



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Postgrado



Tesis para optar por el título de
Magister en Recursos Humanos

Factores motivacionales en el desarrollo profesional académico

Realizada por: Bateman Camilo Rivera Osorio.

Directora de Tesis: Virginia L. Borrajo.

Buenos Aires, Argentina.

Julio, 2021.

DEDICATORIA

A Alfonso y Jackeline, mis dos amados padres, por su apoyo y colaboración en el desarrollo de la presente maestría.

A Gabriela, mi esposa, por su apoyo incondicional en el desarrollo de la presente investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la UBA, por darme la oportunidad de realizar estudios superiores y enriquecer mis conocimientos para ser mejor profesional.

A los docentes, por las sabias enseñanzas que contribuyeron en el desarrollo de la presente investigación.

Al grupo muestral y mi tutor que hicieron posible la realización del trabajo de investigación.

Resumen

El objetivo de esta investigación se centra en identificar aquellos factores motivacionales que inciden en el desarrollo profesional académico, de los estudiantes y profesionales de postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. La metodología se desarrolló en una investigación no experimental, de tipo descriptivo, inductivo, hermenéutico e interpretativo, con un enfoque mixto utilizando como instrumentos la aplicación de un test psicométrico Motivacional - Laboral, y una entrevista mixta online. Es importante determinar los factores motivacionales que inciden en el desarrollo profesional académico que están vinculados al universo laboral, de ese modo, la población estuvo conformada por los estudiantes y egresados de postgrados de la maestría de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas de la universidad de Buenos Aires entre los años 2018-2020.

En cuanto a los resultados, dentro de los factores motivacionales, se pudo identificar aspectos endógenos y exógenos, los cuales influyen durante el proceso de la formación profesional. En efecto, se determinó que los factores que tienen mayor relevancia en la motivación son los exógenos enmarcados en el reconocimiento, satisfacción y estabilidad, con un puntaje de 68% en la escala valorativa. Asimismo, las opiniones de los informantes se orientaban a las expectativas de poder conseguir un buen empleo con una remuneración acorde a su preparación académica que les permitiera optar por una mejor calidad de vida.

En conclusión, se buscó indagar de manera objetiva la vida profesional de los participantes, con el objetivo de motivar y fidelizar a los integrantes de las organizaciones en el ámbito académico, además de generar un instrumento que puede servir a futuras investigaciones para dar aportes a la mejora estratégica organizacional.

Palabras Clave

Motivación, endógenas, exógenas, desarrollo académico y profesional.

Abstract

The objective of this research is focused on identifying those motivational factors that affect the academic professional development of students and postgraduate professionals of the Faculty of Economic Sciences of the University of Buenos Aires. The methodology was developed in a non-experimental, descriptive, inductive, hermeneutical and interpretive research, with a mixed approach using as instruments the application of a Motivational-Labor psychometric test, and a mixed online interview. It is important to determine the motivational factors that affect the academic professional development that are linked to the labor universe, in this way, the population was made up of students and graduate graduates of the Master of Human Resources of the Faculty of Economic Sciences of the university from Buenos Aires between the years 2018-2020.

Regarding the results, within the motivational factors, it was possible to identify endogenous and exogenous aspects, which influence during the professional training process. Indeed, it was determined that the factors that have the greatest relevance in motivation are the exogenous ones framed in recognition, satisfaction and stability, with a score of 68% on the assessment scale. Likewise, the opinions of the informants were oriented towards the expectations of being able to get a good job with a remuneration according to their academic preparation that would allow them to opt for a better quality of life.

In conclusion, it was sought to objectively investigate the professional life of the participants, in order to motivate and retain the members of the organizations in the academic field, in addition to generating an instrument that can serve future research to give contributions to the organizational strategic improvement.

Keywords

Motivation, endogenous, exogenous, academic and professional development.

ÍNDICE

Contents	
ÍNDICE	6
INTRODUCCIÓN	7
FUNDAMENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
JUSTIFICACIÓN	9
OBJETIVOS	11
ANTECEDENTES	12
MARCO TEÓRICO	19
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	40
RESULTADOS	48
CONCLUSIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	100

INTRODUCCIÓN

La percepción de motivación constituye un factor fundamental, para que los estudiantes, en especial los de postgrado continúen su desarrollo académico y esta pueda ser aplicada en su contexto laboral. De allí que el presente trabajo de investigación titulado “Factores Motivacionales en el Desarrollo Profesional Académico” se centró en el comportamiento del desarrollo académico de los estudiantes y profesionales de postgrado de la Maestría de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Con la finalidad de resaltar la relevancia que tienen los factores motivacionales en el individuo y más allá de esto, disponer de profesionales bien capacitados y motivados con su trabajo y con la entidad.

El siglo XXI ha traído grandes cambios en política, economía y salud, pero en esencial el concepto del trabajo y su adaptación al contexto han cambiado significativamente; los últimos avances tecnológicos y digitales, han llevado a las empresas a reinventar sus objetivos estratégicos, pero en especial para el 2020, año donde se realizó esta investigación, y que marcó un precedente en la búsqueda de la reinversión motivado a la Pandemia por la Covid-19. La cuarentena trajo para las empresas una necesidad de adaptación y supervivencia; en donde el valor agregado de las empresas que pudieron sobrevivir a esta pandemia, se centró en aquellas que habían alcanzado una actualización en los últimos avances tecnológicos y digitales; entre ellos logrados por la capacitación profesional constante de sus empleados.

Por consiguiente, la presente investigación tiene como propósito, a partir de los resultados, elaborar estrategias para mejorar los niveles de motivación y/o desarrollo académico de los estudiantes y profesionales de postgrado de la Maestría de Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

FUNDAMENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años, tanto a nivel local, nacional e internacional se ha incrementado la demanda de los servicios de Recursos Humanos por parte de los empresarios, considerando que tanto la actual situación socioeconómica, así como el estilo de vida el siglo XXI, permiten que la población sea cada vez más vulnerable en lo que respecta a la contratación laboral. Esta realidad ha conducido a una sobrecarga laboral del personal profesional que debe ser sobrellevada de manera adecuada, además, el contexto político, económico y laboral, se encuentra sumergidos en constantes cambios y actualizaciones, obligando a las organizaciones a reestructurar sus objetivos y estrategias para poder adaptarse a las complejas exigencias sociales.

Desde esta perspectiva, resulta pertinente conocer los factores motivacionales endógenos y exógenos que influyen en el desarrollo profesional académico, pues es aquí donde se desarrolla la actualización y capacitación necesaria para la supervivencia de la empresa. Para ello, se requiere implementar acciones dirigidas a mejorar la calidad de los servicios del departamento de recursos humanos, alineándolos con objetivos estratégicos de la empresa, con el fin de propiciar un clima organizacional basado en el respeto, la tolerancia, equidad, igualdad, justicia, dignidad e integridad, como la única vía para que el proceso de capacitación académica se dé con un sentido de fidelización con la empresa.

JUSTIFICACIÓN

El recurso humano es el valor principal de cualquier tipo de empresa, es un elemento esencial para el sostenimiento y crecimiento de ellas; por consiguiente, es necesario desarrollar políticas que permitan tener el recurso humano comprometido con el cumplimiento de los logros y metas establecidas. Para llegar a esto, las organizaciones han de asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de sus trabajadores y comprender las expectativas que tienen por parte de la empresa. Desde esta óptica, se considera que la motivación es un elemento fundamental para el éxito de una organización, ya que de ella depende, en gran medida, la consecución de los objetivos planteados.

En este contexto, conocer los factores motivacionales es indispensable para identificar las variables internas y externas; las cuales son objeto de este estudio y, a través de su análisis, desarrollar estrategias que permitan a la dirección de Recursos Humanos alinear los objetivos estratégicos, reducir la falta de interés y apuntar a la motivación del personal en relación al desarrollo académico. La actualización profesional en las organizaciones es el eje para la rápida adaptación al mercado laboral, el cual avanza de manera exponencial en tecnología e innovación, en efecto, las investigaciones actuales e históricas, demuestran que en los últimos años se ha llevado a cabo la modernización más rápida y trascendental en toda la historia de la humanidad, por lo tanto, es ineludible la capacitación y renovación académica de los trabajadores, como el mejor factor estratégico para el mercado.

Uno de los principales problemas que se han presentado en las organizaciones en los últimos tiempos, tiene que ver, precisamente, con lograr mantener una actualización del personal alineada a los objetivos estratégicos de producción; por el contrario, se ha evidenciado que esta actualización muchas veces promueve una alta rotación, ocasionando que no exista la fidelización del personal, ya que no se sienten comprometidos con los departamentos que representan.

En consecuencia, poder identificar las variables motivacionales en el desarrollo profesional académico, generará un lineamiento para fidelizar y promover esta actualización necesaria para la existencia de la organización. Las generaciones actuales han marcado un cambio importante en la cultura empresarial desde lo organizacional, y solo entendiendo las particularidades de cada generación y la actualidad del contexto, se logrará establecer estrategias asertivas y efectivas que lleven a la supervivencia de la industria.

El año 2020 estableció una fractura transversal para la historia de la humanidad, el efecto pandemia Covid-19, dejó una huella en la sociedad donde se demostró, entre muchas otras variables, por qué es de vital importancia para la supervivencia de la industria tener una actualización académica rápida y constante de las organizaciones, anclándose a las necesidades que el contexto demanda, siendo a partir de ahora el desarrollo profesional académico un objetivo estratégico inexorable en todo ámbito corporativo, de allí que los empleados puedan dar respuestas satisfactorias en escenarios pocos favorables.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las variables motivacionales endógenas y exógenas que se relacionan con el desarrollo profesional académico de los estudiantes y egresados de postgrados de la Maestría de Recursos Humanos de la Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Económicas, comprendido en los años 2018-2020?

Preguntas Orientadoras

¿Cuáles son las variables motivacionales endógenas que se relacionan con el desarrollo profesional académico?

¿Cuáles son las variables motivacionales exógenas que se relacionan con el desarrollo profesional académico?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar las variables motivacionales endógenas y exógenas que se relacionan con el desarrollo profesional académico de los estudiantes y egresados de postgrados de la Maestría de Recursos Humanos de la Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Económicas, comprendido en los años 2018-2020

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar qué variables endógenas se relacionan con la motivación en el desarrollo profesional académico de los estudiantes y egresados de postgrados de la Maestría de Recursos Humanos de la Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Económicas, comprendido en los años 2018-2020

- Identificar qué variables exógenas se relacionan con la motivación en el desarrollo profesional académico de los estudiantes y egresados de postgrados de la Maestría de Recursos Humanos de la Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Económicas, comprendido en los años 2018-2020

TRABAJOS PREVIOS

La educación de postgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano.

(Rodríguez, Rivera & Rodríguez, 2006).

El postgrado en el ámbito de la educación permanente exige un enfoque contextualizado para encontrar respuestas de mayor pertinencia relacionadas con el desarrollo de las competencias profesionales en los países iberoamericanos. La copia o puesta en práctica de experiencias aisladas no garantiza la solución de la problemática educacional de estudios avanzados en las universidades.

El objetivo esencial de este estudio se encaminó a valorar la importancia de este nivel de enseñanza como requerimiento fundamental para el fortalecimiento y mantenimiento de las competencias profesionales y en última instancia para elevar la calidad de la actividad laboral. Son modalidades importantes en la educación de postgrado, la superación profesional y la formación académica, que caracterizan dos direcciones diferentes pero complementarias.

La educación de postgrado es un conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje dirigidos a garantizar la preparación de los graduados universitarios para complementar, actualizar y profundizar en los conocimientos y habilidades que poseen, vinculados directamente al ejercicio profesional, los avances científico-técnicos y las necesidades de las entidades en que laboran. En la investigación se realizó una valoración que sustenta la importancia de estos estudios avanzados y la necesidad de profundizar en la didáctica particular, lo que le da peculiaridades específicas como proceso de problematización, donde el profesor se torna un orientador que propicia situaciones de aprendizaje para que el alumno construya sus conocimientos y logre los objetivos deseados.

Este estudio fue aplicado a estudiantes de postgrados, donde se pudieron concluir aspectos fundamentales para el desarrollo profesional académico, de tal manera, los autores identificaron que:

La educación de postgrado se estructura de forma general en dos subsistemas o vertientes que integran diferentes figuras de enseñanza de aprendizaje en este importante nivel

formativo. De lo expuesto en este artículo, se precisan como vertientes fundamentales; la educación posgraduada continua o superación profesional y la educación posgraduada formal o formación académica. La calidad de las diferentes modalidades de postgrado podrá medirse fundamentalmente por su pertinencia e impacto social y su relevancia científico-técnica. (Rodríguez, Rivera & Rodríguez, 2006, pp. 1).

La educación de postgrado en el ámbito de la educación permanente constituye un requerimiento fundamental para el fortalecimiento y mantenimiento de la competencia profesional y, en última instancia, para elevar la calidad de la actividad laboral. De allí que, el proceso enseñanza-aprendizaje en la educación de postgrado cumple con los aspectos más generales y esenciales de los procesos formativos, en el ámbito de las características propias de este modelo de enseñanza, lo cual le imprime peculiaridades específicas como sello distintivo de una didáctica particular. En consecuencia, constituye un proceso de problematización donde el profesor se torna un orientador que propicia situaciones de aprendizaje para que el alumno construya sus conocimientos y logre los objetivos deseados.

Motivación y desarrollo profesional: Un estudio piloto. (Lozano, S & Repetto E, 2007)

Esta investigación se enmarca en el Proyecto I+D titulado “Orientación y Desarrollo de Competencias Socioemocionales a través de las prácticas en empresas”. El objetivo del artículo es presentar un programa de intervención sobre la motivación, titulado “Quiero-Puedo”, que tiene como finalidad el desarrollo de esta competencia de autorregulación en los jóvenes que están en situación de prácticas o de formación en centros de trabajo para mejorar su empleabilidad. En el estudio presentamos el estudio piloto y los resultados que se han obtenido sobre la evaluación de dicho programa.

Oliveros, Fandiño y Torres (2012) en su artículo “Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá”,

realizaron un perfil motivacional del personal hospitalario, donde se planteó la aplicación de una encuesta a una muestra efectiva de un número significativo de individuos.

De esta manera, en la investigación de diseño transversal descriptivo correlacional y de tipo no experimental, se aplicó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) diseñado por Fernando Toro, psicólogo en la Universidad Nacional de Colombia. Asimismo, el CMT pretende evaluar 15 factores motivacionales clasificados en 3 secciones: Motivaciones Internas, Motivaciones Externas y Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo. Del mismo modo, se pudo establecer a partir del cuestionario, que los indicadores con alto grado de influencia fueron: la autorrealización, el grupo de trabajo y la dedicación al deber; y las de menor grado fueron: el ascenso, la expectación y el logro.

Finalmente, se pudo determinar que para el trabajador, es de significativa importancia, realizar actividades donde el empleo de habilidades y conocimientos personales tengan un uso continuo, en otras palabras, laborar con el fin de conseguir un beneficio primario; y mantener un trabajo cooperativo donde se pueda compartir y aprender de los semejantes. También, es oportuno resaltar que para los enfermeros no es sustancial moverse de manera jerárquica en las posiciones de trabajo con el fin de asumir mayores responsabilidades. De ahí, se pudo concretar que la motivación de gran parte de los profesionales de la Salud es afectada primordialmente por factores externos.

Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC – muestra as. (Hernández, C 2017)

La presente investigación tuvo como propósito final, identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Postgrados de la FAC, relacionándola adicionalmente con la variable sexo y ocupación, lo que permitió tener una aproximación teórica y empírica al desarrollo de la motivación y de los factores de los que se manifiestan por medios externos e internos.

Así, se hizo evidente, que los factores asociados al perfil motivacional están acorde a la estrategia que tiene la Escuela de Postgrados, que es el de concientizar al oficial en la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, moral y profesional, (FAC, 2014); por ello se observa que en la mayor parte de los factores los puntajes son *Normales*, ya que esto da como resultado que la formación impartida y las necesidades básicas de motivación están satisfechas como lo son las de capacitación y apertura a centros de formación en liderazgo, que les permite tener una cobertura amplia a lo que se refiere con su desarrollo profesional y técnico, sin embargo se observó que la Auto - realización, la expectación, el reconocimiento y el logro son condiciones de motivación internas que puntuaron un poco más bajo, sin ser del todo bajo en la escala de puntuación de Toro.

Los factores que se evidenciaron en el cuestionario de motivación laboral en los profesionales arrojaron las siguientes conclusiones en relación a los objetivos generales y específicos planteados anteriormente:

1. Los factores son asociados a la motivación laboral en tres dimensiones: (a) Condiciones motivacionales internas, en esta dimensión se presentó un porcentaje de 59% de *reconocimiento*, es decir, la motivación interna de los profesionales se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración. (b) Medios preferidos para obtener retribución, esta dimensión obtuvo un porcentaje de 58,7% en *Aceptación de las normas y valores*, esto hace referencia a la importancia que tiene para los profesionales los modos de comportamiento que manifiestan, tales como: acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas proclamadas con “poder” o autoridad en la organización militar como de la decisiones y actuaciones de tales personas. (c) Condiciones motivacionales externas, en este punto se presentó en un porcentaje de 60% siendo el más alto de todos los factores en relación a las otras dos dimensiones, el factor *Salario*, como una condición de retribución económica asociada al desempeño en un puesto de trabajo, de acuerdo a este puntaje esta retribución puede que, esté

proporcionando a los profesionales compensación por su esfuerzo, prestigio y seguridad, de manera tal, que puede atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia. Sin embargo, este será un punto de intervención en el proyecto siguiente, ya que no siempre los profesionales se sienten 100% compensados o sienten que haya una equidad en esta compensación Vs. el logro o el factor de reconocimiento.

2. En cuanto a las variables sociodemográficas como factores asociados a la motivación laboral del grupo de profesionales se encontró que predomina el *sexo masculino* en un 43% en distintas carreras, esto generó un grupo multidisciplinar en donde la variedad de carreras y ocupaciones permitieron que la discusión frente al cuestionario se enriqueciera. En este orden de ideas, la interdisciplinariedad y el compartir de las prácticas en términos de liderazgo fue muy positivo a la hora de presentar los resultados, se evidenció con ello que el cuestionario tuvo la necesidad de reunirlos en tres grupos ocupacionales: 1. Profesionales, 2. Médicos y odontólogos, y 3. Ingenieros mecánicos; por consiguiente, tuvo más relevancia analizar los resultados en general, considerando que el 26% de la población *son profesionales en general*, esto originó un punto de intervención interesante, pues entre más varíen las ocupaciones mayor aplicabilidad tendrá el modelo de desarrollo.
3. Frente a los perfiles motivacionales de los 29 profesionales de la Asignatura de Comando de la Escuela de Postgrado de la FAC, se hizo evidente en promedio general, el factor de *Grupo de Trabajo* con un 62% de puntaje, esto implica, que el interés por el trabajo se incentiva en el modo como las condiciones sociales del trabajo que proveen a la persona posibilidades de estar en contacto con otros y participar en acciones colectivas es alto frente a los otros grupos ocupacionales. En lo que refiere a los médicos y odontólogos se evidenció mayor puntaje el factor de *Reconocimiento* con un 69% en promedio general, determinándose alto interés en la expresión de deseos y la relación de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración y que

las otras personas acepten los méritos que estos profesionales del sector salud tienen para dar y ofrecer.

El grupo de Ingenieros mecánicos, por su parte, se observó con mayor puntaje el factor de *Aceptación de Normas y Valores* con un 67% en promedio general, indicando que los modos de comportamiento de acuerdo al desempeño el cual contribuye a los objetivos del área de trabajo y de la empresa son las Fuerzas Aéreas Colombianas.

4. Sobre las motivaciones internas de los profesionales, se evidenció un **porcentaje** de 55%, para *el reconocimiento y el poder*, esto supone que los deseos o acciones que buscan ejercer dominio o influencia no sólo es aplicable a las personas o grupos, sino también a los medios que permiten adquirir o mantener el control, tomando en cuenta, que se vuelven importantes temas de liderazgo. De igual forma, se hizo notorio el factor *Logro y Auto-Realización* con un puntaje **medio – normal** de 51,5%, se puede decir, que estos factores están en vía de fortalecimiento, ya que promueven el desarrollo de las habilidades cognitivas y socioafectivas, mejorando en gran medida el desempeño laboral de los profesionales.

En lo que respecta al puntaje **bajo – Normal**, lo obtuvo el rango de la *afiliación* con un porcentaje de 42%, demostrando que los profesionales no manifiestan interés hacia los comportamientos orientados a mantener relaciones afectivas satisfactorias con sus pares, por lo que resulta necesario, fortalecer este factor como parte del proyecto de intervención, planteado a continuación, la calidez de las relaciones como un papel importante para entablar relaciones sanas con los compañeros de trabajo.

Con referencia a los medios de preferencia para obtener retribuciones deseadas en el trabajo como Militares, se obtuvo un **alto** puntaje de 58% en promedio para los factores *aceptación de normas y valores y aceptación a la autoridad*. Esto significó que los medios para obtener preferencias están relacionados con asumir la autoridad de manera formal e informal, en otras palabras, se reconoció un sentido de alta pertenencia a la

institución militar. En puntaje **medio – normal** está la *requisición* con un 52%, en este punto, los profesionales solicitan a sus jefes o personas encargadas, la asignación de trabajos pertinentes a las capacidades que cada empleado tiene.

El puntaje **bajo – Normal** corresponde al rango de la *expectación* y la *dedicación a la tarea*, con un promedio de 49%, lo que permitió evidenciar que los profesionales no tienen interés frente a la dedicación de tiempo, esfuerzo o iniciativa al trabajo, pues plantean que generalmente son tareas rutinarias, con poco sentido, sin embargo, mostraron un deseo medio por la responsabilidad y la calidad de la ejecución del trabajo.

5. Finalmente, en cuanto a las motivaciones externas expresadas por los 29 profesionales de la Asignatura de Comando de la Escuela de Postgrado de la FAC, se encontró un **alto** puntaje para el *salario*, con un promedio de 60,4%, determinándose que los empleados tienen interés en ganar un sueldo que les permita cubrir sus necesidades personales y familiares y que, al mismo tiempo, recompense el esfuerzo dado.

