

Datos Generales

Proyecto	Factores motivacionales que influyen en el rendimiento y desarrollo profesional de los egresados del programa de Administración de Empresas en las empresas de Barranquilla.		
Estado	INACTIVO		
Semillero	ECONOMÍA Y REGIÓN		
Área del Proyecto	Ciencias Sociales	Subárea del Proyecto	Administración
Tipo de Proyecto	Proyecto de Investigación	Subtipo de Proyecto	Propuesta de Investigación
Grado	V Semestre	Programa Académico	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Email	shirley0913@hotmail.com	Teléfono	3556376 - 320 5457325 - 300 8298085

Información específica**Introducción**

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. El presente estudio permite realizar un diagnóstico situacional inicial sobre los factores de motivación y su influencia respecto al desempeño laboral, así mismo, permite identificar nudos críticos que sirven de insumo para el planteamiento futuro de un plan de acción en el manejo del potencial humano que permita mejorar los factores de motivación de los trabajadores e incentive un desempeño efectivo y un desarrollo organizacional que incidan positivamente en la calidad de enseñanza - aprendizaje brindada a los estudiantes de la Universidad

Planteamiento

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. La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización. 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. Por consiguiente, la apreciación del desenvolvimiento de una persona en el cargo al cual ha sido asignado es útil para determinar si existen problemas en relación a la supervisión del personal, a su integración a la organización, desacuerdos, como el desaprovechamiento del potencial humano quien podría desempeñarse mejor en otro cargo, etc. En resumidas cuentas, puede decirse que la evaluación del desempeño es determinante para verificar si la política de recursos humanos de una organización es la correcta o no.

Objetivo General

² Describir los 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

² Conocer los factores motivacionales que subyacen en el comportamiento de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Caribe.² 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 ² 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

Motivación del Talento Humano presupone el reconocimiento de los siguientes principios fundamentales a saber: 1. Que la Motivación del Talento Humano son parte integral de la Gerencia o Administración de toda Organización.2. Que la Motivación del Talento Humano hay que considerarla en el presente como una parte de las Ciencias Sociales aplicadas, en constante evolución y de ineludible cumplimiento en la mayoría de los casos.3. Que es necesario en consecuencia, establecer una Dependencia (Departamento, Sección, Grupo u Oficina) con su responsable, que se encargue de coordinar todo los aspectos relacionados con la Gestión y Motivación del Talento Humano.4. Que el Líder de la Gestión del Talento Humano debe tener alta capacidad profesional, compenetración con las políticas y con la problemática general de la empresa.5. Que como Líder de la Motivación del Talento Humano debe ser un intérprete fiel y un ejecutor leal de las políticas sociales de la empresa y del Gobierno, con completo dominio de la Ley Laboral y de Seguridad Social y de sus constantes modificaciones y avances. 6. Que el funcionamiento del área de Gestión del Talento Humano debe regirse por el sistema funcional, es decir, que debe tener la plena autoridad delegada de la Gerencia para actuar sobre toda la Organización en el desarrollo de las políticas de personal.7. Que debe planearse y adoptarse una sana política en relación con el tratamiento del personal, desde el ingreso del trabajador hasta su salida de la Empresa; esa política debe ser justa, razonable, humana y culta.8. Que debe adoptarse procedimientos fáciles y adecuados para poner en marcha y mantener esa política. Es decir, expedir normas procedimentales que sirvan de guía segura para tratar los diferentes asuntos que se presenten en las relaciones con los trabajadores, como Reclutamiento, Selecciones y Recompensas, Suspensiones y Deducciones.9. Que debe mantenerse un control permanente sobre todo lo relacionado con la Gestión y la Motivación del Talento Humano, es decir, deben llevarse al día los registros sobre movilidad del personal, traslados, promociones, ascensos, ausentismos, reclamaciones, quejas, faltas, sanciones, recompensas, salarios, accidentes de trabajo, enfermedades, etcétera. Estos registros o datos estadísticos de actos, omisiones o fallas y faltas, sirve de índices reveladores de la situación de la Empresa en lo referente a la Administración de Recursos Humanos.

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

. Presentar un documento en el que se muestren las consideraciones más relevantes del proceso de investigación y a su vez una descripción de los factores motivacionales que influyen en el rendimiento y desarrollo profesional de los trabajadores de la facultad.

Conclusiones

Bibliografía

CHIAVENATO, I, Administración. Proceso Administrativo, Tercera edición.CHIAVENATO, I. (1998). Administración de Recursos Humanos.SKINNER, B. (1977). Ciencia y conducta humana. Barcelona: Fontanella.TRECHERA, J.L. (2000). Introducción a la Psicología del Trabajo. Bilbao: Desclée de Brouwer. 2ª Edición, 2003.TRECHERA, J.L. (2004). Como gota de agua. La Psicología aplicada a las organizaciones. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Integrantes

Documento	Tipo	Nombre	Email
1110834100	AUTOR	SILVANA MUSSA ROJAS	jpalacio@uac.edu.co
55246949	AUTOR	SHIRLEY MARTINEZ MARTINEZ	
1110834100	PONENTE	SILVANA MUSSA ROJAS	jpalacio@uac.edu.co
55246949	PONENTE	SHIRLEY MARTINEZ MARTINEZ	

Instituciones

NIT	Institución
8901025729	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE