Afiliación según la Edad



4.7 Salarios

Los salarios que se hallaron en los egresados de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, se encuentran en una escala entre 1 y 9 s.m.l.v. Los modelos se predicen con un polinomio de segundo grado.

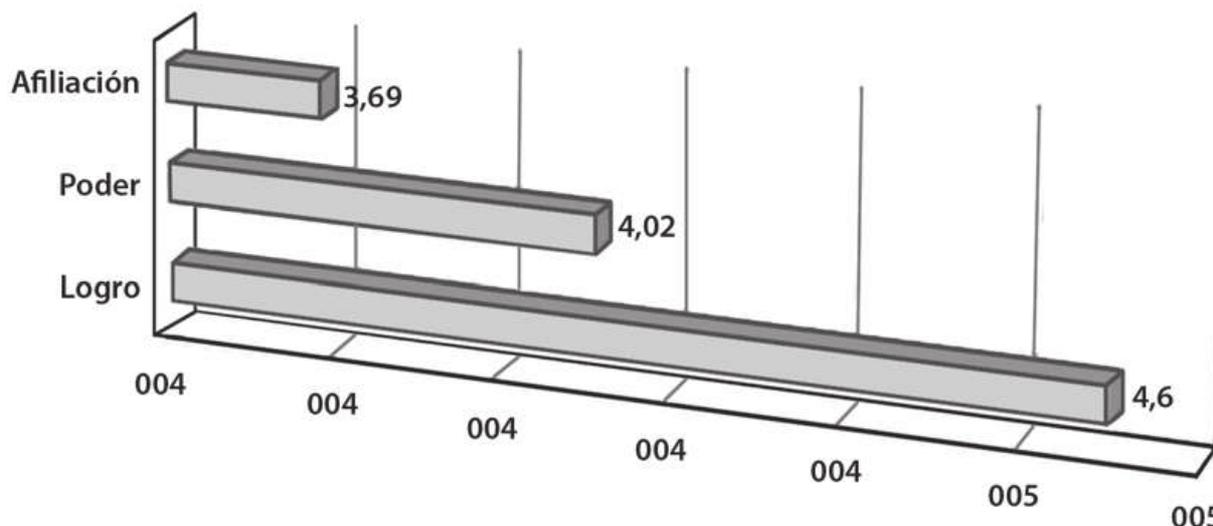
Gráfica 12. Logro, Poder y Afiliación según la Edad



4.8 Administradores de Empresas

En la población estudiada se encuentra que el primer lugar lo ocupa la necesidad de Logro, con un puntaje de 4,60, en segundo lugar la necesidad de Poder con un puntaje de 4,02 y el tercer lugar las necesidades de Asociación con el 3,69.

Gráfica 14. Logro, Poder y Afiliación según la Edad



CONCLUSIONES

Los datos y cifras son válidos en un 100 por ciento en la población estudiada (Administradores de empresas de la Universidad de Nariño).

Los modelos encontrados dada la complejidad de los datos, la cantidad y la calidad son igualmente válidos, por cuanto se parte de una autoevaluación por parte de los implicados.

No hay diferencias significativas en las 3 necesidades en cuanto a género, así como también en la situación laboral.

En el estrato social se obtiene un buen modelo para las necesidades de afiliación con un $R= 0,8904$.

Para la variable grado de escolaridad de los administradores de empresa se hallan 2 modelos bastante buenos para las necesidades de Logro con un $R= 0,9247$ y las necesidades de Afiliación con un $R= 0,9819$.

La motivación laboral es un factor determinante en el desempeño de un empleado, por lo tanto es importante conocer la jerarquía de necesidades que tiene con el fin de gestionarlas en beneficio tanto de la organización a la cual pertenece como de su propio bienestar.

La motivación laboral si bien está determinada en gran parte por aspectos internos de la persona, también está influenciada por el ambiente y contexto laboral en el cual se desempeña.

Los egresados tanto del género femenino como masculino del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño encuentran mayor motivación en las necesidades de logro, es decir su principal propósito es sobresalir mediante el cumplimiento de objetivos con el fin de tener éxito, por lo tanto van a preferir responsabilidades individuales. Esta necesidad de logro, podría deberse al nivel salarial en nuestro contexto local que como señala el estudio se encuentra en la mayoría de personas en 2 s.m.l.v y por lo tanto obedece a una necesidad todavía no satisfecha de ahí porque es la necesidad con mayor número de personas.

Los egresados del género masculino del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño, presentan un nivel superior de necesidad de poder y afiliación con respecto a las mujeres, es decir que las últimas prefieren en su mayoría responsabilidad individual sobre el resultado a diferencia de los hombres quienes tienen un tendencia un poco superior a relacionarse con otras personas de acuerdo al estudio, ya sea con un objeto de competencia o por el contrario a relaciones más amistosas de acuerdo a sus necesidades de poder o afiliación respectivamente.

Para establecer las diferentes necesidades se realizó tendencias logarítmicas, polinomios de segundo grado y coeficientes de correlación.

LIMITACIONES

Se utilizó el Internet, el correo electrónico y las redes sociales no todos manejan estas herramientas o las utilizan para muchos usos menos para la academia y la investigación y la población invitada a participar era aproximadamente 450 egresados respondieron 255. De ahí que intentar inferir a la población a través de algunos datos tiene sus limitaciones.

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.