En puntaje **medio – normal** está el interés del *Grupo de trabajo* con un rango de 55%, lo que implica la necesidad de relacionarse con personas que les aporte e enriquezcan sus acciones colectivas. Por último, el puntaje **bajo – Normal** obtuvo un promedio de 47,5% representado por la *supervisión*, la *promoción* y el *contenido del trabajo*, estos factores no son determinante en las acciones como militares, sino que se derivan como el resultado o beneficio del trabajo que realizan y que les permite el ascenso en sus funciones.

MARCO TEÓRICO

Motivación

En la actualidad el concepto de trabajo industrializado se ha eliminado, produciendo cambios transversales en su estructura social. En consecuencia, una nueva economía y cultura ha surgido en las organizaciones, modificando no sólo los hábitos y costumbres, sino el vínculo que el trabajador establece con la organización, a partir de este vínculo, el contrato psicológico demanda nuevas variables que deben ser primordiales para la relación empleador y empleado, y su compromiso con la organización.

Es importante entender, la trascendencia del contrato psicológico y cómo este influye en el ámbito laboral. A este respecto, Denise Rousseau (citado por Alonso, 2011) expone que “el contrato psicológico es un conjunto de creencias individuales, que emerge cuando una de las partes, sostiene que la otra parte ha hecho una promesa de futuras compensaciones, o se ha realizado una contribución y en consecuencia se ha creado una obligación de proporcionar beneficios futuros” (s/p.). De acuerdo con lo expuesto, el contrato psicológico es un *compromiso adquirido* obligatoriamente por alguna de las partes involucradas, y que al no ser cumplida se considera motivo de reclamo por la contraparte afectada.

Desde esta perspectiva, una de las variables fundamentales en el contexto laboral es la motivación, esta se establece como un factor concluyente en el desempeño de los empleados, según Cid (2014) “la motivación es el motor de toda empresa u organización, un conjunto de fuerzas que impulsan a las personas a cumplir con sus expectativas de una manera satisfactoria y las incentiva para la consecución de sus fines” (p .4). Representa, por consiguiente, aquellos elementos intrínsecos o extrínsecos del individuo que le conduce a desenvolverse de cierto modo en el ejercicio de sus labores, repercutiendo positivamente en el desempeño de sus funciones.

En concordancia con lo anterior, Medina, Gallegos & Lara (2008) exponen que “la motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un objetivo o expectativa, lo que indica que claramente está asociado a la eficacia de la actuación del trabajador y, por consecuencia, su

directa relación con la eficacia organizacional” (p.1221). En este contexto, la motivación trasciende de su entorno hacia las variables personales de los empleados, determinando su autorrealización y por medio de ellas sus objetivos profesionales, entre estos su área educativa, está siendo un factor importante en el desarrollo profesional, Naranjo (2009) señala:

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige. (p. 153).

En consecuencia, se puede ver al empleado con un enfoque psicológico y social, entendiendo lo que significa la motivación y porqué es tan importante tener un buen manejo de ella en los lineamientos estratégicos. La definición de la motivación está relacionada con la causa de una acción, una esencia determinante para un suceso. La etimología de la motivación proviene del latín *motivus* movimiento y el sufijo *acción*, que se enfoca en la causa y efecto. Según la Real Academia Española, RAE, (2019), define que “la motivación se vincula con factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” (s/p.).

Desde una mirada inductiva, en las organizaciones se visualizan a los individuos como seres con un contexto social e individual, por tanto, es necesario hacer un enfoque psicológico los trabajadores y entender las necesidades básicas de este ser tan esencial en el sistema de negocio, sin el recurso humano no existe la organización. En efecto, puede apreciarse que un factor determinante para la vida es la motivación en el día a día, de manera que, poder enfocar esta variable de una forma asertiva, dentro del ámbito laboral, permitirá comprender cómo poder diseñar estrategias para el desarrollo del talento humano.

Cuando se habla de motivación en el ser humano se hace referencia a una dimensión vital que ha sido estudiada en diferentes contextos. Uno de los principales autores de la palabra motivación es Abraham Maslow (1908 - 1970), quien explicó que la motivación en el ser humano está vinculada a unos niveles de necesidades psicológicas y sociales que busca satisfacer y, a partir

de ellas, ir avanzando para lograr la autorrealización, cada una de estas dimensiones tiene una motivación interna y cuando ella es cumplida el sujeto cambia para encontrar un nuevo enfoque que lo lleva a motivarse y avanzar para lograr su siguiente necesidad, según esta teoría las necesidades se enumeran en fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.

Las Necesidades.

1. Fisiología	Respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis
2. Seguridad	Seguridad física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud, de propiedad privada
3. Afiliación	Amistad, afecto, intimidad sexual
4. Reconocimiento	Autorreconocimiento, confianza, respeto, éxito
5. Autorrealización	Moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de los hechos, resolución de problemas

Fuente: Abraham Maslow, (citado en Elizalde & Martí, 2006).

Asimismo, Colvin y Rutland refiriéndose a Abraham Maslow:

La Teoría de la Motivación Humana, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad. (Colvin & Rutlan, 2018)

Desde la teoría de Abraham Maslow es interesante entender la necesidad de ubicar en qué nivel de motivación se encuentra el personal de la empresa, esto permitirá, a priori, diseñar el plan de estrategias para el desarrollo profesional con un enfoque asertivo que promueva el cumplimiento de los lineamientos organizacionales.

Otro autor fundamental en la definición de la motivación es Herzberg (1959), el cual resalta dos factores esenciales; el primer factor de higiene están relacionados a la economía, las condiciones laborales, seguridad, factores sociales, categoría y estatus; los segundos factores son los motivadores y estos se vinculan a los logros, el reconocimiento, la independencia, la promoción laboral y la autorrealización. Herzberg (1959) en su libro *La Motivación del Trabajo*, focaliza la motivación en el ámbito de la vida, dentro de la vida expone al trabajo como una dimensión fundamental, esta motivación según el autor es dinámica y va aumentando de acuerdo a distintas variables; el contexto y sus condiciones son vitales para que se dé una motivación, y tal motivación debe ser entendida, pues es la que lleva a concebir los objetivos individuales para anclarlos a los objetivos de la organización. Una conclusión transversal de Herzberg (1959) en el ámbito laboral, es que las organizaciones aún no han entendido la importancia de conocer cómo se efectúa la motivación y como esta es vital para el crecimiento exponencial de la empresa.

Manso (2012) en su artículo titulado el legado de Federico Herzberg, concluyó:

La secuela más importante de la teoría de la motivación-higiene es presentar al mundo empresarial dos ideas revolucionarias, la primera de ellas que las estrategias motivacionales que se han venido implementando son incorrectas, solo eliminan la insatisfacción; la segunda que el aumento salarial sin condiciones para realizar tareas, no sirve para motivar, a medida que el dinero se convierte en un factor estándar va perdiendo su capacidad motivadora. (p. 83).

Esta teoría de los dos factores conduce a reflexionar la importancia de conocer cómo se efectúa la motivación en diferentes áreas de la vida. La motivación, según Santrock (2002), es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El

comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432). Es el elemento que les impulsa a realizar sus acciones con optimismo, seguridad y dedicación.

McClelland (1985) en su Teoría de las Necesidades explica cómo las personas tienen tres ejes fundamentales para ejercer motivación en su vida, y esta es llevada por las variables de logro, poder y afiliación. A partir de ellas los seres humanos tienen un impulso a obtener un éxito logrando actividades que inspiren importancia para su entorno social, buscando un reconocimiento y valoración en su contexto más cercano con una dinámica en sus relaciones interpersonales.

En la perspectiva de formación profesional académico se encuentran autores que han definido la motivación como la voluntad que los estudiantes poseen al momento de realizar una tarea y, esta motivación, es vital para el cumplimiento de objetivos en el proceso de formación, Ospina (2006) expone que uno de los aspectos más relevantes para que se dé el aprendizaje es la motivación, y no hay duda alguna acerca de que cuando esta no existe, los estudiantes difícilmente aprenden.

Tomando en cuenta lo anterior, el desarrollo académico profesional del ser humano, se entiende como un conjunto de aspectos personales, grupales y sociales que le permiten al hombre crecer dentro de la sociedad. Para definirlo concretamente, García (citado en Miranda, Hernández, y Hernández, 2015), plantea que:

El desarrollo profesional y personal significa crecimiento, desarrollo, cambio, mejora, adecuación, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes en y sobre el trabajo, con la institución o departamento, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social del contexto. (p. 107).

En otras palabras, todo sistema organizativo debe velar por crecimiento personal y profesional de sus trabajadores, con esto, no solo se consigue, mejorar su calidad de vida, sino que se fomenta el sentido de pertenencia hacia la empresa, la disposición y dedicación en el desempeño de las funciones. Añadiendo, dentro del contexto del desarrollo académico, García y Pintrich

sostienen que “se toma en consideración tanto los elementos motivacionales cognitivos, entendiendo que la disposición del alumno hacia los objetivos académicos influye en su funcionamiento cognitivo creando una relación directa con su motivación a aprender”. (p. 1994). En consecuencia, mientras estímulos positivos reciba el educando, mejor será su desempeño en el aprendizaje.

David Ausubel (1918-2008), uno de los grandes teóricos del aprendizaje por descubrimiento, plantea tres características básicas del aprendizaje significativo: “primera, la disposición y actitud favorable del alumno para aprender (motivación); segundo, la organización lógica y coherente del contenido, y en tercer lugar, la presencia de conocimientos previos relevantes con los que poder relacionar el nuevo contenido” (Viera, 2003). Desde la postura de la teoría ausubeliana, el niño que recibe constantes estímulos de su docente, cognitivos y afectivos, sentirá mayor seguridad y confianza en su proceso de aprendizaje, en consecuencia, los resultados serán más satisfactorios.

Asimismo, Alonso (2011) en su texto “Hacia una tecnología de la motivación” cita a Stomer, J. (s.f.) definiendo la motivación como:

Una fuerza que está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad; es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado significa identificarse con el fin, en caso contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida del interés al significado del objetivo o lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo.

Desde la perspectiva del autor, la vida y el tiempo que un ser humano invierte en el trabajo añadiendo la exigencia de una formación profesional, permite comprender bajo un contexto holístico la conducta humana y su comportamiento, junto con las variables que implica adaptarse a los nuevos retos del mercado, uno de ellos es la capacitación académica constante y como la motivación desarrolla un proceso esencial para lograr los objetivos. La motivación permite desarrollar un concepto alcanzable sobre las percepciones que se tiene de sí mismo y su contexto, y

solo es por medio de ella, que el ser humano ha logrado resultados que sobrepasan los objetivos esperados como lo expone Schein (1982) “Es necesario recordar que la conducta humana y la motivación no se pueden entender, a menos que mire desde una perspectiva sociológica-situacional y de desarrollo”.

Este planteamiento invita a reflexionar sobre la motivación en la vida diaria, específicamente para esta investigación, en el área académica profesional, entendiendo como su profundización es vital para el seguimiento y cumplimiento de los proyectos establecidos; y dentro de la motivación, como su constructo de definición exige entender a la motivación bajo dos variables fundamentales, la motivación intrínseca y extrínseca. Al respecto, Ospina (ob. cit.) explica que “han sido definidas motivaciones intrínsecas y extrínsecas, que hacen parte de los enfoques cognitivos de la motivación del ser hacia la comprensión de la realidad que lo rodea y que, a su vez, se relacionan con criterios externos e internos” (p. 1.).

En la investigación se ha generado diversas definiciones sobre el concepto de motivación, las teorías psicológicas y sociológicas han llegado a una aproximación y, para efectos de este estudio, se utilizó el siguiente concepto sobre motivación: la energía que guía el comportamiento de las personas en una determinada dirección, estructurada bajo dos ejes fundamentales, la endógena y exógena. Este concepto se enfoca en la perspectiva cognitiva y conductual basada en la motivación como un complemento de variables endógenas y exógenas.

La motivación profesional

Según Chiavenato, (2007) la motivación en el trabajo es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir que, de acuerdo con el ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado. Por su parte, Sánchez (2001) “La motivación del trabajador constituye una estrategia fundamental dentro de la empresa, ya que permite satisfacer las necesidades del empleado y aumenta la productividad” (p. 216). Los

elementos motivaciones presentes en el ámbito laboral condicen indiscutiblemente a optimizar los procesos que dentro de esa empresa se cumplen.

Alonzo (s/f) en su documento “Hacia una tecnología de la motivación”, desarrolla la idea de que la mayor parte de los enfoques donde se analiza el desempeño de las personas en procesos laborales, e identifica tres factores críticos que intervienen para producir baja performance, estos son: (a) la falta de recursos materiales y conceptuales, (b) la ausencia de capacidades requeridas para desarrollar con idoneidad una función y (c) la baja calidad de clima laboral, dimensión relacionada con la motivación humana en el trabajo. A través de este análisis el autor manifiesta que la capacidad, calidad y colaboración determinan el grado de competitividad de una organización. Asimismo, menciona los elementos motivadores tradicionales en las organizaciones, tales como: los aumentos salariales; en donde el dinero comienza a ocupar otro lugar, deja de ser un derecho inalienable para pasar a ser una recompensa asociada a un conjunto de esfuerzos variables y diferentes.

La estabilidad y continuidad laboral, entendiéndose como la transformación del empleo hacia la precarización laboral, los contratos a término fijo, el trabajo por proyectos, introducen la noción de transitoriedad en el plano laboral. Y también menciona la posibilidad de ascenso en la escala jerárquica de la organización; refiriéndose a que las estrategias de desarrollo hoy, se horizontalizan y comienzan a requerir de progresos laterales no asociados a la ocupación de puestos jerárquicos.

Teoría del factor dual de Herzberg

El psicólogo publicó un libro llamado: La motivación en el trabajo, donde expone la teoría de los dos factores; esta teoría nace desde una perspectiva a priori de sus investigación y experiencia de vida en la guerra, ejerciendo su rol como psicólogo en la sociedad en diferentes contextos, el autor centra sus trabajos en entender la relación entre satisfacción e insatisfacción, enfatizando que los paradigmas actuales se concentran en una investigación focalizada hacia la enfermedad, pero

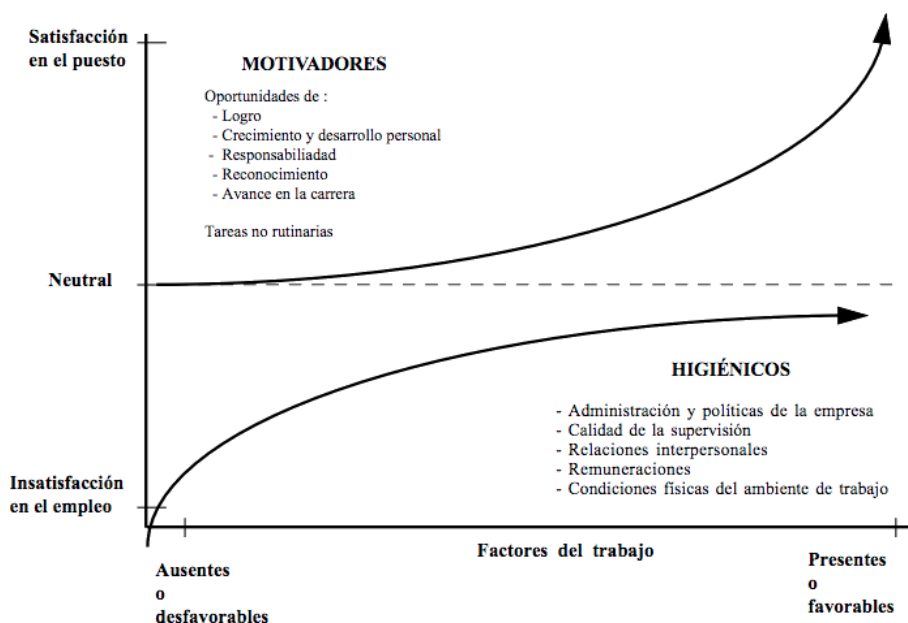
nunca se analizaba el por qué la gente se mantenía sana. En este contexto, Herzberg concluye en sus investigaciones que la dimensión de sanidad y enfermedad, no son directamente complementarios, como se entendían, sino que estos actúan bajo diferentes variables que no se complementan o se relacionan entre sí, el placer e insatisfacción tiene que verse bajo diferentes paradigmas y hay que entenderlos para lograr mejoras en el ámbito de la industria Manso, J (2012).

La teoría de los dos factores también conocida como Teoría de motivación higiene. Herzberg manifiesta que la relación de un individuo con su trabajo es básica y su actitud hacia este bien, puede determinar el éxito o el fracaso de sus objetivos. Esta teoría, divide a la motivación en dos dimensiones, la primera en higiene, referida a la insatisfacción, dentro del contexto, en otras palabras, cómo se siente el individuo en su relación con la organización. Plantea como variables: sueldo, política de la empresa, relaciones, ambiente físico, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación; estos factores se vinculan con las variables exógenas que intervienen en el comportamiento de las personas, por estar dentro del contexto, esta dimensión queda fuera del control del trabajador, el psicólogo Herzberg enfatiza que esta dimensión queda independiente de efecto de la conducta, no habrá una satisfacción o insatisfacción, no hay una relación directa con ella, todo debe enfocarse en los factores intrínsecos o la segunda dimensión que es motivación (Correa, L 2012).

La segunda dimensión el autor la define como una variable endógena, la cual posee un control directamente proporcional en la conducta, dentro de sus variables se encuentran: el tipo de trabajo, realización, reconocimiento, progreso profesional, responsabilidad, logros, independencia laboral, responsabilidad y promoción. Para el autor esta dimensión es más influyente y transversal en la motivación, ya que es una dimensión que depende del constructo cognitivo de cada persona, por lo tanto es subjetivo y se puede cambiar sin afectar el contexto; la autorrealización y mejora en su motivación y producción, va estar relacionada con esta dimensión, un aspecto fundamental que se enfatiza en esta, es la calidad del trabajo como un eje central para que esta dimensión trabaje de forma directa en la motivación (Herzberg F 1959). En la Figura 1, se muestra la teoría dual

Figura 1.

Teoría de la Motivación Higiene



Nota: Las dos dimensiones no son directamente proporcionales, cada una es independiente de la otra y dentro de las mismas, su comportamiento es distinto en relación sus variables; la dimensión de motivación cumple una relación directamente proporcional, entre mayor sean sus variables que la componen, mayor será la satisfacción en el empleo; por otro lado la dimensión higiénica, no presenta una relación entre sus variables, ninguna de sus variables afecta significativamente la satisfacción en el empleo. (Manso, 2012).

Con base a lo expuesto, Manso (ob. cit.) expone en su artículo titulado *El legado de Federico Herzberg*, dos conclusiones que según el autor, son las secuelas que el mundo empresarial debe entender:

La primera de ellas, que, siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que se habían venido empleando, tales como mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales, y establecer

condiciones adecuadas de trabajo, eran incorrectas; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho solo actúan previniendo o eliminando la insatisfacción. La segunda idea fue sostener que el solo aumento de los salarios, sin que la gerencia se preocupara de las condiciones en que se realizan las tareas, no sirve para motivar. De acuerdo con Herzberg, en la medida que el dinero se convierte en un factor estándar en el trabajo, pierde inmediatamente su capacidad motivadora, pudiendo engendrar una peligrosa semilla entre los empleados: incentivarlos a abrigar más altas expectativas respecto del periodo venidero de reajustes salariales. (p. 83).

De acuerdo con la cita, la efectividad que tenga el dinero como elemento motivador en una empresa, va de la mano con las exigencias que plantee la gerencia, en consecuencia, el empleado se sentirá motivado a realizar eficientemente las tareas con el fin de obtener el reconocimiento por parte de su superior y, por ende, el incentivo monetario. Sin embargo, los factores de higiene no producen ninguna satisfacción y pueden generar insatisfacción. Por el contrario, los motivadores dan origen a satisfacciones y, en el peor de los casos, no crean insatisfacción Herzberg (1959).

El psicólogo establece un paradigma organizacional en el cual debe replantearse para esa fecha cómo se estaban llevando las estrategias organizacionales, cuestionando sobre la importancia de centrarse en el ser humano y, a partir de allí, generar cambios para influir transversalmente en la organización y la productividad asociada a la motivación. Es importante entender, que aun cuando esta teoría fue atacada por ser subjetiva, en la actualidad, las organización y el ámbito de estrategias de productividad siguen apuntando a crear estrategias endógenas - higiénicas. Para efectos de esta investigación, se utilizará esta teoría dual como un factor influyente para la definición de las variables endógenas y exógenas a evaluar en la motivación profesional académica.

Los tres factores motivacionales de McClelland

Según McClelland (1989), los motivos claves que influyen en el comportamiento humano, se centra en tres factores:

Motivo de logro. La persona se desenvuelve mejor cuando tiene la probabilidad de triunfar en un 50%, esto debido a que no le satisface el éxito por casualidad, ni le agrada aquellas que son muy favorables por qué no encuentran retos para sus habilidades, esto quiere decir que les gusta fijarse metas que les exige esforzarse un poco más de lo debido.

Motivo de poder. Las personas con mucha necesidad de poder buscan influir en otros para que trabajen bien, se encuentran inmersos en empleos que implican mucha responsabilidad personal, retroalimentación y un grado intermedio de riesgo estos empleos hacen que se sientan muy motivados.

Motivos Afiliativos. La necesidad de afiliación, así como el poder están relacionadas con el éxito gerencial. Por ello, los mejores gerentes tienen mucha necesidad de poder y poca afiliación, sin embargo, es importante tener relaciones interpersonales, amistosas y cercanas con integrantes de la empresa.

Teoría de la Expectativa

Según Lawler (citado en Chiavenato, 2007), se refiere a la utilización de los objetivos como medios que necesitan los individuos para lograr sus fines. Además, define la motivación como un proceso que regula el comportamiento ya que cada comportamiento es el resultado que representa medios y fines.

