

FACTORES MOTIVACIONALES EN EL ESTABLECIMIENTO DE METAS Y RECOMPENSAS EN ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS DEL SECTOR DE LÁCTEOS DEL VALLE CENTRAL DE TARIJA

MOTIVATIONAL FACTORS IN THE ESTABLISHMENT OF GOALS AND
REWARDS IN PRODUCTIVE ORGANIZATIONS IN THE DAIRY SECTOR
OF THE CENTRAL VALLEY OF TARIJA

Fecha de recepción: 24/05/2024 | Fecha de aceptación: 15/07/2024

Autor:

Morales Gamarra Said Rodrigo¹

¹Docente-investigador - Jefatura UNADA- Facultad de Ciencias Económicas Financieras - U.A.J.M.S.

Correspondencia del autor: saidrodrigogamarra2@gmail.com¹

Tarija - Bolivia

RESUMEN

El objetivo de este artículo es describir como los factores motivacionales son determinantes en el curso de acción en las empresas u organizaciones que se desempeñan en el sector productivo de la provincia Cercado del departamento de Tarija; para lo que se consideran las condiciones laborales y los cambios estructurales que se han generado a nivel organizacional y del recurso humano en organizaciones del sector de lácteos. Así mismo se analiza el establecimiento de metas, el desempeño los niveles de comunicación, los tipos de remuneración que perciben los trabajadores la compensación monetaria en el desempeño del recurso humano es un factor relevante. En la gestión 2022. Se trabajo con una muestra aleatoria de 21 trabajadores de las unidades productivas del sector de lácteos del valle central de Tarija, con respecto a la metodología empleada en el presente estudio se utilizó la investigación descriptiva y exploratoria, para lo cual se aplicó un cuestionario, previamente se elaboró una prueba piloto para ajustar el instrumento de recojo de datos.

ABSTRACT

The objective of this article is to describe how motivational factors are determinants in the course of action in companies or organizations that work in the productive sector of the Cercado province of the department of Tarija; for which the working conditions and structural changes that have been generated at the organizational and human resource level in organizations in the dairy sector are considered. Likewise, the establishment of goals, performance, communication levels, and the types of remuneration received by workers are analyzed. Monetary compensation in the performance of human resources is a relevant factor. In the 2022 management. We worked with a random sample of 21 workers from the productive units of the dairy sector in the central valley of Tarija, with respect to the methodology used in the present study, descriptive and exploratory research was used, for which A questionnaire was applied, a pilot test was previously developed to adjust the data collection instrument.

Palabras Clave: Motivación, metas, sistema de recompensas, factores de productividad.

Keywords: Motivation, goals, reward system, productivity factors.

1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones cuentan con recursos humanos, el recurso más valioso de la empresa y su interrelación con el medio social. No siempre el ambiente laboral es el más adecuado debido a varios factores siendo uno de ellos el factor motivacional que impide la productividad en las organizaciones. Mientras algunas personas tienen un desempeño exitoso en la organización y se sienten felices y satisfechas, otras quizá tengan serias dificultades.

Así mismo es importante destacar aspectos relevantes en el establecimiento de metas organizacionales como también algunos factores que son determinantes al momento de establecer estándares de productividad en el sector de lácteos, un sector competitivo a nivel regional, nacional e internacional.

Las empresas productivas del sector se dedican a la venta y producción de lácteos y otros derivados de la leche. Y se reconoce la importancia de gestionar racionalmente los recursos para asegurar la solidez y continuidad en beneficio de sus proveedores, clientes, colaboradores y accionistas.

Modelo para el establecimiento de metas y desempeño Son los resultados que las personas o grupos que desean o luchan por obtener. (Hellriegel Slocum & John W.Slocum, pág. 2019)

El establecimiento de metas es el proceso que se utiliza para especificar los resultados que se desea que personas, equipos, los departamentos y las organizaciones luchen por obtener y su propósito sea incrementar la eficiencia y la eficacia de la organización. (Hellriegel Slocum & John W.Slocum, 2009)

El desempeño. -Para evaluar el desempeño se pueden utilizar tres clases básicas de indicadores cuantitativos: las unidades de producción o la calidad (cantidad producida o número de errores); el dinero (utilidades, costos, ingresos o ventas) y el tiempo

(asistencia y puntualidad para cumplir con fechas límite). Cuando no existen estas medidas o no son las adecuadas, también se pueden utilizar metas cualitativas (satisfacción del cliente, trabajo en equipo) como indicadores. Además, numerosas organizaciones han creado un código de ética para ayudar a sus empleados a establecer metas éticas y a tomar decisiones éticas. (Hellriegel Slocum & John W.Slocum, 2009)

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio consideró un proceso metodológico que permitió delimitar por asignaciones muestrales proporcionales a una población de trabajadores tomadas de manera aleatoria a 21 trabajadores de las empresas del sector de lácteos en la ciudad de Tarija.

Para conseguir este propósito se consideró la investigación exploratoria para la obtención de información con el fin de elaborar los antecedentes revisión de datos aplicando un cuestionario.