La teoría de Vroom

Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), también se denomina modelo situacional, ya que establece diferencia entre las personas y los cargos. El nivel de motivación de una persona bajo la acción de dos fuerzas que operan en una situación del trabajo (diferencias individuales y los modos de manifestarse) es situacional. Esta teoría se refiere a la motivación y no al comportamiento de las personas. Lawler III (citado en Chiavenato, 2007), encontró pruebas de cómo motivar el desempeño mediante el dinero, sin embargo, este no puede hacer lo mismo con el compañerismo y la dedicación a la organización. También, encontró que la eficiencia de este motivador, a veces es escasa, debido a su empleo incorrecto, por ejemplo; el largo período en entregar el incentivo salarial por el desempeño obtenido.

Teoría de Fijación de metas

Locke (1969) indica que las metas son los objetivos que se plantean para que un colaborador lo logre. Alcanzar una meta, puede motivar a gran escala a los colaboradores, es decir, son importantes para los procesos de cada colaborador y para el crecimiento de la empresa. Las metas pueden tener varias funciones, entre ellas, están en que los colaboradores tienen mayor atención a sus actividades, motiva el esfuerzo, la persistencia y el trabajo en equipo (Locke y Latham, 1985).

Motivación endógena y exógena

La motivación se estructura por variables exógenas y endógenas, las cuales dependen del tipo de generación. Estas variables son entendidas como factores personales y de su entorno, que influyen directamente en el desarrollo laboral, pues estas facilitan e impulsan comportamientos en búsqueda de la realización de sus objetivos.

El desarrollo profesional es un tema de alto interés para la comunidad educativa, en la cual se parte del análisis de diversos contextos. No obstante, este es una investigación sumamente compleja en el que intervienen condiciones endógenas y exógenas de un grupo de estudiantes, cuyo rendimiento cognitivo no son fáciles de determinar, de acuerdo estudios realizados en el ámbito escolar (Velez, Schiefelbein, & Valenzuela, 1994)

Motivación Endógena

Las variables endógenas nacen en el interior, se originan en virtud de raíces internas, comprendiendo dos posibles dimensiones de manifestación diferenciadas, la personal y la relacional. En la dimensión personal se encuentran los aspectos estrictamente atribuibles al individuo y están relacionados con la capacidad, el mérito, la motivación y el esfuerzo personal. Por su parte, la dimensión relacional alude a la red de apoyo socio-familiar del individuo y aglutina tanto cuestiones relacionadas con las características familiares del mismo como otras que tienen más que ver con la influencia que ejerce su grupo de iguales. Por tanto, las causas endógenas analizadas están relacionadas con el perfil psicológico y la influencia que ejercen estas condiciones en una trayectoria de éxito o fracaso en el desarrollo profesional.

La motivación, la valoración o la disposición que puede presentar un estudiante hacia el ámbito profesional es uno de los factores endógenos que está asociado al rendimiento, construcción e interés. De acuerdo como lo expresa Cervini (2003), en su investigación cuanto más grandes y fuerte sea la motivación, mayor será el rendimiento, como también menciona que la calidad y aptitud en la enseñanza dependerá de la perseverancia del estudiante y así se convertirá en un incentivo para lograr aumentar la estimulación para un desarrollo y enfoque profesional, donde el estudiante tiene una participación activa.

La motivación endógena tiene una relación directa con aspectos personales, reflejando sus necesidades de alcanzar los objetivos sin ninguna relación con los factores externos; por lo tanto,

establece una relación directa con objetivos internos sin ninguna intervención de recompensas del ambiente. Al respecto, Ajello (2003) señala que la motivación endógena se refiere a aquellas situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no.

La temática de este estudio plantea la motivación endógena como el conjunto de los factores internos que inducen a la realización de ciertos patrones conductuales que se repiten con frecuencia y estas en ausencia de cualquier factor externo. El grupo de variables que está relacionado con la motivación endógena tiene una naturaleza en relación a las tareas que el individuo ejecuta; factores que están bajo el control del individuo relacionándose con él y su desempeño, estos factores involucran sentimientos relacionados con crecimiento, desarrollo personal y auto concepto; una necesidad de autorrealización en sus dimensiones personales (Giacomozzi, Gallegos y Lara, 2008)

Esto ha sido demostrado con estudios que indican que la motivación endógena puede promover el aprendizaje y el interés de alcanzar logros mejor que la motivación exógena. Sin embargo, se debe de conocer y saber que la presencia de motivación exógena y endógena no se excluye mutuamente, según expone Garzón & Sanz (2012).

Motivación exógena

La motivación exógena se refiere a aquellas variables que influyen en la conducta del empleado en búsqueda de una recompensa con variables del ambiente, esta motivación genera una vinculación directa con las recompensas externas tangibles.

Soriano (2012) refiere que la motivación exógena proviene de lo externo es aquella provocada desde afuera del individuo por el contexto, es decir depende de que se cumpla una serie de condiciones ambientales y esta va a marcar un carácter social impulsada por el deseo de aprender o ejecutar una tarea. Esta recompensa externa puede darse por medio de un castigo o un incentivo y es por medio de ella que se determinará el valor conductual.

Entendiendo esta motivación exógena como el conjunto de recompensas monetarias directas, pago de salarios, incentivos, complementos por méritos o indirectas como tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación, etc. Estas recompensas son recibidas a cambio de su trabajo y estructuran la motivación exógena. Las variables exógenas, son aspectos que escapan al control del individuo y no dependen de él. En esta se puede evidenciar en lo social y pedagógico. En la primera tiene una relación causa efecto directo respecto a la variable del entorno social incluye aspectos que se originan en las estructuras socioculturales, como de la comunidad de residencia, la situación económica y el mercado laboral.

En cuanto a la influencia en el desarrollo psicosocial y pedagógico del estudiante, se puede encontrar que se genera con una estimulación recibida ya sea del hogar, social o educativo en sus etapas de desarrollo educativo, las cuales son pilares para estimular el desarrollo y habilidades profesionales, tanto en lo social como en lo emocional. Estas interacciones generan una convergencia sobre la forma efectiva de establecer o determinar una mayor consistencia en el desarrollo profesional de una estudiante y, en consecuencia, se lograría intensificar el progreso y desarrollo en el logro profesional.

También se contempla de acuerdo a la investigación, el efecto de las universidades o entidades educativas son un factor que puede influenciar el grado de amplitud en el desarrollo. Como lo menciona en su libro Mella y Ortiz (1999), hay una acumulación importante de conocimientos acerca de los factores institucionales y de la práctica pedagógica en el centro educativo.

De acuerdo a lo expuesto, la importancia la motivación de los estudiantes, la expectativa y proyección profesional, busca identificar las variables que surgen de ellas, con el cual se realizará un plan estratégico asertivo con el fin de darle seguimiento al recurso humano dentro de las organizaciones. En esta era tecnológica el desarrollo laboral es esencial para la supervivencia de la economía, pero se debe entender los riesgos que se enfrenta el talento humano en el mercado laboral y el desarrollo académico. El empleado tiene una vida y contexto social, y solo entendiendo

la motivación del desarrollo académico se podrá seguir llevando a los empleados a una capacitación asertiva, pues perdiendo esta motivación, se desaprovecha su enfoque del desarrollo y probablemente el empleado; uno de los grandes retos para la generación X y Y es crear estrategias de fidelización.

Generación X – Y

El diccionario de la Real Academia Española, define Generación como “Conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación”, este concepto hace referencia a la influencia social y cultural.

En una definición más amplia y siguiendo a Margulis y Urresti (1998) su significado se remite a la historia, esta da cuenta del momento social en que una cohorte se incorpora a la sociedad. Ello define características del proceso de socialización, e incorpora a la misma los códigos culturales que imperan en una época dada y con ellos el plano político, tecnológico y artístico, etc. Ser integrante de una generación implica haber nacido y crecido en un determinado período histórico, con su particular configuración política, sensibilidad y conflictos.

En el contexto laboral actual se ha destacado un nuevo desafío en relación a las diferentes generaciones que se da en las organizaciones. El término generación es aplicable a un periodo de tiempo establecido para las personas que han vivido en esta misma época; y a partir del tipo de generación, se establecerá un perfil característico de creencias, valores y rasgos culturales. La importancia de identificar y establecer las diferencias generacionales en el entorno laboral, permitirán alcanzar los objetivos establecidos, ya que cada una de las generaciones demandan variables diferentes en su motivación endógena y exógena.

Chirinos (2009) define las características principales de la generación X:

Tienen fácil acceso a la información a través de la tecnología, muchos de ellos tienen un conocimiento global del mundo y valoran las diversas culturas, experiencias y ambientes. Tienden a aceptar las diferencias y miden a las personas por la calidad de su rendimiento, no por sus características. (p.138)

La generación “X” se utiliza para las personas nacidas a principios de los años 1960 hasta aquellos nacidos en los años 1980, esta generación demanda características tecnológicas, un abierto conocimiento del mundo y calidad humana.

La generación “Y” demanda otro tipo de características motivacionales, esta generación dinámica y de constante rotación, valora una organización que le ayude a cumplir sus exigencias sociales, y es por medio de estas, que se podrán establecer variables sólidas en la fidelización. La generación “Y” comprende a las personas nacidas desde 1980 hasta 2000; esta generación cambia las exigencias en el contrato psicológico, y plantea un nuevo contexto laboral en relación a la tecnología, el acceso al conocimiento y las comunicaciones; esto les permitirá una visión global en sus características personales. González (2011) expone que esta generación no define al trabajo como eje central en su vida, siempre está en búsqueda de un placer individual y en constante cambio:

Es una generación que se distingue por buscar vivir bien el presente. Necesitan tiempo para hacer lo que les da placer y a diferencia de sus padres, no organizan su vida alrededor del trabajo. Por esa razón, a menudo se los culpa de no comprometerse laboralmente. (p. 72)

En este orden de ideas, se puede decir que es importante establecer variables especializadas de acuerdo al tipo de generación y brindarle al trabajador un contrato psicológico en sus variables endógenas y exógenas, que ayude a fidelizar y promover el desarrollo profesional académico.

Definición de las Variables

Para efectos de esta investigación se utilizará el paradigma de dos autores influyentes en la motivación académica y motivación laboral; el primero es Martin et al. (2009) y, el segundo, Herzberg F (1959).

Según Martin et al. (2009) la motivación bajo un marco de la transmisión de conocimiento en el contexto de las organizaciones, entendiendo a la motivación como un constructo intrínseco y extrínseco. La motivación intrínseca puede desempeñar dos importantes funciones en el proceso de conocimiento, por un lado, ser un proceso de recompensa y por el otro, promover la participación del individuo, permitiendo la generación y transmisión de conocimiento.

En ella se identifica variables como: autoconfianza y autorrealización (Autoconfianza), sentimiento de implicación y pertenencia (Pertenencia), sentimiento de trabajar para una organización honesta (Honestidad) y autonomía en el desempeño de las actividades (Autonomía). Por otro lado la motivación extrínseca, definida como la recepción de recompensas externas, con variables como actividad realizada (Especie), estabilidad en el empleo (Estabilidad), reconocimiento organizativo (Reconocimiento) y promoción (Promoción).

De igual forma, se tomará como guía a la teoría dual de Herzberg F (1959) esta teoría bifactorial expone que la motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción de ciertas necesidades, entendiendo a la motivación como un constructo que se debe analizar bajo dos divisiones que no están directamente relacionadas, pero, que juntas definen la motivación, el primer factor es la motivación endógena o de higiene, donde comprende variables como supervisión, remuneraciones, prestaciones, relaciones interpersonales, seguridad en el trabajo, condiciones físicas, prácticas administrativas, etc., el segundo factor, entendido como exógeno o motivacional, por su relación con el contexto, comprende variables como tipo de trabajo, tipo de liderazgo, oportunidad de crecimiento, sensación de realización personal, reconocimiento laboral, etc. Si bien,

la teoría expone que estos factores no están relacionados directamente, las variables dentro de ellos sí.

Bajo la influencia de estos dos actores se definen los constructos para esta investigación, donde la motivación endógena son aquellas variables internas que mueven la conducta del trabajador hacia el logro de sus objetivos; las variables internas son: Autoconfianza, pertenencia, intelectual y autonomía. La motivación exógena son aquellas variables externas que mueven la conducta del trabajador hacia el logro de sus objetivos en búsqueda de una recompensa; las variables externas son: Especie, estabilidad, reconocimiento, promoción, actitud y metodología.

Motivación endógena

La motivación endógena comprende un factor psicológico que se define por cuatro dimensiones como: autoconfianza, intelectual, autonomía y pertenencia.

Definición

Motivación Endógena. Fuerza que nace de su interior comprendida por el factor psicológico.

Factor psicológico:

Autoconfianza: Capacidad para realizar una tarea con satisfacción, propósito y ánimo, en relación al conocimiento de las propias habilidades.

Intelectual: Facultad intelectual vinculado a lo cognitivo que lo lleva a una competitividad sostenida

Autonomía: Facultad para desempeñarse en innovación con óptimas condiciones

Pertenencia: Capacidad de sentirse parte de un contexto con competencias y conocimiento de calidad.

Motivación exógena

La motivación exógena comprende un factor social y pedagógico, el factor social se define por cuatro dimensiones como: especie, estabilidad, reconocimiento y promoción; el factor pedagógico como actitud y metodología de enseñanza.

Definición

Motivación exógena: Fuerza que nace del exterior comprendida por factores sociales y pedagógicos.

Factor social:

Especie: Prestación al trabajador en determinados servicios o beneficios, que no forman parte del salario básico.

Estabilidad: Permanencia de las características y particularidades de su condición laboral en el tiempo.

Reconocimiento: Acción de expresar y agradecer la labor cumplida en relación a la economía, social y ambiental; su desarrollo productivo y su influencia.

Promoción: Oportunidad de mejora de la situación laboral y económica.

Factor pedagógico

Actitud: Estar dispuesto a la construcción y formación de intereses profesionales

Metodología de enseñanza: Principios de la alineación en la capacitación y su coherencia con la vocación y crecimiento profesional.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Enfoque y Diseño

La metodología se desarrolla en una investigación con enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) no experimental, de tipo descriptivo, inductivo, hermenéutico e interpretativo. A este respecto, Trujillo, Naranjo, Rolando y Merlo (2019) sostienen que:

Es la combinación de los enfoques cuantitativo y cualitativo, aprovechando lo mejor de cada uno y ciertas similitudes que estos presentan. Este enfoque ha logrado consolidarse durante la última década, y se genera en la necesidad de adaptarse a los diferentes contextos y circunstancias en los que se originan los distintos fenómenos y problemas de investigación. (p. 23)

En este contexto, el enfoque mixto permite realizar un análisis exhaustivo de datos tanto numéricos, como aquellos relacionados con la opinión de los informantes. En efecto, en la actual investigación se aplicará una metodología de análisis cualitativo para mayor interpretación de los hallazgos, para ello, se empleará un programa especial que será descrito en los apartados siguientes.

Población y muestra

De acuerdo con Balestrini (2006) “una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual Serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación” (p. 137). Esto implica que la población está constituida por el total de individuos y/o elementos que conforman el contexto de estudio. De tal forma, en el estudio actual la población estuvo representada por los

estudiantes y egresados de postgrados de la Universidad de Buenos Aires, facultad de ciencias económicas, comprendido en los años 2018-2020.

De igual forma, Balestrini (ob. cit.) indica que la muestra “es en esencia, un subgrupo que es un subconjunto de elementos pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 141). Supone, entonces, una parte específica de la población que cumple con ciertos criterios, indispensables para el estudio. En función a lo expuesto, la muestra utilizada en el campo investigativo será no probabilística por conveniencia debido al perfil y metodología aplicada. En este orden de ideas, la muestra se conformó por 77 participantes de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Argentina que se encuentran actualmente matriculados, y egresados durante el periodo comprendido entre 2018 - 2020.

Técnicas e Instrumento

La técnica permite comprender la manera en la cual se consigue la información necesaria para el estudio, sobre lo expuesto, Arias (2012) expone que la técnica es “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). Desde esta postura, el estudio actual, utilizó una técnica mixta para la recolección de datos, tales fueron la encuesta y la entrevista estructurada. Este mismo autor, define la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72).

Asimismo, sostiene que la entrevista es “un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” (p. 73). En relación a estas definiciones, ambas técnicas cumplen con el propósito requerido en este estudio, sin embargo, es preciso acotar, que dado el confinamiento social derivado de la Covid-19, la aplicación de las técnicas se realizó vía internet.

En lo que refiere a los instrumentos son los soportes sobre los cuales se registra la información obtenida. A este respecto, Cohen y Gómez (2019) lo definen como “el recurso metodológico, el medio, que permite obtener señales o marcas de la realidad de estudio” (p. 181). En esta investigación se aplicó un instrumento diseñado con enfoque mixto, conformado por un cuestionario estructurado y un guion de entrevista mixta online. Según Hueso y Cascant (2012) el cuestionario es “una parte de la encuesta y hace referencia al formulario o documento que recoge las preguntas, que a su vez, representan unos indicadores implicados en el objetivo teórico de la encuesta” (p. 22). Como se observa, el cuestionario es un instrumento cerrado, cuyas preguntas poseen margen de respuestas previas, por lo que el encuestado no emite una opinión con sus propias palabras.

En lo que respecta al guion de entrevista, Valles (2007) explica que “se caracteriza por la preparación de un guion de temas a tratar (y por tener libertad el entrevistador para ordenar y formular las preguntas a lo largo del encuentro de entrevista)” (p.180). El guion de entrevista permite al investigador llevar el orden y la dirección de las preguntas, con la finalidad que no se pierda el sentido de las mismas.

Confiabilidad

La confiabilidad, se relaciona con los criterios de medición de un instrumento, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la confiabilidad es el “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (200). En este sentido, para calcularla se toma en consideración el enfoque y tipo de investigación que se aplique, esta al igual que la validez le otorga fidelidad a la investigación.

Desde esta óptica, en el estudio actual se empleó la técnica de Prueba Piloto, de acuerdo con Rodríguez (2018) la prueba piloto es “un ensayo en la aplicación de la técnica seleccionada, que permite evaluar su eficiencia en función al motivo de investigación (...) se lleva a cabo, previo a la aplicación definitiva de la técnica en la realización del trabajo de campo” (p. 210). Basado en este

principio y, tomando en cuenta, que la muestra en esta investigación está representada por 77 participantes la prueba piloto será aplicada al 6, 5% de la totalidad de la muestra.

En el presente trabajo investigativo, el coeficiente de confiabilidad se calculó tomando en cuenta el método de Alfa de Crombach (α -Crombach) el mismo autor explica que “el coeficiente de alfa varía entre cero (0) significa confiabilidad nula, mientras que uno (1) representa el máximo de confiabilidad. Aquellos instrumentos que resultan en un coeficiente $\alpha \geq 80\%$ se consideran altamente confiables”. En efecto, se procedió a calcular el coeficiente de confiabilidad de acuerdo al método mencionado.

Desde esta perspectiva, se tiene la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α = Alfa=	$\alpha = 0,836994949$
K= Número de Ítems	K= 21
Vi= (Varianza de cada ítems)	Vi= 19,28
Vt= (Varianza total)	Vt= 95,04

Teniendo como resultado:

$$\alpha = 0,836994949$$

A este respecto, una vez realizado el cálculo se puede verificar que el instrumento tuvo un promedio de fiabilidad igual a 0,8: por lo que se consideró altamente confiable para la investigación actual.

Análisis e Interpretación de los Datos

El presente apartado se propone revisar aspectos teóricos y fundamentales para el desarrollo y la comprensión de los factores motivacionales en el desarrollo profesional académico. De acuerdo al tipo de investigación, los resultados fueron analizados de manera descriptiva, para los datos cuantitativos se utilizó estadísticos simples tales como el porcentaje, el promedio de respuestas y otros. La tabulación de los datos obtenidos en las encuestas se efectuó de forma manual, a partir de la cual se construyen gráficos para cada pregunta; reflejándose los resultados de cada reactivo y su proyección en cuanto a frecuencia obtenida y su distribución porcentual. El análisis e interpretación de los resultados se realizará partiendo de los datos arrojados en la distribución porcentual, su relación con los objetivos planteados y contrastados con los aspectos teóricos.

Con base a lo anterior, los tipos o métodos de análisis son variados pero a su vez no es indiscriminado, cada método tiene su razón de ser y un propósito específico, no deben hacerse más análisis de lo necesario. La estadística no es un fin en sí misma es una herramienta para analizar los datos (Hernández, Fernández y Baptista, Op. cit. 343). En este sentido, se realizaron los análisis pertinentes sobre datos específicos con propósitos bien delimitados y establecidos previamente.

Para el análisis cuantitativo se utilizaron dos variables conformadas por los factores de indagación; endógenos y exógenos, así como, las dimensiones que los comprenden. El primer factor del presente documento se enmarcó en el concepto de la motivación endógena del ser humano desde cuatro componentes básicos; autoconfianza, intelectuales, autonomía y pertinencia; para enunciar la forma en que la investigación comprende la motivación y su relación con el desarrollo profesional.

En este contexto, para el análisis cuantitativo, se establecen las siguientes variables. (Ver tabla 2).

Tabla 2.

Variables

Variables	Factor	Dimensión	Operalización	Datos Instrumento	
Variables Endógenas	Factores psicológicos	Autoconfianza	Satisfacción, propósito y ánimo	VEA 1	
		Intelectual	Competitiva sostenida	VEI 1	
			Nivel cognitivo	VEI 2	
		Autonomía	Desempeño	VEN 1	
			Innovadora	VEN 2	
			Óptimas condiciones	VEN 3	
		Pertenencia	Calidad	VEP 1	
			Capacidad	VEP 2	
			Competencia y conocimiento	VEP 3	
		Variables Exógenas	Factores sociales	Especie	Diversificación
Estabilidad	Estabilidad laboral			VXS 1	
	Valoración profesional			VXS 2	
Reconocimiento	Económica, social y ambiental			VXR 1	
	Desarrollo productivo			VXR2	
	Influencia			VXR3	
Promoción (Expectativas)	Formación y desarrollo personal			VXP 1	
	Alineación			VXP 2	
Factores pedagógicos	Actitud			Construcción y formación	VXA 1
				Intereses vocacional y crecimiento profesional	VXA 2
	Metodología de la enseñanza	Reorientación del enfoque profesional	VXM 1		
		Coherencia con la actualidad en el mercado	VXM 2		

NOTA: Tipología que influye en el enfoque profesional perspectiva de Martin, Martin y Trevilla (2009) y Herzberg F (1959)

A través de este estudio se determinaron los factores motivacionales que inciden en el desarrollo laboral. Para llegar a esta muestra se estableció como población los estudiantes y egresados de postgrados de la Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Económicas, comprendido en los años 2018-2020 de postgrados de la Universidad de Buenos Aires.

En lo que respecta a los datos cualitativos, obtenidos a través de la entrevista, se aplicaron las fases de la técnica fenomenológica para su respectivo análisis. En este contexto, Husserl (1992) expone que “La fenomenología otorga un nuevo método descriptivo y una ciencia apriorística que se desglosa de él y que está destinada a suministrar el órgano fundamental para una filosofía

rigurosamente científica” (p. 52). En otras palabras, es un método que trata de explicar la esencia de las cosas y la realidad de los fenómenos y sus causas.

Sobre la base de estas consideraciones, se detallan las fases de la investigación fenoménica según Tinoco, Cajas y Santos (2018:51):

Fase Descriptiva. Consta de: elección de las técnicas para la obtención de información, aplicación de las técnicas seleccionadas y elaboración de la descripción protocolar. En esta fase, se diseñó y aplicó el instrumento y se procedió a organizar los datos para su posterior análisis. Este proceso se vincula con la categorización, la cual se describe en el apartado del análisis e interpretación de los resultados.

Fase Estructural. Consiste en la lectura general de la descripción de cada protocolo, delimitación de las unidades temáticas naturales, determinación del tema principal, expresión del tema principal en lenguaje científico, integración de la información en una unidad descriptiva, y, finalmente realizar una entrevista final con los sujetos estudiados. Durante esta etapa, el investigador sistematizó la información obtenida a través del programa para el análisis de datos cualitativos: Atlas.ti versión 8, en el mismo emergió la estructuración de citas, códigos, categorías y subcategorías de los datos. (Ver Anexo B).

El procedimiento para el procesamiento de los datos en el programa Atlas.ti versión 8, se inició con la incorporación de los documentos (entrevistas) a dicho programa, posteriormente se ingresaron los código y posibles códigos a profundizar en el análisis, con la finalidad de establecer el pareo por citas según los códigos existentes. En este punto, cabe mencionar que la codificación puede hacerse forma manual o por autocodificación, es decir, el sistema toma las coincidencias de palabras o frases en los documento y aplica la cita correspondiente. Luego en función de los códigos, emergieron las subcategorías y categorías de análisis, para presentar, por último, las redes del procesamiento de información, esto se refiere a la organización de categorías, subcategorías y códigos en gráficos.

Es importante, tener en cuenta que el programa Atlas.ti versión 8, permite la organización y estructuración de los datos cualitativos, con el cual resulta más fácil desarrollar la fase de contrastación o discusión de los resultados, ya que unifica los aspectos relevantes en unidades de análisis, gestionando así, un mayor control de los datos que se procesan y dando rigurosidad científica al proceso de interpretación.

Fase de Discusión de los Resultados. Aquí se relaciona los resultados obtenidos con las conclusiones de otros investigadores para compararlos, contraponerlos o complementarlos, y entender mejor las posibles diferencias o similitudes. Por último, se procedió a interpretar los hallazgos evidencias mediante la contratación de estos con las diferentes teorías expuestas.

RESULTADOS

Dentro de este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario y las entrevistas, las cuales buscan determinar cuáles variables influyen en el desarrollo profesional de los de los estudiantes y egresados pregrado, así como los egresados de postgrados de Maestría de Recursos Humanos de la Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Económicas, comprendido en los años 2018-2020.

Caracterización de la muestra

Los instrumentos se realizaron con base a una muestra por conveniencia a estudiantes y egresados de postgrados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires comprendido en los años 2018-202. A continuación, se sistematiza las características de los participantes (ver Tabla 3, Figura 2).

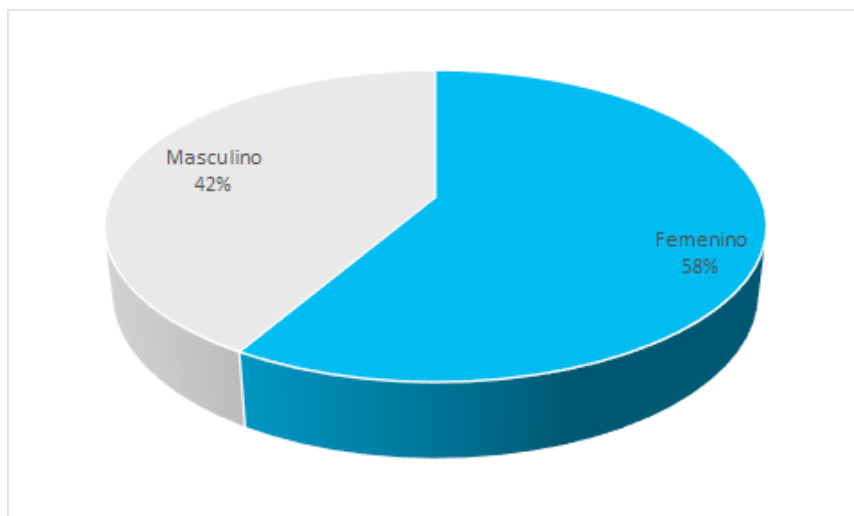
Tabla 3.

Participantes

Total de encuestas realizadas	77
Intervalo de edades	25 - 44
Profesional académico cursando	49
Profesional académico recibido	28
Elaboración propia.	

Figura 2.

Datos Sociodemográficos.



Nota. Distribución de porcentaje de acuerdo a género. Elaboración propia.

Análisis de Datos Cuantitativos

Se presentan los resultados del cuestionario señalados en porcentajes. El instrumento aplicado contó con cinco opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Neutro, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.

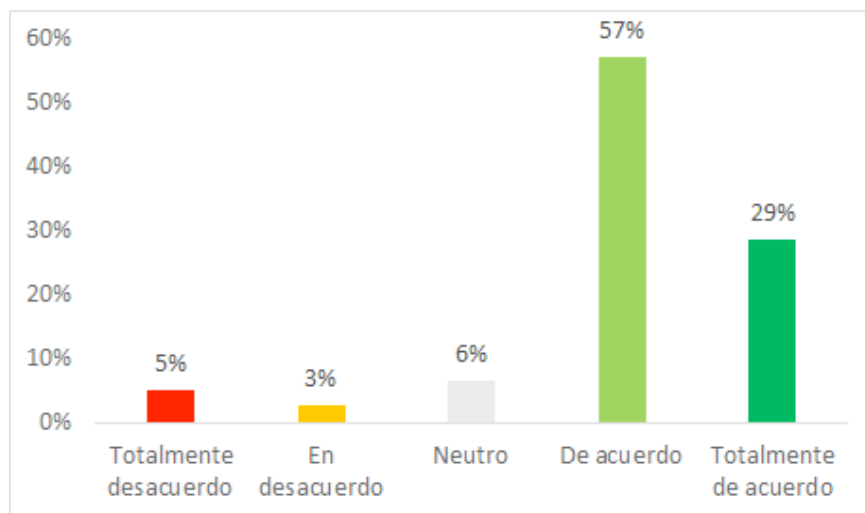
1.- ¿Considero que me desarrollo profesionalmente con satisfacción, propósito y ánimo, ejecutando el conocimiento de mis propias habilidades?

De acuerdo a lo expuesto por los participantes, se observó que el 86% de ellos consideran que se desarrollan profesionalmente a medida que logran conseguir elementos motivacionales que impulsen su autoestima y crecimiento personal; sin embargo el 14% restante, opinan lo contrario. Esta pregunta hace referencia al factor motivacional endógeno y se relaciona con la dimensión ***Autoconfianza***, según Goleman (1998) la autoconfianza “implica una proyección de la propia presencia” (p. 80). Esto significa, la propia percepción y seguridad que tenga un individuo de sí mismo, de esta manera, se puede interpretar que los estudiantes poseen la capacidad para realizar

una tarea con satisfacción, propósito y ánimo, en relación al conocimiento de sus propias habilidades.

Figura 3.

Satisfacción, propósito y ánimo.



Elaboración propia

2.- ¿Considero que me desarrollo profesionalmente promoviendo una competitividad intelectual?

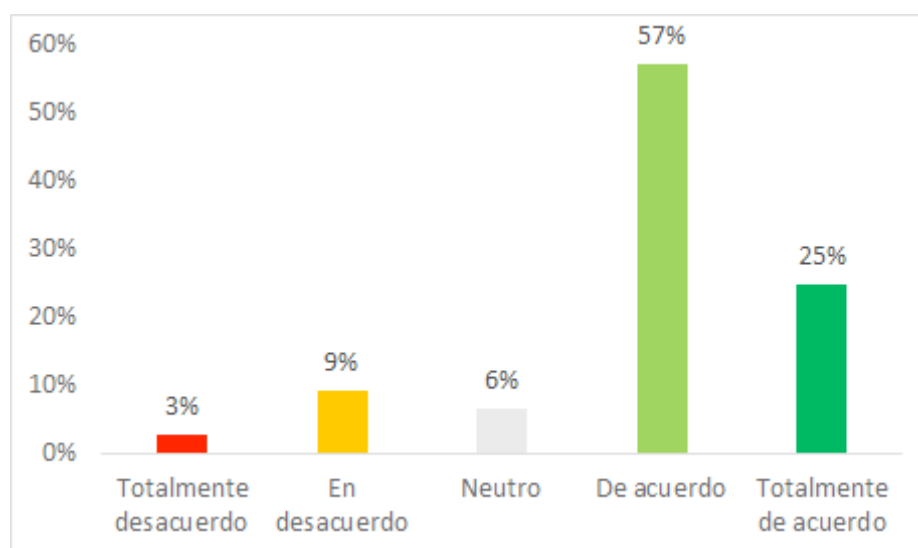
En lo que respecta a la competitividad sostenida, el 82% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la afirmación de que las facultades intelectuales vinculadas con lo cognitivo, permiten que se genere a una competitividad sostenida, mientras que el restante 11% opinaron negativamente, al respecto. De acuerdo con Schwab (2013) la competitividad se refiere a la capacidad que tienen las empresas de producir bienes y servicios en forma eficiente (con costos declinables y calidad creciente) haciendo que sus productos sean atractivos, tanto dentro como fuera del país.

Desde esta perspectiva, puede afirmarse que los participantes encuestados, asumen el desarrollo profesional vinculado a la capacidad de realizar una labor eficiente, que pueda resultar atractiva y competitiva en el mercado al cual pertenece, de allí, que se considera un factor

motivador, pues fomenta e incentiva hacia la excelencia laboral, generando perfiles altos de exigencias

Figura 4

Competitividad sostenida.



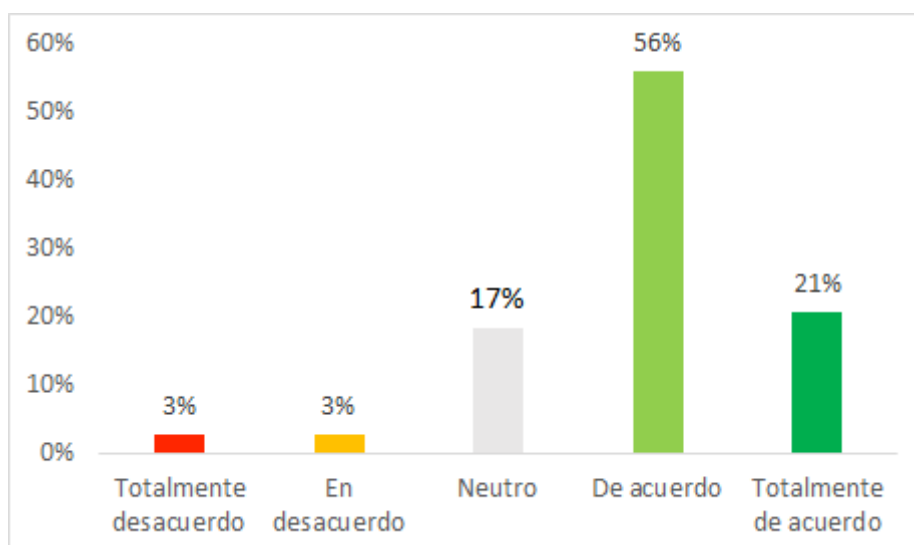
Elaboración propia

3.- *¿Considero que me desarrollo profesionalmente promoviendo un alto nivel cognitivo?*

En este ítem se evidenció, que el 77% de los encuestados afirman que el factor psicológico, vinculado a la facultad intelectual, conlleva al desarrollo profesional. De tal manera, estos participantes consideran que el perfil académico y cognitivo influyen positivamente en el desempeño laboral, un 17% manifestó neutralidad en la respuesta, lo que permite deducir que para ellos el desarrollo cognitivo pudiera no ser un factor determinante en lo que respecta a la profesionalización, y el 6% restante, está en completo desacuerdo con este planteamiento.

Figura 5.

Nivel Cognitivo



Elaboración propia.

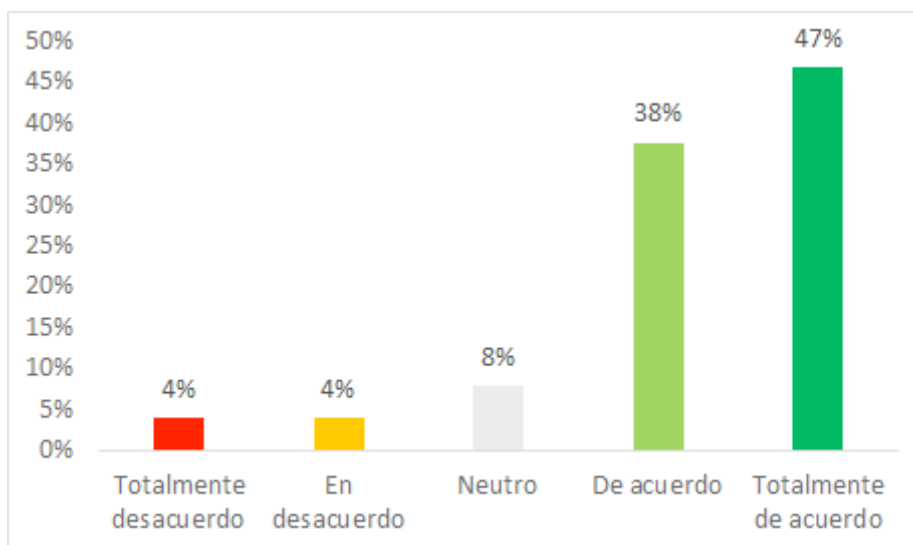
4.- ¿Considero que me desarrollo profesionalmente con un alto desempeño personal?

La actitud positiva se asocia al desempeño que cada individuo demuestra en sus responsabilidades, de allí que, resulta favorable que los profesionales asuman con ética, disciplina y compromiso las funciones que les toca ejercer. Sobre este contexto, se evidenció que el 84% de los participantes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, sobre la relevancia que tiene el desempeño personal en el desarrollo profesional individual y colectivo. Es oportuno acotar, que el buen desempeño de un grupo depende en gran medida en las acciones de liderazgos que se apliquen, por tanto, un buen líder será capaz de llevar a su equipo por el camino del éxito.

Por otra parte, se pudo apreciar que existe un grupo que no comparte esta opinión, lo que conduce a suponer que muestran apatía por el desempeño personal dentro de la organización, entorpeciendo, de esta manera, no solo sus relaciones interpersonales, sino el alcance de los objetivos propuestos por la misma.

Figura 6

Desempeño



Elaboración propia.

5.- *¿Mi desarrollo profesional me permite generar productos innovadores?*

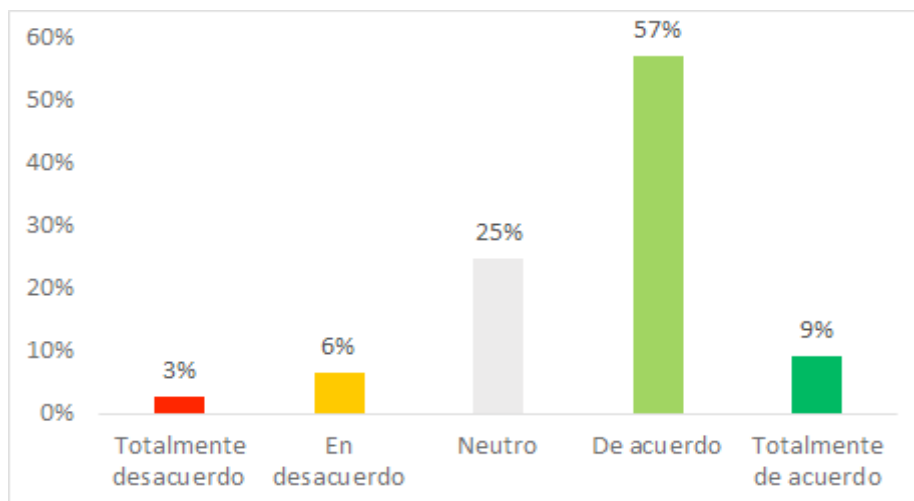
Las organizaciones siempre apuntan a ser pioneras en el desarrollo de ciertos patrones y servicios, de allí que aspiran que sus empleados dirijan sus acciones hacia la construcción de nuevas ideas o mejorar las que ya existen. A este respecto, Perilla (2019) sostiene que innovar “no consiste en generar algo que nunca haya existido, sino en fortalecer lo ya existente desde una apuesta curricular sólida y coherente entre sus diferentes elementos” (p. 10). Siguiendo la idea del autor, se deduce que la innovación en la actualidad es un factor primordial en los diferentes campos sociales, que promueve la motivación de los individuos.

En este contexto, se pudo apreciar a través de la encuesta que el 66% de los participantes consideran que el desarrollo profesional es un principio clave para la innovación, en otras palabras, a medida que crecen profesionalmente se sienten motivados por buscar nuevos conceptos, o, transformar los existentes en pro de la productividad y calidad del servicio que prestan. Sin embargo, el 25% de los estudiantes y egresados encuestados, mantienen una opinión de neutralidad al respecto, lo que podría sugerir que la innovación para ellos no es un tema de interés. Por último,

el 9% restante opinan que su desarrollo profesional no tiene nada que ver con su capacidad de innovar, esto pudiera considerarse un elemento poco importante para ellos.

Figura 7

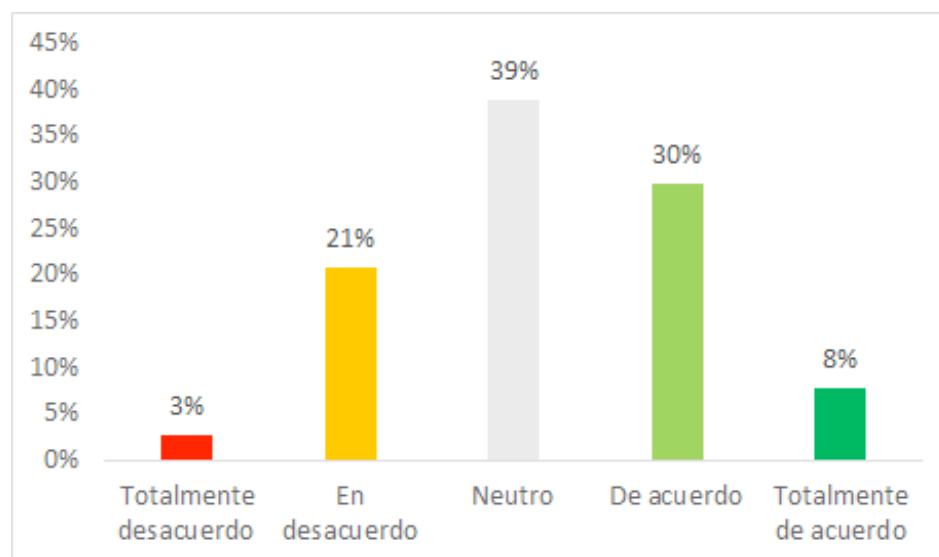
Innovación



Elaboración propia.

6.- ¿Mi desarrollo profesional se genera en un contexto de óptimas condiciones?

Los resultados arrojaron que un 39% de los estudiantes tiene una postura neutra respecto a lo que consideran que se desarrollan profesionalmente dentro de un contexto en óptimas condiciones, mientras que el 23% manifestó estar en desacuerdo; esto permite consolidar que más de la mitad de estudiantes no se sienten identificados con este factor motivacional. Es importante comprender, que las condiciones laborales resultan beneficiosas para el buen desempeño de los trabajadores, en consecuencia, cuando el clima de trabajo caracterizado por ser hostil, individualista y que además no posea las condiciones físicas adecuadas para el empleado, será un elemento distractor y entorpecedor de los procesos que allí se cumplen.

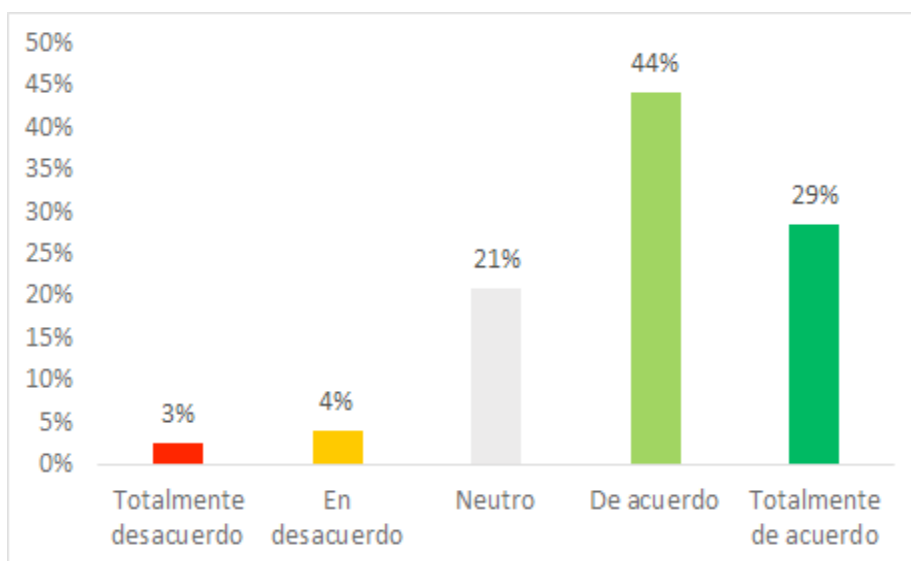
Figura 8.*Óptimas condiciones.*

Elaboración propia.