La investigación descriptiva porque dichos estudios buscan especificar las propiedades, Encuesta aplicada a trabajadores

las características de las personas que se someten a un análisis cuyos estudios descriptivos se analizaron cumpliendo los propósitos del estudio en función a las variables del estrés laboral como ser la satisfacción laboral, productividad y ausentismo entre algunas variables. (Méndez,2019)

El estudio comprende una estructura, que abarca tantos aspectos generales y específicos de los factores motivacionales sobre las metas y recompensas dentro de la organización. Se trabajó con un error de 6% por el contratiempo que podría incurrir en el llenado de la encuesta. Para la distribución de porcentaje en el éxito y fracaso se lo determinó mediante una encuesta piloto a través de una muestra aleatoria.

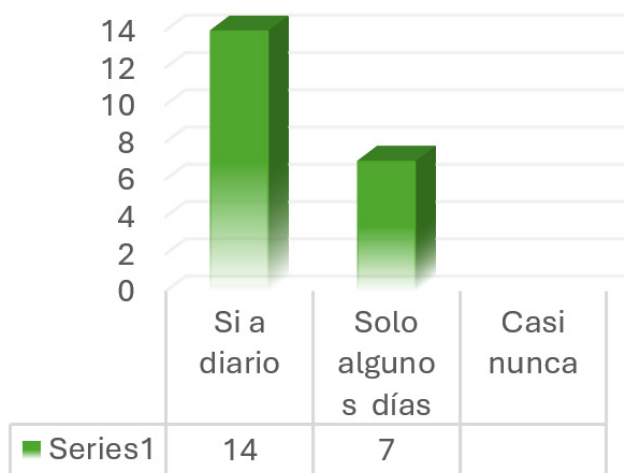
3. RESULTADOS

Tabla 1: Actividades Laborales y nivel de motivación

Alternativas de respuestas	Valor absoluto empleados	Porcentaje
Si a diario	14	66.7
Solo algunos días	7	33.3
Casi nunca	-	-
Total	21	100

Fuente: Resultados a partir del cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 1: Actividades Laborales y nivel de motivación



Fuente: Resultados a partir del cuestionario aplicado a trabajadores

En cuanto a la motivación laboral según los encuestados se refleja que un 66.7% que equivale a 14 personas se mantienen motivadas en su fuente laboral y el restante 33.3% que equivale a 7 personas mantienen que solo se siente motivado algunos días. La motivación forma parte importante de la capacidad que la persona tiene para el desempeño. Algunas personas piensan que tienen la capacidad para adquirir nuevas competencias y dominar nuevas situaciones. Buscan asignaciones nuevas desafiantes y éstas les abren los ojos a nuevas formas de desarrollar las tareas. Otras piensan que su capacidad para desempeñar una tarea es relativamente estable y evitan colocarse en una situación en la cual podrían recibir una evaluación negativa. (Hellriegel Slocum & John W.Slocum, 2009)

Tabla 2: Desempeño y motivación por parte de su supervisor

Alternativa de respuestas	Valor absoluto empleados	Porcentaje
Solo a veces	12	57.1
Si a diario	6	28.6
No lo hace	3	14.3
Total	21	100

Fuente: Resultados a partir del cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 2: Desempeño y motivación por parte del supervisor



Fuente: Resultados a partir del cuestionario aplicado a trabajadores

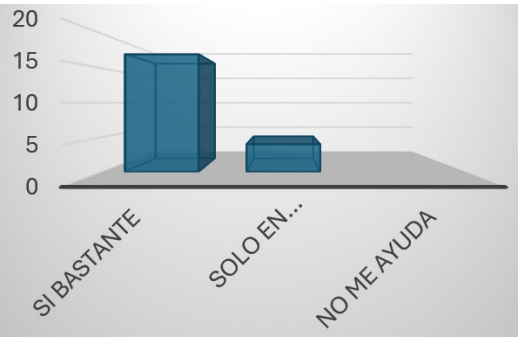
En cuanto a la motivación que los empleados reciben por su jefe se refleja que un 57.1% que equivale a 12 personas mantiene que solo a veces recibe motivación un 28.6% que equivale a 6 personas mantiene que a diario y un 14.3% que equivale a 3 personas mantiene que no reciben motivación.

Tabla 3: Retroalimentación para mejorar el desempeño

Alternativa de respuestas	Valor absoluto empleado	Porcentaje
Si bastante	17	81
Solo en algunas ocasiones	4	19
No me ayuda	-	-
Total	21	100

Fuente: Resultados a partir del cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 3: Retroalimentación para mejorar el desempeño



Fuente: Resultados a partir del cuestionario a trabajadores

En cuanto mejorar el desempeño mediante la motivación se refleja que 81% que equivale a 17 personas mantienen que les ayuda bastante y un 19% que equivale a 4 personas mantienen que solo les ayuda en algunas ocasiones

Tabla 4: Tipos de remuneración percibida

Alternativa de respuestas	Valor absoluto empleado	Porcentaje
Vacaciones pagadas	5	23.8
Aumento de sueldo	5	23.8
Bono	4	19
Solo felicitaciones	1	1.5
Memorándum de felicitación	1	1.5
Ninguno	5	30.4
Total	21	100