7.- ¿El desarrollo profesional académico me genera expectativas de alta calidad?

Se corrobora con la gráfica que el 73% de los estudiantes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, por lo tanto, perciben una motivación endógena por sentirse parte de un contexto con competencias y conocimiento de calidad frente a un 21% que manifiestan neutralidad. Es importante destacar, que los desafíos y constantes cambios que se presentan a diario en la sociedad impulsa a los seres humanos a replantearse su forma de pensar y buscar alternativas que le permitan estar a la par de los avances, en este sentido, el individuo busca prepararse o actualizarse en aquello que le apasiona.

Desde esta perspectiva, puede afirmarse que a mayor preparación en un área específica se aspira que haya mayor desempeño por parte del profesional, por tanto, se considera que el desarrollo profesional permite generar expectativas sobre el desempeño de una persona, sin importar las condiciones laborales.

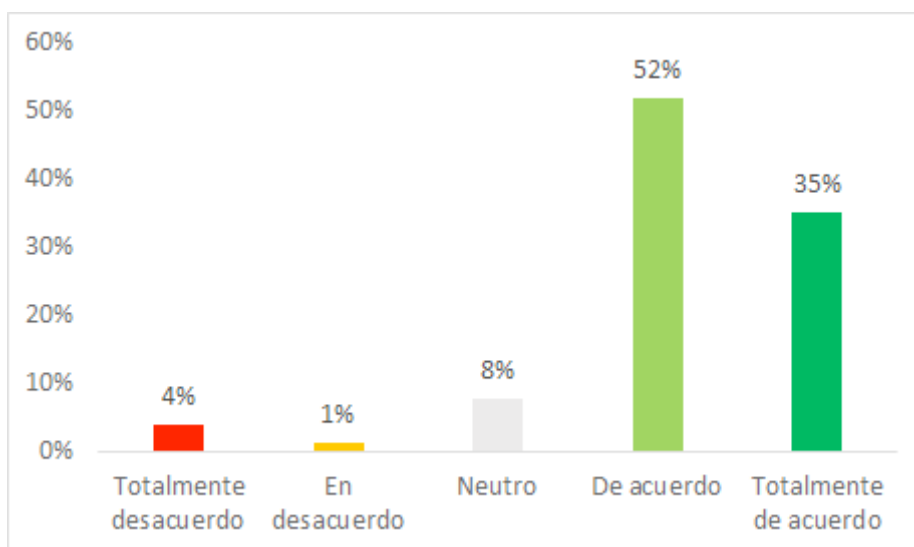
Figura 9*Calidad*

Elaboración propia

8.- ¿El desarrollo profesional académico desarrolla una mayor capacidad en mi ser?

El 87% de los encuestados afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, lo cual hace deducir la relación directa que tienen el empoderamiento interno para desarrollarse profesionalmente. Este ítem guarda relación con el anterior, pues es evidente que mientras más preparado estés académicamente mejor será tu desenvolvimiento en las funciones que desempeñas.

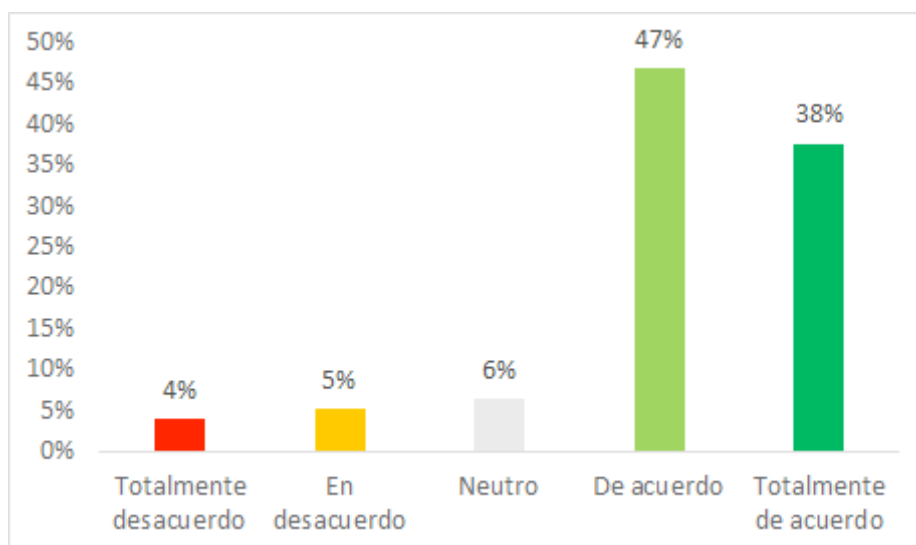
Sobre este planteamiento Tejedor (2003), sostiene que el desarrollo profesional se entiende como “cualquier intento sistemático de mejorar la vida profesional, la práctica, las creencias y conocimientos profesionales (...) con el propósito de aumentar la calidad...” (p. 178). Este principio, afirma la idea planteada por lo que el desarrollo profesional puede considerarse como un factor motivador que promueve las habilidades del individuo.

Figura 10*Capacidad*

Elaboración propia.

9.- *¿Me desarrollo profesionalmente para generar una competencia y conocimiento en mi contexto?*

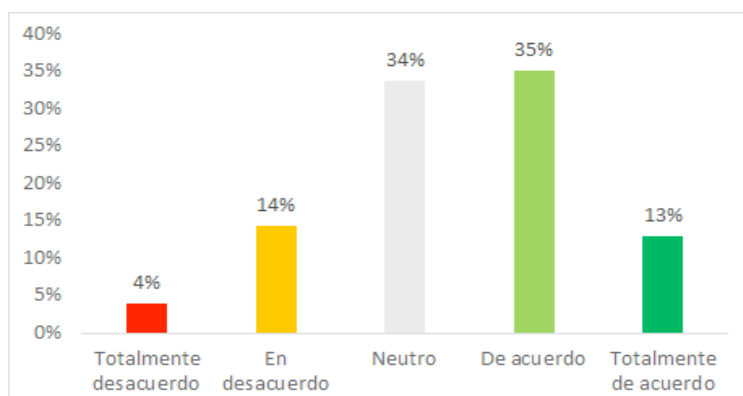
Se demuestra la inclinación natural de las personas hacia la competitividad, en donde el 84% de los encuestados contestaron estar de acuerdo con esta afirmación. Las habilidades cognitivas son fundamentales para el desarrollo de los individuos, en tanto, les permite establecer un buen perfil de desempeño en las funciones que realizan, en este sentido, a medida que el ser humano se ocupa por perfeccionar sus conocimientos va optimizando los procesos y, consecuentemente, generando posición en la competencia.

Figura 11*Competencia y Conocimiento*

Elaboración propia.

10.- ¿El desarrollo profesional académico me genera una recompensa salarial?

Se observa que sobre la variable diversificación, la cual hace referencia a la representación económica por prestar determinados servicios, 35% de los estudiantes encuestados expresan que se sienten de acuerdo con la retribución económica, el 13%, por su parte, manifiesto estar muy de acuerdo y el 52% de estudiantes demuestran que no les representa ningún tipo de motivación.

Figura 12*Diversificación*

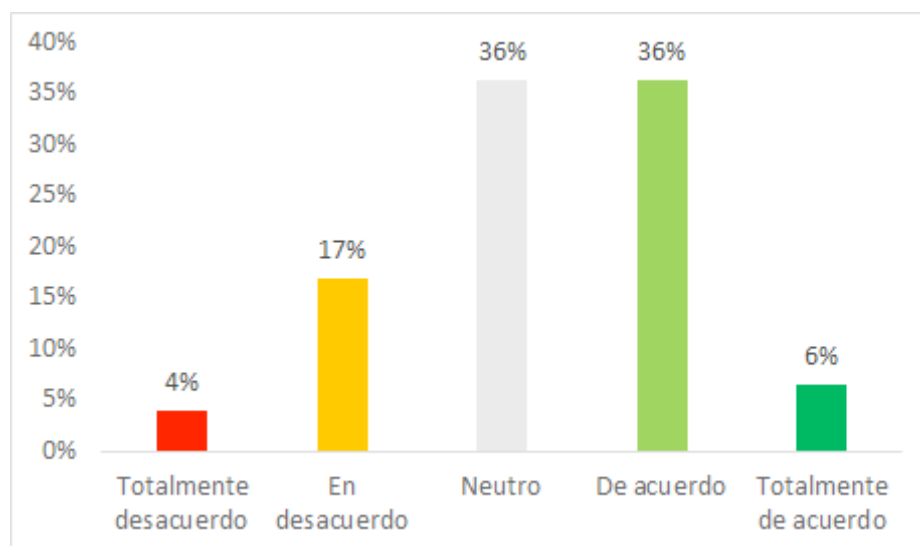
Elaboración propia.

11.- ¿El desarrollo profesional académico me genera estabilidad laboral?

Demuestran el mismo comportamiento relacionado con el anterior factor social. Un importante porcentaje (36%) muestra neutralidad con respecto a la permanencia y particularidades de su condición laboral en el tiempo. Lo que pudiera traducirse en que este elemento les resulta poco motivador y no lo consideran algo de relevancia en su desempeño.

Figura 13

Estabilidad laboral



Elaboración propia.

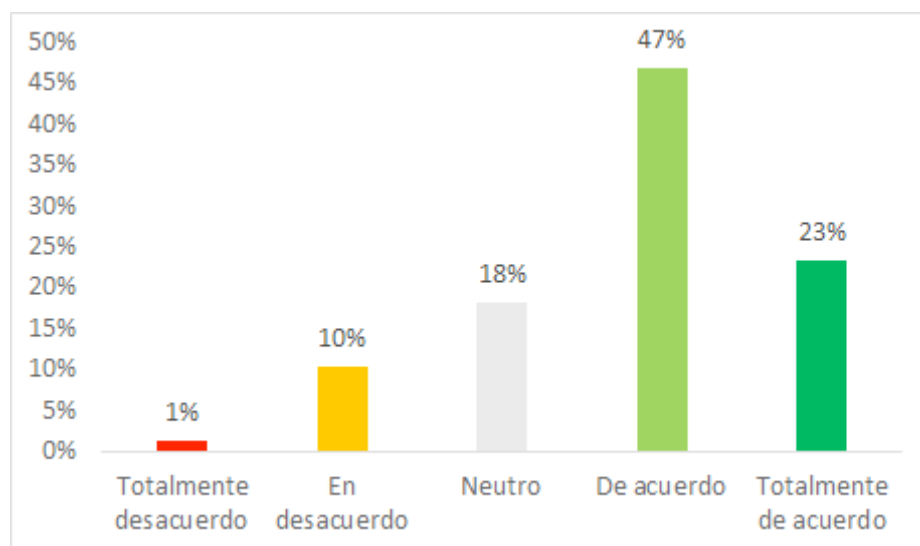
12.- ¿El desarrollo profesional académico me genera mayor valoración laboral?

La valoración laboral es un factor relevante en las organizaciones, sentirse valorado dentro del área de trabajo incentiva al individuo a hacer las cosas con mayor determinación y dedicación. En consecuencia, cuando ocurre lo contrario, la persona pierde el interés en continuar preparándose para las funciones que desempeña. Es así, como existen profesionales que al no sentirse valorados por los organismos que representan se inclinan por solo cumplir con lo que les compete sin buscar perfeccionar sus conocimientos.

Con base a lo anterior, el 70% de los estudiantes encuestados consideraron que son valorados en profesionalmente gracias a su perfil académico, sin embargo, el 30% restante no están de acuerdo con esta cualidad, y afirman no sentirse valorados laboralmente sin importar el nivel de profesionalización que tengan.

Figura 14

Valoración laboral



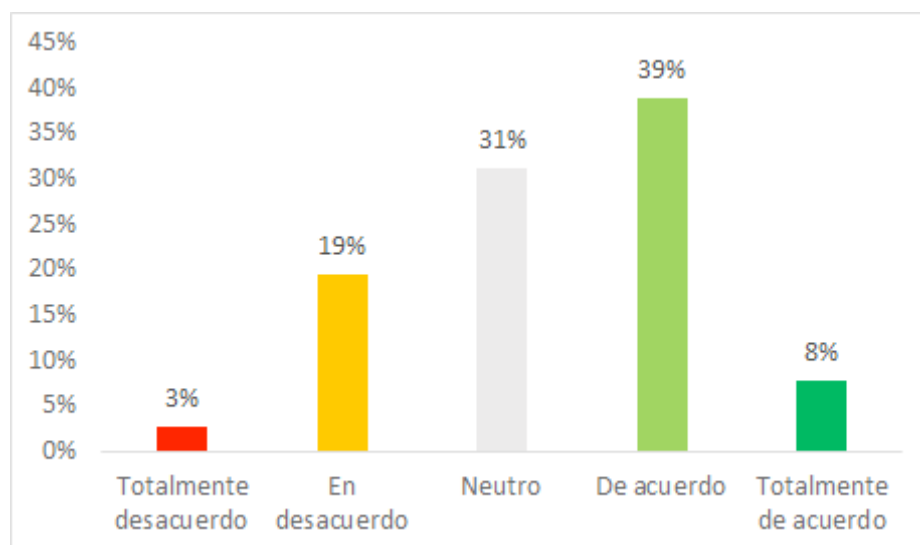
Elaboración propia.

13.- ¿El desarrollo profesional académico me genera mayor reconocimiento económico?

Tiene una evidente relación con las variables exógenas estudiadas, las cuales conllevan a que sean reconocidos como verdaderos factores motivantes cuando se está en un entorno de reconocimiento económico. En el contexto analizado, el 39% de los participantes indicaron que están de acuerdo, mientras que un 31% de los estudiantes respondió de forma neutra ante la pregunta, lo que sugiere que no están conformes con la remuneración que reciben en la realización de sus funciones.

Figura 15

Económica, social y ambiental



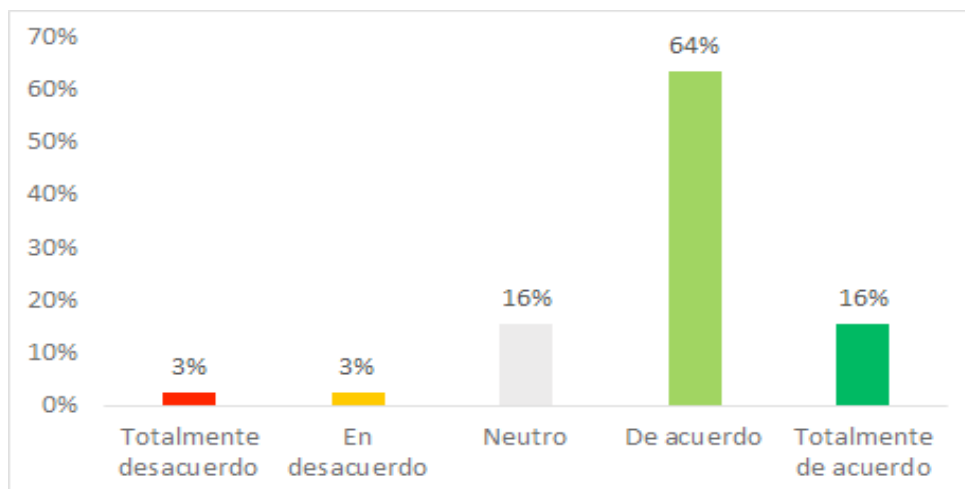
Elaboración propia

14.- *¿El desarrollo profesional académico me genera un desarrollo productivo en el ámbito laboral?*

Sobre esta variable, se observó que el 64% está de acuerdo y el 16% totalmente de acuerdo, lo que demuestra, que el 79% del total de los encuestados afirman que su desarrollo académico les genera mayor productividad en su ámbito laboral. Como se ha planteado anteriormente, el mantenerse actualizado en los avances científico-técnico-pedagógicos que emergen constantemente, permite que el individuo se desenvuelva mejor en los escenarios que se presenten, conduciendo a fomentar un nivel de productividad alto para la organización a la cual pertenecen.

Figura 16

Desarrollo productivo



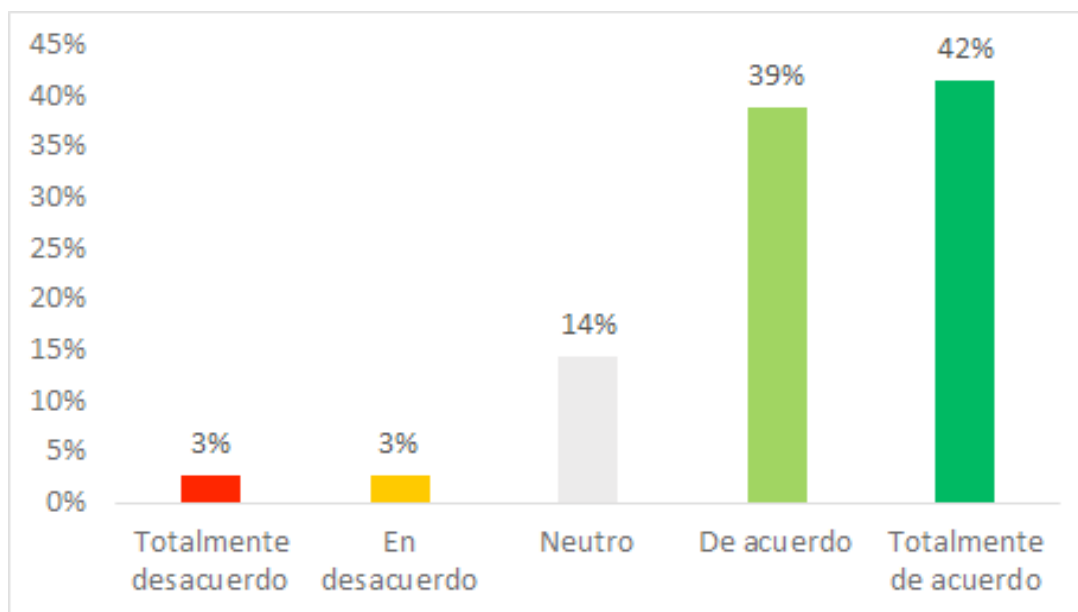
Elaboración propia

15.- *¿El desarrollo profesional académico genera una influencia positiva en mi contexto laboral?*,

Esta variable se relaciona con un factor social de la motivación exógena, generó el 81% de respuestas afirmativas (de acuerdo y totalmente de acuerdo), esto sugiere que los estudiantes perciben como positivo la influencia que tiene el desarrollo académico en el contexto laboral, entendiendo que no solo favorece el desempeño de los trabajadores, sino que, además, resulta beneficioso para la promoción de las relaciones interpersonales.

Figura 17

Influencia



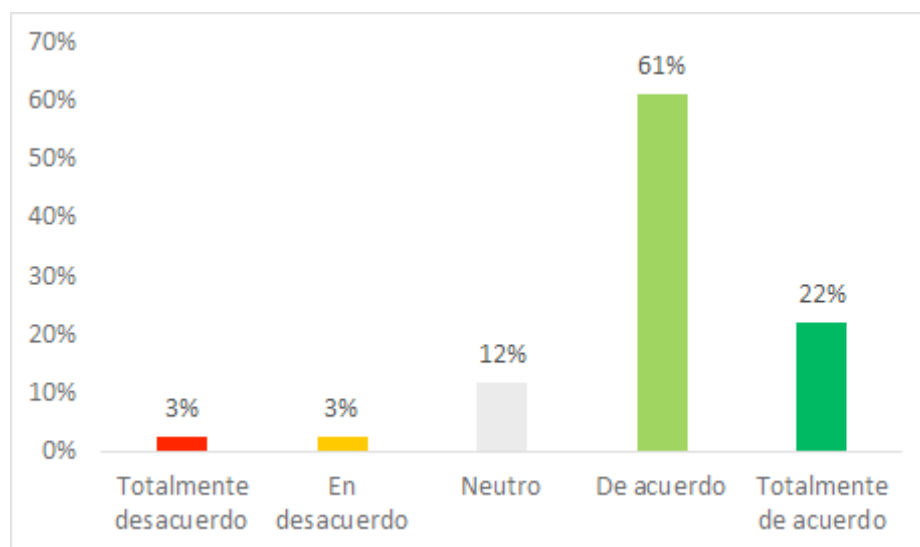
Elaboración propia.

16.- ¿El desarrollo profesional académico me genera oportunidades de desarrollo y formación en mi contexto?

El 83% de los estudiantes contestaron afirmativamente; esto permite resaltar las expectativas de desarrollo personal y de formación que tienen relación con las variables exógenas, las cuales brinda el contexto laboral. Es importante comprender, que el desarrollo profesional es la alternativa viable para el crecimiento de las organizaciones, por tanto, es relevante que estas dispongan de cursos, jornadas, talleres y ofertas académicas valiosas para impulsar el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, así como la calidad de servicios y productos de la empresa.

Figura 18

Formación y Desarrollo Personal



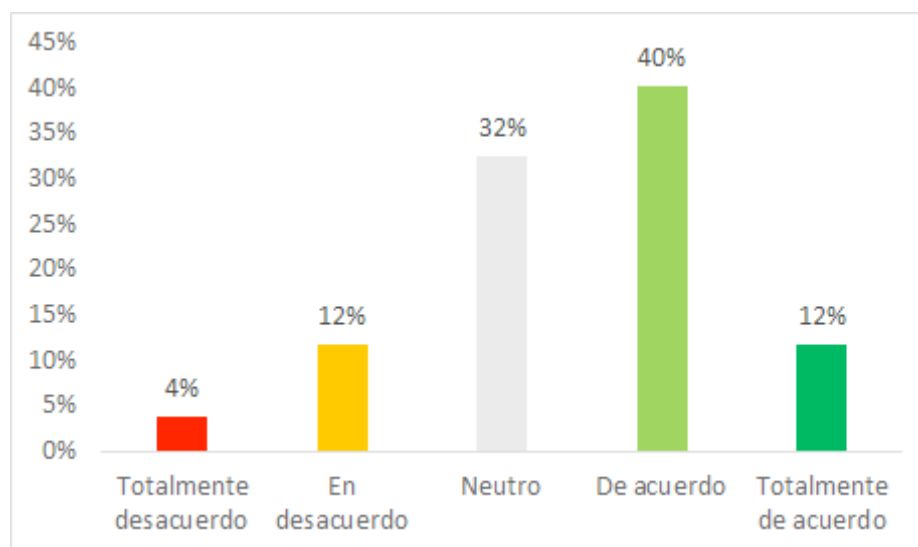
Elaboración propia.

17.- ¿El desarrollo profesional académico me da la posibilidad de tener mayores privilegios en mi contexto laboral?

Donde el mayor porcentaje, en este caso un 52% de los estudiantes consideran que laboralmente su desarrollo profesional académico les representa un privilegio, sin embargo, hay que resaltar que el 32% de los participantes mantienen una posición neutra con respecto a esta afirmación. Desde esta óptica, se deduce que para algunas personas el poseer o no una grado universitario o superior no es garantía para recibir privilegios laborales o, en su defecto, depende del contexto donde se encuentren.

Figura 19

Alienación



Elaboración propia

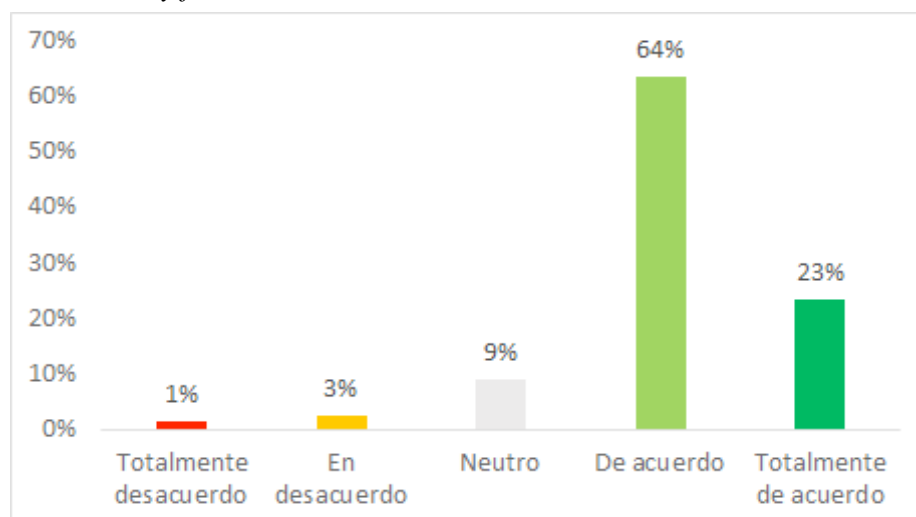
18.- ¿El desarrollo profesional académico está alineado con mi construcción y formación de mi realización?

La gráfica muestra que la mayor proporción de los encuestados (87%) están de acuerdo y totalmente de acuerdo, determinando el peso a la dimensión Actitud, que hace parte de las variables exógenas. Los resultados se pueden interpretar como la alta motivación a la construcción de conocimientos que conducen al alcance de las metas propuestas como individuos.

La actitud es un indicador relevante dentro del perfil de los seres humanos, pues de esta depende su desarrollo personal y profesional en cualquier ámbito de la vida. Aunado a la posibilidad que brinda de generar oportunidades que promueven beneficios, tanto para los trabajadores, como para las organizaciones. Una actitud negativa, por el contrario, entorpece las relaciones personales y laborales.

Figura 20

Construcción y formación.



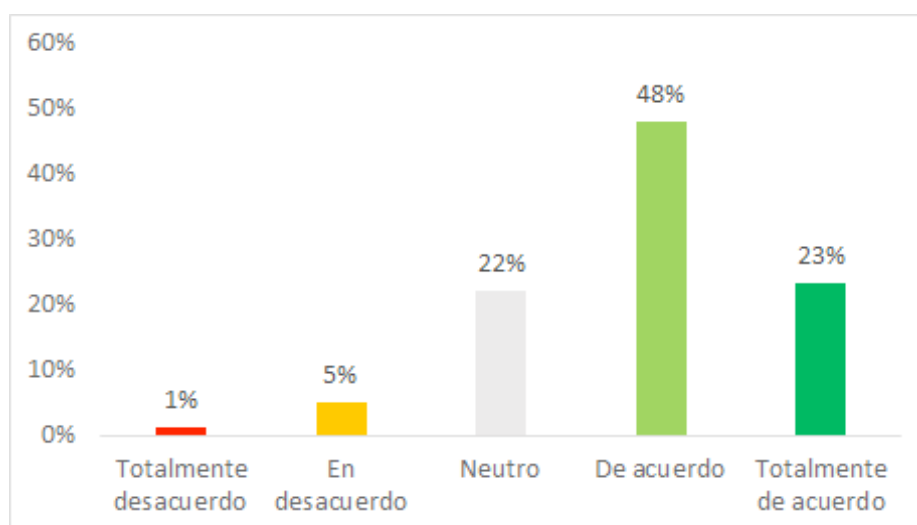
Elaboración propia

19.- ¿Me desarrollo profesionalmente con pasión por el crecimiento académico?

Indaga sobre el estímulo al crecimiento y oportunidades de desarrollo, la misma demuestra que el 81% de los estudiantes encuentran motivación al estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la afirmación. Este resultado no es sorprendente, pues se sabe de antemano que la idea de realizar estudios académicos se ve en primera medida influenciado por una actitud de superación y autorrealización.

Figura 21

Interés vocacional y crecimiento profesional



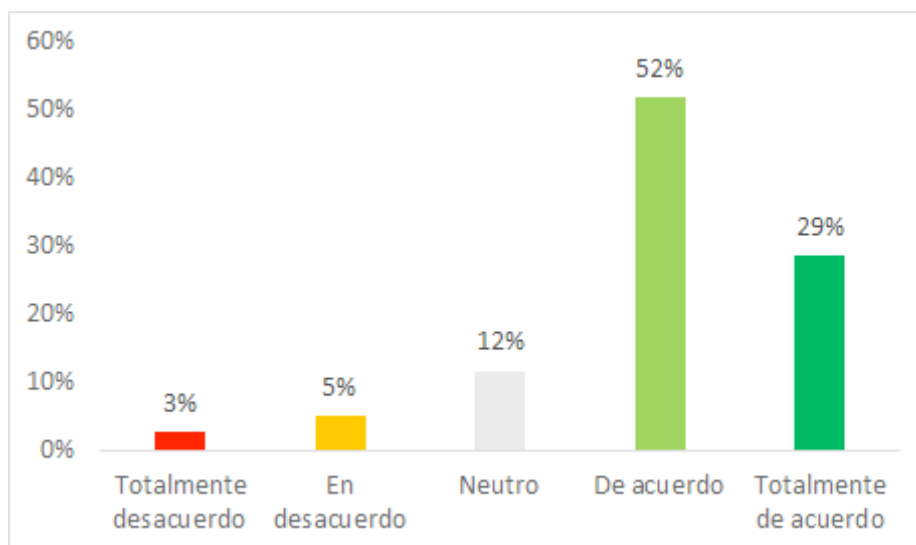
Elaboración propia.

20.- ¿El desarrollo profesional académico me permite reorientarme en mi perfil laboral?

A medida que el ser humano se va desarrollando profesionalmente, van cambiando sus intereses y necesidades sobre lo que desea en su contexto laboral, de esta manera, se permite cambiar y/o perfeccionar sus estrategias de trabajo, mejorando, consecuentemente, su desempeño en las funciones que ejecuta. Esto es fácilmente apreciable en la figura 22, donde se puede observar que el 81% de los estudiantes están de acuerdo con que su desarrollo académico permite orientar su perfil laboral, un 12% se muestran neutros o indiferentes; mientras que un 8% están en desacuerdo con esta afirmación.

Figura 22

Reorientación del enfoque profesional



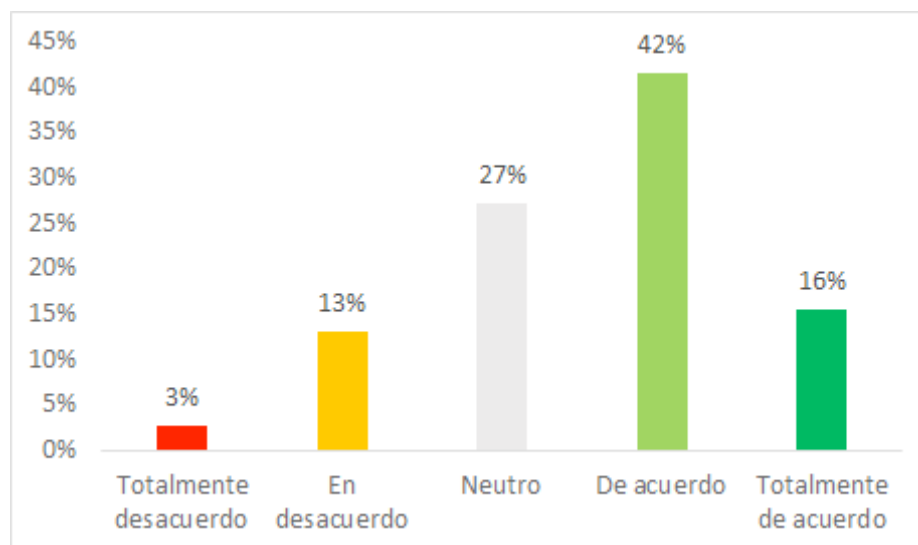
Elaboración propia.

¿El desarrollo profesional está en coherencia con la actualidad del mercado?

Determinan que el porcentaje de estudiantes que manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo (81%) es destacable y positivo para los programas de postgrado de la Universidad, puesto desde esta pregunta se indaga si la metodología de la enseñanza que imparte la Facultad está alineada con el desarrollo profesional académico en el contexto laboral.

Figura 23

Coherencia con la actualidad del mercado



Elaboración propia.

En relación a la importancia de las variables y mayor porcentaje de calificación de las preguntas en general, las situamos en la siguiente tabla:

Tabla 4

Orden de importancia en las Variables Endógenas

Dimensión	Operalización	Porcentaje
Pertenencia	Capacidad	87%
Autoconfianza	Satisfacción, propósito y ánimo	86%
Autonomía	Desempeño	84%
Pertenencia	Competencia y conocimiento	84%
Intelectual	Competitiva sostenida	82%
Intelectual	Nivel cognitivo	77%
Pertenencia	Calidad	73%
Autonomía	Innovadora	66%
Autonomía	Óptimas condiciones	38%

Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla anterior, se aprecia claramente que en las variables endógenas la dimensión pertenecía obtuvo el 87% de puntuación, lo que permite suponer que para los individuos la capacidad es un factor relevante en la motivación individual y colectiva. Por tanto, aspiran que las empresas valoren su preparación académica y gratifiquen con buenos salarios e incentivos su desempeño.

Tabla 5

Orden de importancia en las Variables Exógenas

Dimensión	Operalización	Porcentaje
Actitud	Construcción y formación	87%
Promoción (Expectativas)	Formación y desarrollo personal	83%
Reconocimiento	Influencia	81%
Metodología de la enseñanza	Reorientación del enfoque profesional	81%
Reconocimiento	Desarrollo productivo	79%
Actitud	Intereses vocacional y crecimiento profesional	71%
Estabilidad	Valoración profesional	70%
Metodología de la enseñanza	Coherencia con la actualidad en el mercado	57%
Promoción (Expectativas)	Alineación	52%
Especie	Diversificación	48%
Reconocimiento	Económica, social y ambiental	47%
Estabilidad	Estabilidad laboral	43%

Elaboración propia.

En lo que respecta a las variables exógenas, la actitud tuvo mayor porcentaje que el resto de las dimensiones, esto implica que depende en gran medida la disposición e interés que muestren las personas para formarse en sus distintas profesiones y aprovechar las herramientas que les ofrezca su

contexto. A continuación, se presenta a continuación los porcentajes de las opiniones mayoritarias de los encuestados con respecto a las preguntas planteadas en el cuestionario.

Tabla 6

Porcentaje de Encuestas

Preguntas	% de opiniones mayoritarias
¿Considero que me desarrollo profesionalmente con satisfacción, propósito y ánimo, ejecutando el conocimiento de mis propias habilidades?	57,1 % De acuerdo
¿Considero que me desarrollo profesionalmente promoviendo una competitividad intelectual?	57,1 % De acuerdo
¿Considero que me desarrollo profesionalmente promoviendo un alto nivel cognitivo?	55,8 % De acuerdo
¿Considero que me desarrollo profesionalmente para un alto desempeño personal?	46,8 % Totalmente de acuerdo
¿Mi desarrollo profesional me permite generar productos innovadores?	57,1 % De acuerdo
¿Mi desarrollo profesional se genera en un contexto de óptimas condiciones?	39 % Neutro
¿El desarrollo profesional académico me genera expectativas de alta calidad?	44,2 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico desarrolla una mayor capacidad en mi ser?	51,9 % De acuerdo
¿Me desarrollo profesionalmente para general una competencia y conocimiento en mi contexto?	46,8 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico me genera una recompensa salarial?	35,1 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico me genera estabilidad laboral?	36,4 % De acuerdo - 36,4 % Neutro
¿El desarrollo profesional académico me genera mayor valoración laboral?	46,8 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico me genera mayor reconocimiento económico?	39 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico me genera un desarrollo productivo en el ámbito laboral?	63,6 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico me genera oportunidades de desarrollo y formación en mi contexto?	61 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico me da la posibilidad de tener mayores privilegios en mi contexto laboral?	40,3 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico está alineado con mi	63,6 % De acuerdo

construcción y formación de mi realización?	
¿Me desarrollo profesionalmente con pasión por el crecimiento académico?	48,1 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional académico me permite re orientarme en mi perfil laboral?	51,9 % De acuerdo
¿El desarrollo profesional está en coherencia con la actualidad del mercado?	41,6 % De acuerdo

Elaboración Propia

Se puede concluir que, dentro de las variables endógenas, los factores que mayormente contribuyeron a que el personal entrevistado se sienta altamente motivado, fueron los factores sociales de “Reconocimiento” (Acción de expresar y agradecer la labor cumplida en relación a la economía, social y ambiental; su desarrollo productivo y su influencia); en segundo lugar, los factores pedagógicos de “Actitud” (formación, intereses vocacionales y crecimiento profesional).

Dentro de la motivación extrínseca se pudo diferenciar los que menos contribuyeron a la motivación y la satisfacción laboral, fueron los factores psicológicos en la dimensión de “Autonomía” que corresponden (Facultad para desempeñarse en innovación con óptimas condiciones

Análisis de Datos Cualitativos

La categoría a desarrollar es el resultado de las opiniones expuestas por los participantes (Ver Anexo A) en la entrevista aplicada vía online, una vez obtenidas las respuestas se procedió a introducir los datos en el programa Atlas.ti versión 8 para su integración, preparación y organización. En este contexto, la información se analizó mediante códigos, que posteriormente fueron agrupados de acuerdo a su semejanza y, en función a los objetivos propuestos, arrojando como resultado la categoría y subcategorías que se detallan en la tabla 7.

Tabla 7

Categorías Emergentes.

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CÓDIGOS
Factores Motivacionales	Motivación Endógena	Autoconfianza
		Autonomía
		Intelectualidad
	Motivación Exógena	Pertenencia
		Actitud
		Expectativas
		Estabilidad
		Reconocimiento

Elaboración propia.

Categoría Factores Motivacionales

La motivación es entendida como esos impulsos o estímulos que conducen al individuo a realizar determinada acción, de allí, que esta puede ser considerada, además como un elemento subjetivo de los seres humanos. De acuerdo con Pintrich y Schunk (2006) “la motivación es un proceso que nos dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene” (p.5). Desde esta perspectiva, puede afirmarse que la motivación requiere de la fijación de metas concretas, ya que esta guía la conducta hacia la consecución de las mismas.

Sobre la base de lo expuesto, se tiene que en el ámbito profesional son muchos los factores que intervienen como elementos motivadores y, consecuentemente, su relevancia depende de las necesidades e intereses de cada persona. Los factores motivacionales pueden ser positivos o negativos dependiendo la forma en qué se estimulen, por tanto, cuando se trata de un deseo, interés o aspiración personal se dice que es positiva, si por el contrario, se enfoca hacia el lado de las exigencias y obligación puede ser considerada negativa.

En función a estos planteamientos, McClelland, (citado en Morán y Menezes, 2016) expone que:

La consecuencia social de una intensa necesidad de logro es el éxito profesional. Porque los resultados de las investigaciones realizadas en situación de laboratorio con estudiantes universitarios pudieron generalizarse, llegando a la conclusión de que las personas con alta

necesidad de logro tendían a buscar y a hacerlo mejor en tareas moderadamente retadoras, a asumir la responsabilidad personal de su rendimiento, a buscar una retroinformación de rendimiento sobre la forma en que estaban actuando y a ensayar nuevas y más eficaces maneras de hacer las cosas. (p. 32)

Desde este punto de vista, la motivación conduce a la superación del ser humano, siempre y cuando, este tenga una actitud consecuente con las metas que desea alcanzar y se esfuerce por hacer cada día las cosas mejor. Es en este punto, donde intervienen aquellos factores propios del contexto, que combinados con los propios deseos de cada individuo permiten el alcance del éxito. En este contexto, para el desarrollo de esta categoría se abordarán las *Subcategorías Motivación Endógena y Motivación Exógena*, las cuales se detallan a continuación.

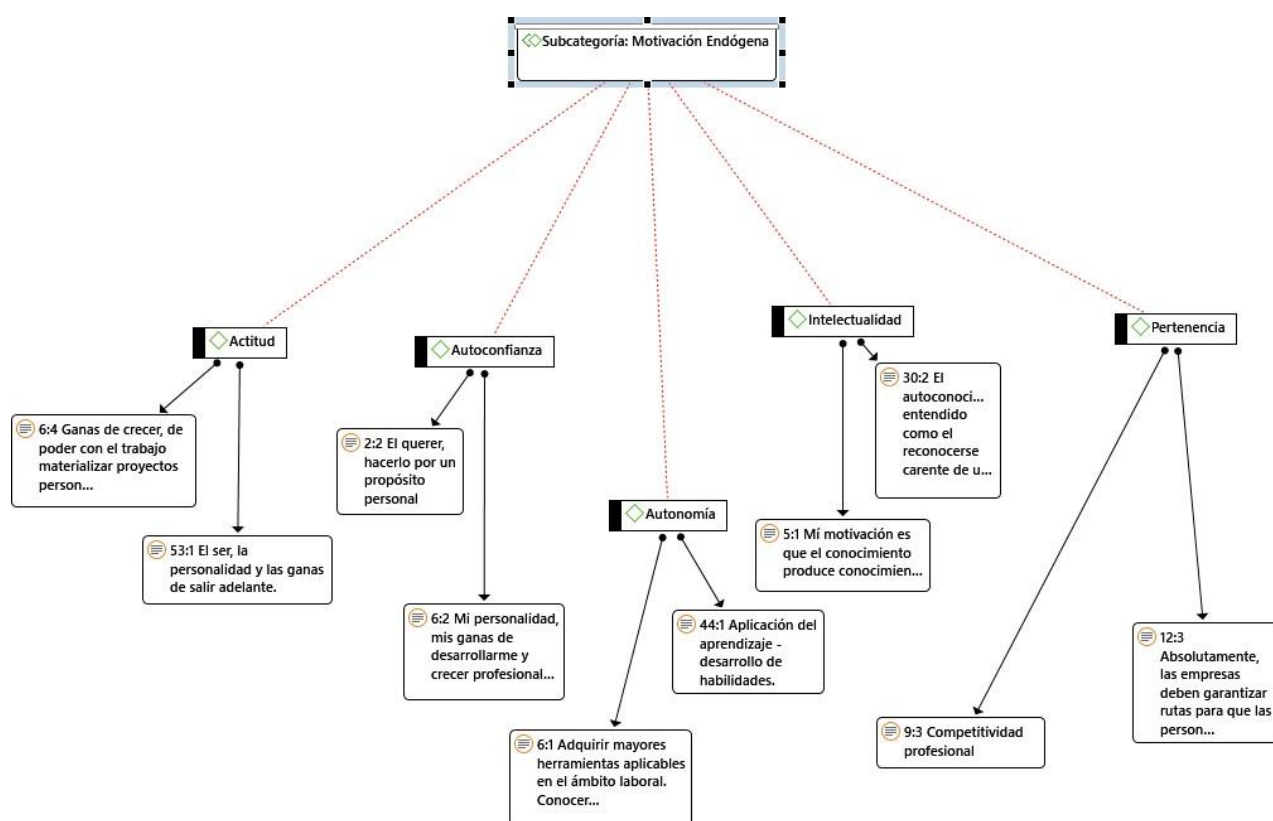
Subcategoría Motivación Endógena

Tal como se ha descrito, las variables endógenas surgen en el interior de cada individuo, se suscitan a saber de las necesidades internas, también puede ser denominada Motivación Intrínseca y según Pila (2012) “Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas” (p.18). La motivación endógena puede ser personal o relacional, la primera tiene que ver con aquellos aspectos propios de cada quien y, la relacional, como ya se ha indicado, se inclina hacia las relaciones filiales (familiares-amistades) que resultan valiosas para las personas.

Basado en este principio, el ser humano desde su percepción y desarrollo del pensamiento, delimita aquellos elementos internos que le resultan enriquecedor y, que de alguna manera, le incita a hacer las cosas bien, otorgándole posteriormente satisfacción personal y profesional. En efecto, el abordaje de esta subcategoría, se llevará a cabo a través de los siguientes códigos: *Actitud, Autoconfianza, Autonomía, Intelectualidad y Pertenencia*, los cuales hacen referencia a factores motivacionales endógenos y se detallan a continuación (ver figura 24).

Figura 24

Subcategoría. Motivación Endógena.



Nota: Fase de estructuración Atlas.ti, versión 8. Rivera (2021)

Como se observa en la figura 24, el primer código a desarrollar es la **Actitud**, la cual es una cualidad del ser humano que se relaciona con el contexto en el cual este se encuentre. Para algunos autores la motivación se basa en la necesidad del individuo y, de esta necesidad, se fomenta la actitud, así lo explican, Peña y Villón (2017) quienes afirman que “la necesidad es el punto de partida para generar la actitud necesaria y plantearse metas que generen el éxito. Sin embargo, una vez cubierta la necesidad, el individuo creará otras necesidades que continúen motivando las metas que desee alcanzar” (p. 182). Esto implica que el individuo a medida que va satisfaciendo sus necesidades va generando otras según los elementos contextuales.

A razón de este razonamiento, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española por actitud se entiende la disposición de ánimo manifestada de algún modo. En

consecuencia, es el modo de actuar de los seres humanos frente a las diversas situaciones. Desde esta óptica algunos informantes exponen lo siguiente:

E22: Mi interés en desarrollarme académicamente tiene como objetivo poder trabajar en una empresa y en un área que me resulten interesantes. (1133:1267)

E12: Ganas de salir adelante y querés demostrárselo a sí mismo, demostrar a su círculo familiar que se puede salir adelante. (712:829)

E22: Mi interés en desarrollarme académicamente tiene como objetivo poder trabajar en una empresa y en un área que me resulten interesantes. (1133:1267)

E53: El ser, la personalidad y las ganas de salir adelante. (443:496)

E60: Para mí la motivación parte de cada uno, la motivación es endógena viene de adentro hacia afuera, la empresa me da los insumos pero yo decido que hacer con ellos y apropiarlos en mi proceso de aprendizaje. (1306:1510)

E55: Sentirme desafiada y buscar superar mis límites. (825:872)

Según los informantes la actitud es una cualidad interna de cada ser, que les permite superar los obstáculos y ser mejores cada día. Se observó que los participantes se inclinan por deseos de superación personal y profesional, haciendo énfasis en su deseo de poder alcanzar un buen puesto de trabajo. A este respecto, Peña y Villón (ob. cit.) explican que “La gerencia de recursos humanos debe asumir la responsabilidad de crear mecanismos que permitan evaluar la actitud y el comportamiento de cada empleado, ya que una gestión adecuada permitirá alcanzar las metas en pro de la organización” (p. 188). En definitiva, mantener una actitud positiva permitirá desenvolverse mejor en el campo laboral y, por consiguiente, crecer profesionalmente.

La Autoconfianza, se presenta como según do código, esta se refiere a la seguridad del propio ser. Al respecto, Goleman (ob. cit.) sostiene que “Las personas dotadas de mucha confianza en sí mismas, parece exudar carisma e inspirar seguridad en quienes les rodean” (p. 80). En consecuencia la confianza en sí mismo, repercute favorablemente en los ambientes laborales, en

donde cada integrante asume el rol que le toca desempeñar con responsabilidad y compromiso, sin sentirse opacado por el otro.

Desde esta perspectiva, se entiende que los seres humanos que carecen de autoconfianza se caracterizan por demostrar constantes emociones de frustración, negación e inoperancia; convirtiéndolos en personas inseguras y con muchas dificultades para resolver situaciones específicas dentro de su contexto, en otras palabras, requieren constantemente de la intervención del supervisor o profesor (en el caso del estudiante) para que le valide las acciones realizadas. Sobre la base de este principio se citan las opiniones de algunos participantes.

E6: Mi personalidad, mis ganas de desarrollarme y crecer profesionalmente (787:855).

E11: El orgullo personal de tener una maestría. (692:734).

E17: Crecimiento y realización personal y profesional (366:413).

E40: Motivación a aprender y tener mi propio emprendimiento. (746:801).

De acuerdo con lo expuesto por los informantes, se deduce que a autoconfianza para ellos se basa en poder alcanzar su realización personal, en tanto, va más allá de los logros profesionales, se trata de poder demostrar que son capaces de alcanzar sus metas. Es conveniente mencionar, que la autoconfianza es un factor relevante a tenerse en cuenta para el desarrollo profesional, sin embargo, no debe ser confundido con vanidad y arrogancia, ya que resultaría desventajoso para el clima organizacional. En función a este planteamiento Goleman (ob. cit.) explica que

El exceso de confianza puede acabar convirtiéndose en arrogancia, especialmente en el caso de que la persona carezca de habilidades sociales y, del mismo modo, tampoco debe confundirse con la impulsividad porque, para tener un impacto positivo, la confianza en uno mismo debe hallarse en armonía con la realidad. (p. 80)

Según el autor, la autoconfianza debe ser manejada desde la realidad del individuo, en otras palabras, implica sentirse seguro de las capacidades individuales, sin dejar de lado el trabajo en colectivo. Por consiguiente, por muy preparado profesionalmente que esté una persona no debe

olvidar que el trabajo el éxito de toda organización depende del trabajo en equipo, aun y cuando, su nivel profesional sea mayor.

Por otra parte, se muestra en la figura la **Autonomía**, que tiene que ver con la capacidad de resolver situaciones desde sus propias herramientas. La autonomía viene acompañada de otras cualidades necesarias como la cognición y las habilidades sociales, indispensables para el buen desenvolvimiento dentro del campo profesional. Desde el punto de vista formativo, Holec (citado en Zoghi y Nezhad, 2012) define la autonomía “como la habilidad de hacerse cargo del aprendizaje de uno mismo, y añade que esta habilidad no es innata sino que debe ser adquirida, bien por medios naturales, o bien a través de la educación formal” (p. 22).

Según lo citado, la uatomía es un proceso individual, donde cada ser humano se vuelve responsable de su propio conocimiento y, por ende, de la forma en cómo hace llegar este conocimiento al ámbito laboral. Desde esta perspectiva, algunos de los participantes sostienen lo siguiente:

E6: *Adquirir mayores herramientas aplicables en el ámbito laboral. Conocer otros profesionales, generar red de contactos. (371:486)*

E16: *Adquirir mayores conocimientos y habilidades que representen un crecimiento y el cumplimiento de metas a nivel profesional y personal. (365:497)*

E34: *La principal motivación es crecer profesionalmente en un área en la que tengo mayor habilidad y lo ideal es implementar lo adquirido en el trabajo para obtener mejores resultados. (1095:1272)*

E44: *Aplicación del aprendizaje -desarrollo de habilidades. (395:448)*

E49: *El adquirir, actualizar y poner en práctica este conocimiento en función de mi desarrollo personal de la comunidad en general. (442:567)*

E21: *Adquirir nuevas herramientas y conocimientos. (371:417)*

E25: *Lograr crecimiento laboral y mejores herramientas para ser más eficaz y eficiente en mi labor. (379:471)*

Los entrevistados manifestaron que la autonomía para ellos implica dotarse de herramientas y habilidades que luego les permita desarrollarse eficazmente en el escenario laboral. Desde este contexto, emerge la idea que toda autonomía requiere de una capacidad intelectual que estimula al ser humano a ser más competitivo en su entorno. La autonomía se enmarca en otro proceso indispensable en desarrollo profesional como lo es el trabajo cooperativo, en efecto, desde el punto de vista laboral y educativo el cooperativismo es un proceso que nutre las habilidades individuales y colectivas, por ello, a medida que la persona se va haciendo más consciente de sus conocimientos adquiere habilidad y comienza a tomar decisiones, guiar grupos y solucionar problemas poniendo en práctica lo aprendido.

En cuarto lugar la figura 24 respresenta el código de *Intelectualidad*, este se erige en el desarrollo de las habilidades cognitivas, en otras palabras el fomento del conocimiento en las acciones diarias. Pérez y Sáenz (2009) exponen que la capacidad intelectual “identifica como núcleo fundamental el enfoque humano y, dentro de él, el intercambio de conocimientos” (p. 184). En otras palabras, el intelecto es la suma del desarrollo de competencias en el ser humano.

Puede afirmarse que a medida que el trabajador va adquiriendo competencias la organización espera que este potencie la trasmisión de conocimientos en el departamento donde se desenvuelve, creando lo que se conoce como capital estructural. En este contexto, el factor intelectual es una fuente motivador invaluable que no solo repercute favorablemente en la profesionalización del trabajador, sino en el crecimiento del capital intelectual de la empresa. A este respecto, algunos informantes comentaron lo siguiente:

E5: Mí motivación es que el conocimiento produce conocimiento. (364:617)

E24: Actualizar conocimiento, adquirir nuevas herramientas, dar espacio al pensamiento y a la creatividad a fin de innovar y plantear mejoras dentro del ámbito profesional. (374:540)

E32: Por medio del conocimiento adquirido, poder llegar al punto profesional que quiero. (379:460)

E37: Ampliar mis conocimientos y adquirir nuevas herramientas asociadas a mis ámbitos de interés con el objetivo de poder aplicarlas y ofrecer un diferencial. (378:529)

E44: Dar a conocer lo aprendido- ponerlo en práctica. (909:955)

E45: Siempre consideré que las herramientas técnicas acompañan el mejor desarrollo del trabajo cualquiera que sea. (397:504)

Tal como se aprecia, los informantes manifestaron que su motivación se basa en poder conseguir el conocimiento en el área donde se desenvuelven, actualizar sus procedimientos y llevar sus conocimientos a la práctica. A otros les motiva aprender, no sólo para demostrar lo que saben, sino para transmitir lo que saben desde el ejemplo y la orientación a los demás. De acuerdo con Quintas; Lefrere, y Jones, 1997; Boisot, 1998; Davenport y Prusak, 1998 (citados en Pérez y Sáenz, 2009) “Conocer es poseer verdades, creencias y expectativas desarrolladas sobre los datos e información del entorno que permiten la actuación” (p. 187). En otras palabras, a mayor conocimiento, mejor desempeño laboral que generan experiencias y aprendizajes nuevos y significativos.

Por último, se tiene el código de **Pertenencia**, el cual se vincula con aquellos valores intrínsecos del ser humano que realzan la fidelidad, gratitud y constancia. Desde el punto de vista laboral el sentido de pertenencia se orienta hacia la lealtad del individuo por la organización en la cual forma parte, aunado a la disposición de mantenerse competitivo y productivo para la misma. A este respecto, Cerón (2015) sostiene que:

Los esfuerzos de gestión no darán fruto si no se anima a los empleados a trabajar en equipo, sino se les hace sentir miembros de una familia empresaria, si no se les inculcan valores de pertenencia, que les lleve a cuidar de la organización empresarial que en este caso, es de todos y para todos. (p. 7)

En todo caso, la organización debe crear elementos que contribuya con este factor motivacional, con la finalidad de que el empleado sienta el compromiso de responder a las

exigencias de la empresa y, más allá, sienta el deseo de prepararse más cada día para ser útil y productivo. En este contexto, se citan las opiniones de varios participantes.

E32: *Cuando el área de trabajo es competitiva de manera positiva te hace evaluarte y te lleva a mejorar cada día. (1158:1266)*

E19: *El desarrollo de una visión de negocios con valores corporativos de calidad, que se articule con los valores personales de quienes integran la organización. (835:989)*

E12: *Absolutamente, las empresas deben garantizar rutas para que las personas se capaciten, tengan oportunidades de mejora y por ende su desarrollo profesional se amplíe. (1234:1397)*

E13: *Competencia laboral, crecimiento profesional, competitividad del mercado. (367:438)*

E46: *Si uno observa posibilidades de crecimiento en la empresa, uno toma la iniciativa de fortalecer conocimientos en la academia. (1114:1237)*

E63: *Me encuentro becada por mi empleador, motivo por el cual de cierta manera me veo "obligada" finalizar la maestría ya que no la he pagado yo. En distintas oportunidades quise abandonar la maestría porque no cumplía con mis expectativas pero el hecho de estar haciéndola a través de una beca me impulsó a continuarla. (1848:2162)*

Desde el punto de vista de los informantes, la pertenencia es un reconocimiento al valor que le otorga la organización al empleado, es una gratitud que impulsa y motiva a ser mejores en las funciones que desempeñan y a evaluar sus capacidades. Como se observa, mientras mayores beneficios reconozcan los trabajadores que reciben de la organización mayor será su disposición por ser consecuentes con esta y desarrollar profesionalmente para responder favorablemente a las exigencias de la organización y del mercado del cual forma parte. En consecuencia, este factor endógeno se nutre de algunos elementos externos que tienen que ver con el valor que reciben, generando así deseos de hacer una labor eficiente para corresponder a esos beneficios otorgados.

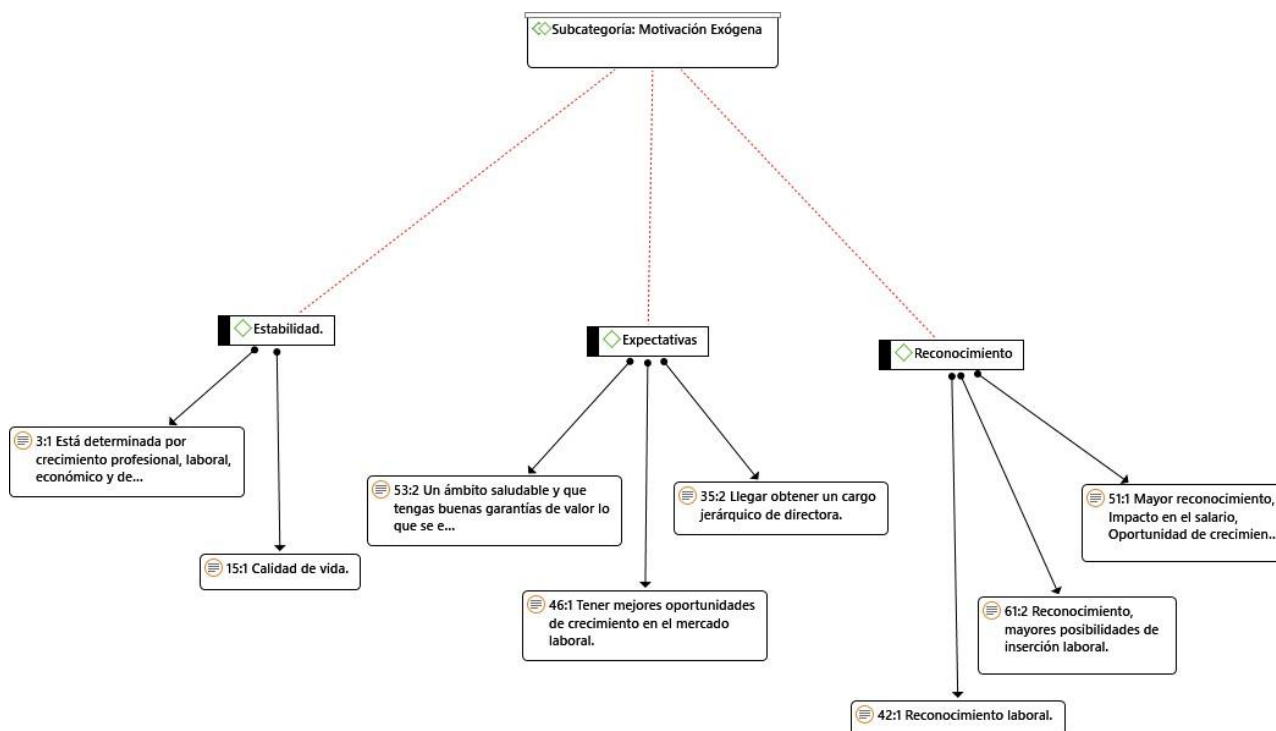
Subcategoría Motivación Exógena

Los factores motivacionales endógenos también son conocidos como extrínsecos y se asocian a todos aquellos elementos propios del contexto que de alguna manera influyen en el comportamiento del individuo. Tal como menciona González (2008) “la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los *estímulos externos* mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción” (p. 52). Pudiera afirmarse, entonces, que la motivación exógena resulta tan relevante y provechosa como aquella que proviene del propio ser e, incluso, produce mayor beneficio por cuanto se enfoca en la colectividad.

En este orden de ideas, a juicio del autor de esta investigación, es posible considerar los factores externos motivacionales como el punto de partida de toda organización, ya que, a través de ellos es posible alcanzar con mayor rapidez las metas de la institución. En función de estos planteamientos se establecen algunos códigos para el desarrollo de esta subcategoría, los cuales son: *Expectativas, Estabilidad y Reconocimiento*, tal como se muestra en la figura 25.

Figura 25

Subcategoría Motivación Exógena



Nota: Fase de estructuración Atlas.ti, versión 8. Rivera (2021)

La **Estabilidad** se presenta como primer código en la figura 25, se asocia a aquellos factores como salario, posición laboral, beneficios contractuales, que le brindan a los trabajadores mejor calidad de vida. La estabilidad en el desarrollo profesional se acrecienta a medida que el individuo desea optar por mejores oportunidades e incluso, por aquellas oportunidades de expandirse y abrirse camino de forma independiente.

Este factor exógeno resulta muy relevante para el empleado y la empresa, pues mientras más estabilidad sienta el trabajador mayor será su compromiso y desempeño con la misma, está estrechamente ligado al sentido de pertenencia y, consecuentemente, al reconocimiento. Siguiendo con Peña y Villón (ob. cit.) estos afirman que “Es necesario dirigir adecuadamente a las personas

que laboran en la organización, estimular al trabajador a fin de lograr el equilibrio que permita crecer al empleado y lograr su *estabilidad* y a la empresa lograr su éxito organizacional” (p. 188).

Lo expuesto por los autores concuerda con la idea que las organizaciones requieren brindar al empleado seguridad y bienestar. En efecto, dentro de las opiniones más más resaltantes de los informantes se citan las siguientes:

E3: *Está determinada por crecimiento profesional, laboral, económico y de estatus.*
(363:440)

E3: *Crecimiento profesional y económico.* (873:907)

E9: *Mejor posicionamiento laboral.* (369:397)

E12: *Ganas de tener una mejor posición económica, querés aprender cosas nuevas, aumentar su conocimiento en otros temas. Aspirar a un mejor cargo en una compañía.*
(944:1099)

E15: *Calidad de vida.* (686:701)

E17: *Mayores oportunidades en el mercado laboral.* (857:899)

E32: *Mejorar mi calidad de vida por medio de mejores oportunidades laborales.*
(950:1022)

Se observó en lo expuesto por los enunciantes que su motivación de estabilidad se basa en poder mejorar su calidad de vida, mediante la preparación profesional que les permita optar a mejores oportunidades de empleo. Se hizo muy notorio que este es un factor realmente relevante para los estudiantes, pues esperan que a través de su desempeño las empresas les brinden la seguridad necesaria para sostenerse sin restricción ni limitación, es decir, poder satisfacer sus necesidades vitales, así como aquellas de recreación, dispersión y deseos.

En segundo lugar se encuentra el código de *Expectativas*, relacionado con aquellas perspectivas que se trazan los individuos al obtener cierto logro, por ejemplo, se espera que al ser egresado de la universidad se pueda conseguir un trabajo acorde a la preparación académica y con buena remuneración. En este orden de ideas, las expectativas fungen como excelentes factores

motivacionales, ya que, el ser humano se impone un objetivo mediante ellas, en otras palabras, un estímulo (esfuerzo) – respuesta (logro).

En este contexto, las expectativas pueden considerarse como factores psicológicos que conducen al individuo a identificarse con aquello que desea alcanzar, de allí, que se traza un plan de carrera que les permita crecer profesional y personalmente. Vroom (1964) explica en su teoría de la expectativa que la motivación de un trabajador en su entorno laboral depende de los logros y objetivos que desea o pretende alcanzar en su trabajo y de las probabilidades reales de poder conseguirlos. Sobre la base de estos planteamientos, se citan las opiniones más relevantes de los informantes.

E5: Los desafíos, sentirse desafiado por el contexto, por saber si lo vas a poder hacer, el miedo de no poder lograr el objetivo y aun así, hacerlo con miedo y lograrlo. (1300:1464)

E19: En mi caso, la motivación tiene que ver con el interés de poder tener más y mejores posibilidades de trabajos bien remunerados, que me permitan alcanzar mis sueños. (371:533)

E22: Conseguir un trabajo que me guste y relacionado con mi carrera académica. (887:960)

E26: Presión social. Mejores oportunidades de empleo. (832:879)

E27: Mejorar y aspirar a mejor cargo laboral. (871:910)

E53: Un ámbito saludable y que tengas buenas garantías de valor lo que se está capacitando. (939:1023)

En función a lo planteado por los informantes, se observa que sus expectativas se orientan hacia la necesidad de poder conseguir un buen empleo con el cual puedan satisfacer sus necesidades, su interés en crecer profesionalmente se debe a optar en un mercado altamente competitivo, e incluso, lo catalogan como una *E26: presión social*. Siguiendo con la teoría de Vroom (1970), esta explica que “la motivación es un proceso de elecciones realizadas entre

diferentes comportamientos que están bajo el control de las personas. Los empleados se comportarán de cierta forma si quieren conseguir un aumento de sueldo u otra recompensa” (p. 92).

De manera tal que, mientras más sean las aspiraciones de los empleados, mayor será su desempeño, este factor se nutre de otros elementos tales como el esfuerzo, la valía, la valencia y los resultados, lo que implica, que el ser humano en sus deseos y anhelos estipula lo que él considera que vale su esfuerzo y qué necesita para alcanzarlo.

Por último, dentro de esta subcategoría se encuentra el código de **Reconocimiento**, ligado muy estrechamente a los factores anteriores, se trata de esa valoración que los empleados esperan de su trabajo, esfuerzo y desarrollo profesional. En consecuencia, la motivación del trabajador va desde lograr una retribución económica que le permita cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social.

Según la teoría de Herzberg, el reconocimiento social: Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad. Desde esta perspectiva, los informantes sostienen estas consideraciones:

E63: *En realidad son varias ya que por un lado está la motivación referida a conseguir un mejor empleo a futuro a través de los contactos que uno obtiene con docentes y compañeros de cursada (a mejor desempeño académico, mejores referencias de estos contactos en búsquedas laborales), pero también el hecho de la cuestión de estatus que te otorga el tener un título de postgrado a nivel social en general. (1304:1701)*

E61: *Reconocimiento, mayores posibilidades de inserción laboral. (950:1009)*

E51: *Mayor reconocimiento, Impacto en el salario, Oportunidad de crecimiento. (450:521)*

E50: *El reconocimiento del otro, ser valorado como profesional competente y capaz. (1138:1213)*

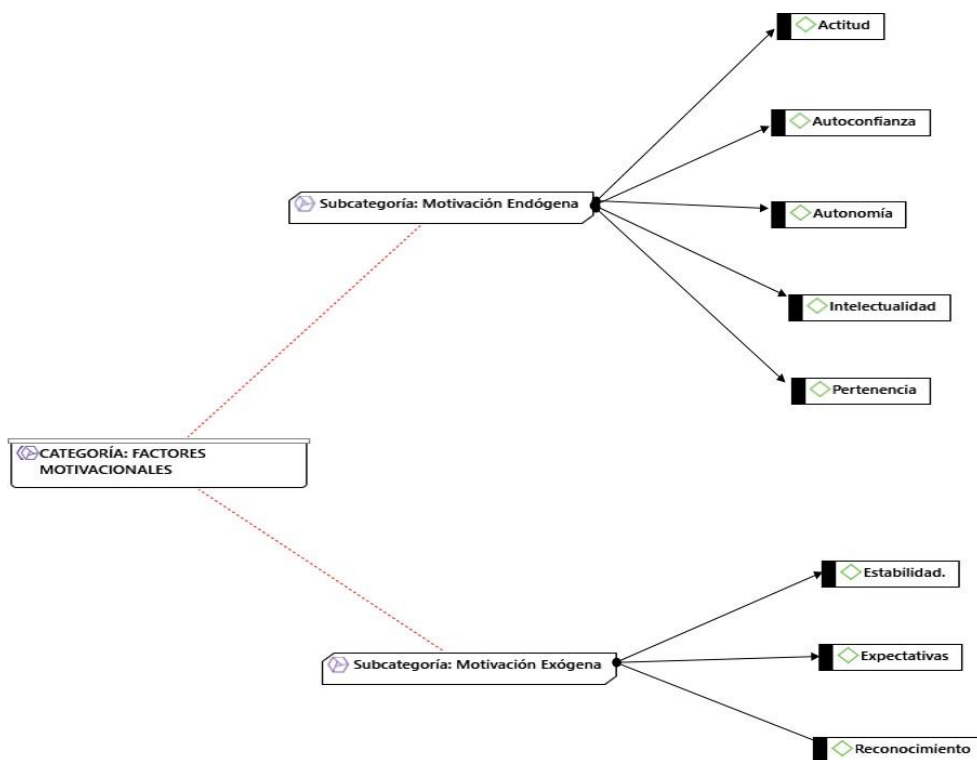
E45: *hay empresas que valoran la capacitación y motivan para que los colaboradores estudien. (1176:1261)*

Como se observa en las opiniones, los entrevistados consideran que el desarrollo profesional es una vía para recibir el reconocimiento social y laboral de su entorno, por lo que se sienten dispuestos a prepararse profesionalmente. Para Herzberg (citado en Manso, 2012) “El reconocimiento social: Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad” (s/p).

Según lo expuesto por el autor, se deduce que una de las iniciativas que conduce al ser humano a estudiar una carrera universitaria y continuar formándose y especializándose, a través de los postgrados es lograr conseguir el reconocimiento de sus pares, el orgullo de poseer un título y el status social que este proporciona.

Figura 26

Categoría Factores Motivacionales



Nota: Fase de estructuración Atlas.ti, versión 8. Rivera (2021)

En resumen, la motivación es un proceso fundamental en el ser humano para el alcance de sus metas, este proceso depende en gran medida, de las características y cualidades de cada individuo, sobre todo aquellas relacionadas con su escala de valores, situación económica y su cultura, así como los objetivos y las aspiraciones que desee lograr. En este contexto, es recomendable que toda organización con miras a posicionarse en el mercado asuma una corresponsabilidad con sus empleados, a mayor demanda de beneficios y reconocimiento, mejor será el desempeño de ellos para con la empresa y, por ende, se garantiza la preparación del personal en el ámbito profesional, repercutiendo significativamente en la expansión empresarial.

El clima organizacional es un factor clave, como se evidenció en las exposiciones anteriores, por lo tanto, mantener relaciones basadas en el respeto, la cordialidad, la valoración del desempeño, el trabajo en equipo y el incentivo a hacerlo mejor cada día será determinante para motivar al trabajador a perfeccionar sus conocimientos y optimizar sus procesos. Es importante, entonces, comprender que dentro de la motivación se debe atender tanto a los tributos internos, como externos de cada persona, para garantizar que este sea capaz de satisfacer sus necesidades, intereses, expectativas y demandas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego del desarrollo del presente trabajo, en donde se analizaron los resultados de los instrumentos de investigación, contrastando con lo descrito en el marco teórico sobre las variables que inciden en la motivación, emergieron diversos planteamientos relevantes, en este contexto, el autor concluye lo siguiente:

En lo que respecta al objetivo principal del estudio: *identificar las variables endógenas y exógenas que se relacionan con la motivación en el desarrollo profesional académico de los estudiantes y profesionales de postgrados de la UBA*, se encontró que la reducción de variables en cuanto a los diversos factores, resultó verdaderamente útil para analizar cada componente que hace parte de un indicador general como la motivación endógena y exógena; en efecto, se logró establecer un patrón de respuestas con semejanzas para reunirse en un menor número de variables.

En virtud de los resultados generados sobre el instrumento cuantitativo, se evidenció que el 68% de los profesionales se hallan altamente motivados principalmente por variables exógenas; es decir, aquellas que nacen del exterior y se encuentran comprendidas por factores sociales y pedagógicos. Sin embargo, el 32% restante, se hallaba medianamente motivado por variables de carácter endógenas. Esto permite deducir, que si bien los individuos necesitan de una motivación interna que fomente sus deseos de superación, ser mejores personas y contribuir con la formación de los demás, son los factores externos los que les impulsan a hacer las cosas, con la finalidad de conseguir una recompensa o reconocimiento, por consiguiente, puede afirmarse que existe cierto equilibrio, motivaciones por alcanzar objetivos tangibles.

En lo que respecta al análisis de los datos cualitativos, a través del programa Atlas.ti y su respectiva interpretación y contrastación, se observó que los participantes orientan el deseo de su desarrollo profesional con la perspectiva de obtener reconocimiento, valoración y status social. Es evidente, entonces que, aun y cuando, los seres humanos se plantean metas y proyectos de vida a

futuro, estas están determinadas por los factores materiales, resumidos en obtener una *mejor calidad de vida*. En otras palabras, más allá del desarrollo de las habilidades cognitivas, su motivación profesional se enfoca en los beneficios que obtendrán de ella.

Una de las posturas que más llamó la atención del investigador, fue la concordancia de las respuestas en cuanto a *crecimiento personal y profesional*, aunado al *reconocimiento*, lo que le permite formarse la idea de que a mayor preparación académica, mayores aspiraciones contractuales. En este orden de ideas, de las evidencias anteriores se pudo determinar que los factores que más contribuyen a que los entrevistados se sientan altamente motivados son aquellos relacionados con la satisfacción, propósito y ánimo, siendo los elementos de mayor peso dentro de las variables exógenas.

Sobre las variables endógenas, el resultado obtenido permitió inferir que existe una relación entre el nivel de motivación interno, que se produce por una elección libre del sujeto y el desarrollo personal; en líneas generales, se constata con la investigación que los seres humanos requieren de una motivación interna, que les impulsa a querer ser mejor y dar lo mejor de sí.

Correlacionado los factores de más altos porcentajes en la encuesta y las respuestas de la entrevista, se pudo demostrar que el factor económico es considerado un componente significativo, esto implica que, las posibilidades reales de acceder a mejores oportunidades laborales y la situación económica, en general, es de los principales factores que motivan a los maestrandos y profesionales a desarrollarse académicamente.

En resumen, los principales factores que influyen en el desarrollo académico y desempeño de los estudiantes y profesionales de postgrados de la Maestría de Recursos Humanos la UBA, son aquellos que hacen referencia al entorno externo. Asimismo, se identificó la existencia de una relación entre motivación de logro y los factores motivacionales de mayor influencia como el aspecto económico, en consecuencia, los profesionales consideran importante obtener seguridad y estabilidad laboral. Esto se debe a que los trabajadores temporales son pocos productivos, por tanto,

no compensan el aumento de los costos salariales y, menos aún, la oportunidad de un plan de carrera.

Son múltiples los factores que motivan a los estudiantes a desarrollarse profesionalmente, sin embargo, estos dependen, a su vez, del contexto en que se encuentran, por ejemplo, de la organización para la cual trabajan, las condiciones económicas, el entorno desafiante, los planes que tienen a futuro, el liderazgo de sus superiores, en general. Por tanto, se propone para futuras investigaciones correlacionar variables de tipo social y laboral.

Atendiendo a estas consideraciones, se puede afirmar que los estudios de postgrado se han convertido en el apoyo de los profesionales dentro del mundo laboral durante los dos últimos años, por causas de la globalización y acelerados cambios, principalmente. Es importante, reconocer los factores que permiten motivar a los estudiantes a permanecer en constante crecimiento profesional, promoviendo, al mismo tiempo, el desarrollo dentro de las organizaciones de manera que cumplan con sus propósitos de vida. En definitiva los factores endógenos y exógenos son determinantes para la motivación del ser humano.

El avance global y los efectos que ha tenido en relación al contexto laboral, ha convertido al desarrollo académico como en un objetivo estratégico de la organización. La recolección de esta investigación se efectuó en el año 2020, año transversal en la existencia humana, en especial la laboral, el efecto pandemia COVID 19, trajo como consecuencia un contexto de cuarentena mundial, la cual aún sigue vigente en muchos países de Latinoamérica, algo nunca sucedido en la historia de la humanidad. En este sentido, este estudio resulta significativo en los actuales momentos, tomando en cuenta, que en la actualidad se requiere de mucha motivación para mantenerse consecuente en el alcance de las metas.

Los resultados globales políticos y económicos muestran cómo estar a la vanguardia de los cambios que se producen en el actual escenario, donde la industria, sin duda alguna, fue uno de los campos más afectados. Es innegable que este ha sido un año, donde históricamente desaparecieron grandes, medianos y pequeños negocios, los que se encontraban desactualizados en relación a los

avances técnicos-científicos, en especial es lo virtual y digital. Sin embargo, aquellas empresas actualizadas a la era de la información digital, lograron adaptarse favorablemente al contexto, creciendo no solo en lo económico, sino en el reconocimiento del mercado.

Estos sucesos justifican la importancia de analizar el desarrollo profesional académico vinculado a la industria, ya que, es por medio de este que se da la actualización del conocimiento; de tal manera, el rol de la gerencia de recursos humanos, es entender que la motivaciones exógenas, relacionada con las variables que brinda el contexto, es lo que llevará a que este objetivo estratégico emergente y vital, se cumpla dentro de la organización.

Además, es relevante que se creen estrategias de fidelización del personal en este proceso de desarrollo profesional, pues de nada sirve motivar al desarrollo profesional, si al final, esto generará una rotación de personal, pues uno de los grandes efecto de la actualización del personal, es que una vez el empleado termina su desarrollo académico, este busca una empresa que lo valore más por sus nuevos conocimientos. Por consiguiente, la gerencia de recursos humanos, debe entender que la única forma para adaptarse al contexto y estar preparados para competir globalmente, es a través del desarrollo académico profesional del personal.

De los planteamientos anteriores, se concluye que la motivación es un factor intrínseco del ser humano, que responde estímulos internos y externos que les impulsa a realizar una determinada tarea o acción, pero estos estímulos solo tienen significado según las necesidades e intereses del individuo. Por tanto, en un mismo contexto de aprendizaje y/o laboral, un mismo estímulo puede resultar relevante para algunos miembros del grupo e irrelevante para otros, ya que esto se determina principalmente por lo que ellos desean para su bienestar.

De esto se deduce, que es no se puede determinar en un único rango los factores de mayor relevancia en la motivación, bien sean endógenos o exógenos, pues, a pesar, de que existen parámetros con mayor puntuación como la necesidad de reconocimiento monetario a los conocimientos y experiencia, todos los elementos resultan beneficioso para mejorar el desempeño de los participantes de un grupo específico. En el caso de los maestrandos y estudiantes de

pregrado, que fungieron como informantes dentro de la actual investigación, se evidenció un equilibrio entre lo exógeno y lo endógeno, sin embargo, concuerdan que los estudios de postgrado de necesarios para el crecimiento personal y profesional.

El aporte significativo de esta tesis es permitir que este proceso de investigación se pueda replicar en una muestra de diferentes disciplinas y, de esta manera, establecer un perfil motivacional dependiendo del postgrado de especialización. Se recomienda seguir indagando en el desarrollo profesional académico, pues es la motivación la única variable que llevará al empleado y, por ende, a la organización a poder adaptarse al contexto global, recordando que según la historia de los últimos años, se ha avanzado más que toda la suma de la existencia humana. Actualmente se está en un momento donde el desarrollo profesional es vital para la autorrealización humana y el nuevo objetivo estratégico de la gerencia.

Es preciso tener en cuenta, que se está en un momento de cambio y transición, por lo que se sugiere que se continúen ampliando las oportunidades de estudios de postgrado en la modalidad online, no solo en las universidades privadas, sino en aquellas que dependen del Estado, esto con la finalidad de permitir y ofertar el desarrollo profesional en todos los sectores sociales. El colapso vislumbrado a raíz de la pandemia hizo posible comprender la relevancia de avanzar hacia las nuevas tendencias, donde por supuesto, las tecnologías marcan la diferencia. En conclusión, es menester de las organizaciones brindar el apoyo a los trabajadores para que continúen forjando erigiendo sus conocimientos y poniéndolos al servicio de la institución.

REFERENCIAS

- Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender*. Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=10029>
- Alonzo, C. (2011). *Cuadernos de psicología del trabajo, Psicología del trabajo Cátedra II*. Hacia una tecnología de la motivación. Universidad de Buenos Aires.
- Albajari, V. 2014 *La entrevista en su proceso psicodiagnóstico*. Buenos Aires. Psicoteca Editorial.
- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Edición. Editorial Episteme.
- Balestrini, M (2006) *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. 7ma. Edición. Consultores Asociados: Caracas-Venezuela.
- Cerón, J. (2015). *La Importancia de la Motivación en las Empresas*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá-Colombia.
- Cid, Y. (2014). *Teorías de la Motivación Laboral y Constructos Psicológicos Relacionados*. (Tesis de postgrado). Universidad de León, España. (p.4).
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la Investigación, ¿Para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires: Teseo.
- Colvin, M. & Rutland, F. (2008). *Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation*. Louisiana Tech University. URL: <http://www.business.latech.edu>
- Chirino, N. (2008). *Características generacionales y los valores, su impacto en lo laboral*. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 2, N° 4
- Correa, L. (2012) *Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar*. El caso del personal del sector de salud privada en Tandil. Uniseridad FASTA. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/49224417.pdf>
- Elizalde Hevia, Antonio, & Martí Vilar, Manuel, & Martínez Salvá, Francisco A. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la

Persona. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 5(15). [fecha de Consulta 21 de Julio de 2020].
ISSN: 0717-6554. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305/30517306006>

Garcia, T., & Pintrich, P. R. (1994). *Regulating motivation and cognition in the classroom: The role of self-schemas and self-regulatory strategies*. In D. H. Schunk & B. J. Zimmerman (Eds.), *Self-regulation of learning and performance: Issues and educational applications* (p. 127–153). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Garzón & Sanz (2012). *La motivación y su aplicación en el aprendizaje*. (Tesis de grado). Universidad ICESI, Cali, Colombia.

Giacomozzi A, Gallegos C y Lara P. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. *Revista Administración Pública*. Rio de Janeiro. Pág 1213-30. URL: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>

Goleman, D. (1998). Título original: *Working With Emotional Intelligence* 1998 by Daniel Goleman, de la versión castellana: *La práctica de la Inteligencia emocional* 1998 by Editorial Kairós. S.A. Numancia 117—121. 08029 Barcelona España I.S.B.N.:84—7245—407—X Depósito legal: B—1.843/1999.

González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

Gonzales, R. (2011). *La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia*. (Tesis de postgrado). Palermo Business Review N° 5. Documento en línea. [Consultado en octubre de 2020]. Recuperado de: http://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf

Hernández, R, Fernández, C y Baptista, M (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Herzberg, F.; Mausner, B., Y Snyderman, B., *The Motivation to Work* (Nueva York: John Wiley and Sons, 1959). URL: <https://www.worldcat.org/title/motivation-to-work/oclc/803681223>

Hueso, A. y Cascant, M. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. 1era. Edición. España: Universitat Politècnica de València.

- Husserl, E. (1992). Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. Madrid: FCE.
- Lozano, S & Repetto E, (2007) *Motivación y desarrollo profesional: un estudio piloto*. REME Volumen X Junio 2007 Número 25. Documento en línea. [Consultado en noviembre de 2020]. Recuperado de: <http://reme.uji.es/articulos/numero25/article5/article5.pdf>
- Leccardi C & Feixa C. (2011). *El concepto de generación en las teorías sobre la juventud*. Última década n°34, Cidpa Valparaíso, Chile.
- Martin N, Martin P y Trevilla C. (2009). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento, El caso de una organización sin fines de lucro*. España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 66, pp. 187- 211. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Margulis, M & Urresti, M. (1998). *Viviendo a toda: jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades*. Siglo del Hombre Editores
- Manso, J (2012), *El legado de Federico Herzberg*, Universidad EAFIT, URL: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Miranda Padilla, Akaela Marisol, & Hernández de la Rosa, Miguel Angel, & Hernández Luque, Eylín (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9(),104-121.[fecha de Consulta 17 de Diciembre de 2020]. ISSN: 1994-1536. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3783/378343680009>
- Morán, C. y Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: Su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 2, núm. 1, pp. 31-40. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores. Badajoz, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851777004>

- Naranjo, P. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Costa Rica. Educación, vol. 33, núm. 2. (p 153).
- Peña, H. y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific- Artículo Arbitrado. Vol. 3, N° 7, pp. 177/192. Documento en línea. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, G. y Sáenz, F. (2009). Autonomía Laboral, Transferencia de Conocimiento y Motivación de los Trabajadores como Fuente de Ventajas Competitivas. *Gestión Empresarial e Innovación Tecnológica* de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia. pp. 183-211.
- Perilla, J. (2019). Diseño curricular y transformación de contextos educativos desde experiencias concretas. Serie Investigación. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda. Escuela de Educación; Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación del Distrito.
- Pila, J. (2012). La Motivación Como Estrategia de Aprendizaje en el Desarrollo de Competencias Comunicativas de Llos Estudiantes de I-II Nivel de Inglés del Convenio Héroes del CENEP-ESPE de la Ciudad de Quito en el Año 2012. Diseño de una Guía de Estrategias Motivacionales para el Docente. Tesis de Maestría. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Pintrich, P. y Schunk, D. (2006). Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones. Madrid: Pearson Educación.
- Real Academia Española, Diccionario de la lengua española (2001). Madrid: Espasa, 22 ed.
- Real Academia Española. (2016). Diccionario de la lengua española. En línea: <http://www.rae.es>
- Real Academia Española, (2019). Define: Motivación. URL: <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.
- Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. URL: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/65750a9e34f2c9ace7c337ca22fe40d0.pdf>

- Schwab, K. (2013). *Global Competitiveness Report*. World Economic Forum. Geneva: World Economic Forum
- Soriano, M. (2012). *La motivación pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Proyecto social: Revista de relaciones laborales, N° 9, 2001, págs. 163-184. Documento en línea. [Consultado en 2021]. Recuperado de: URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209932.pdf>
- Rodríguez, Jackeline. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*. 4. 158-160. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>
- Rodríguez, J. (2018) *La Investigación en los estudios Técnicos y Profesionales*. MANUAL UNITEC. Universidad Tecnológica del Centro. 1era. Edición. Venezuela.
- Tejedor, F. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 157-182.
- Tinoco, N., Cajas, M. y Santos, F. (2018) *Técnicas y métodos para la investigación científica*. Editorial UTMACH- REDES.
- Trujillo, C., Naranjo, M., Rolando K. y Merlo, M. (2019). *Investigación Cualitativa*. Editorial Ibarra- Ecuador.
- Valles, M. (2007). *Cuadernos metodológicos. Entrevistas cualitativas*. Madrid: CIS. Recuperado de: https://www.academia.edu/5818712/Cuadernos_metodol%C3%B3gicos_Entrevistas_cualitativas
- Viera Torres, Trilce (2003). El aprendizaje verbal significativo de Ausubel. *Algunas Consideraciones desde el enfoque histórico cultural*. *Universidades*, (26),37-43.[fecha de Consulta 12 de Julio de 2020]. ISSN: 0041-8935. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=373/37302605>
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons, New York, NY -----
----- (1970) *Industrial Social Psychology*. En V. Vroom& E. Deci, *Management and Motivation* (pp. 91-106). Tennessee: Penguin Books.

Zamora, E. (2008). *Importancia de la motivación en las empresas*. (Tesis postgrado). Universidad de Veracruz. URL: <https://en.calameo.com/read/0015010259a761f080458>

Zoghi, M. y Nezhad, H. (2012). “Reflections on the what of learner autonomy”, in *International Journal of English Linguistics*, 2, 3: 22-26.

ANEXOS