Fuente: Resultados a partir del cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 4: Tipos de remuneración percibida



Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a trabajadores

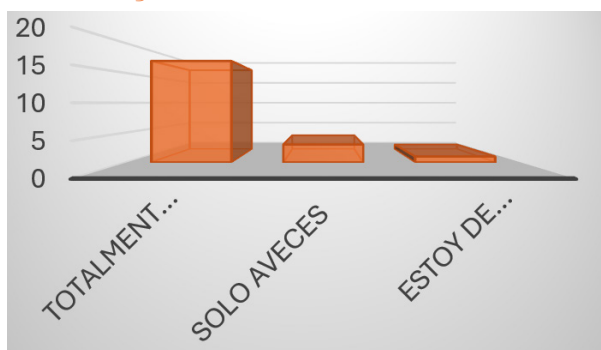
Se refleja que un 23.8% reciben vacaciones pagadas, un 23.8% mencionan que reciben aumentó de sueldo, un 19% menciona que reciben bonos ,1.5% que menciona que recibe felicitaciones, un 1,5% menciona que recibe un memorándum de felicitación y 30.4% mencionan que no reciben nada.

Tabla 5: Establecimiento de metas

Alternativa de respuestas	Valor absoluto empleado	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	81
Solo a veces	3	14.3
Estoy en desacuerdo	1	4.7
Total	21	100

Fuente: Resultados a partir del cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 5: Establecimiento de metas



Fuente: Resultados a partir del cuestionario aplicado a trabajadores

En cuanto a la importancia de metas que un 81% que equivale a 17 personas que mencionan estar en total acuerdo, un 14.3% que equivale a 3 personas que mencionan solo a veces y un 4.7% que equivale a 1 persona que menciona estar en desacuerdo.

4. DISCUSIÓN

Entre los hallazgos más relevantes del presente estudio están descritos de acuerdo al siguiente orden. La motivación laboral según los encuestados se refleja que un más del 60% se encuentran motivados en su fuente de trabajo e de la capacidad que la persona tiene para el desempeño. Algunas personas piensan que tienen la capacidad para adquirir nuevas competencias y dominar nuevas situaciones. Buscan asignaciones nuevas desafiantes y éstas les abren los ojos a nuevas formas de desarrollar las tareas. Otras piensan que su capacidad para desempeñar una tarea es relativamente

estable y evitan colocarse en una situación en la cual podrían recibir una evaluación negativa así lo describe los autores (Hellriegel Slocum & John W.Slocum, 2009). En cuanto mejorar el desempeño mediante la motivación se refleja que 81% que equivale a 17 personas mantienen que les ayuda bastante y un 19% que equivale a 4 personas mantienen que solo les ayuda en algunas ocasiones, lo que vale mencionar que este aspecto también es importante en este tipo de organizaciones siendo el compromiso

individual en su fuente de trabajo un factor relevante según el autor José sostiene que el compromiso no se trata de una habilidad o destreza personal, innata o a adquirir, sino, más precisamente de un sentimiento a cultivar o desarrollar generador de positivas actitudes y conductas (jose, 2004).

Entre los aspectos importantes que son considerados en este propósito para la motivación también tienen que ver con las recompensas e incentivos por parte de los supervisores en este tipo de organizaciones según los resultados se refleja que un 23.8% reciben vacaciones pagadas, un 23.8% mencionan que reciben aumentó de sueldo, un 19% menciona que reciben bonos ,1.5% que menciona que recibe felicitaciones, un 1,5% menciona que recibe un memorándum de felicitación y 30.4% mencionan que no reciben nada, siendo un gran porcentaje de los encuestados un factor también que contribuyen a una motivación externa efectiva por parte de los administradores del recurso humano de estas organizaciones.

Otros aspectos importantes en la investigación están la relación entre la dificultad de la meta y el desempeño es una línea curva y no una recta. Es decir, el desempeño se nivela a medida que se acerca a los límites de la capacidad de una persona. La motivación forma parte importante de la capacidad que la persona tiene para el desempeño. Algunas personas piensan que tienen la capacidad para adquirir nuevas competencias y dominar nuevas situaciones. Buscan asignaciones nuevas desafiantes y éstas les abren los ojos a nuevas formas de desarrollar las tareas. Otras piensan que su capacidad para desempeñar una tarea es relativamente estable y evitan colocarse en una situación en la cual podrían recibir una evaluación negativa. (Hellriegel Slocum & John W.Slocum, 2009)

5. CONCLUSIONES

Como conclusiones en el trabajo se puede resaltar que la motivación es esencial en cualquier fuente la-

boral, así mismo se describió aspectos importantes r que la evaluación del desempeño laboral y los tipos de recompensas ayudan a los empleados porque así pueden mejorar su rendimiento. La satisfacción de notar que los empleados si tienen compromiso sobre las metas de la organización

Mediante a la satisfacción en su fuente laboral la mayoría está satisfecho es algo muy bueno ya que permite deducir que se sienten motivados en su fuente laboral.

Un aspecto relevante de señalar es el compromiso por parte de los trabajadores de las empresas del sector para poder contribuir a los propósitos y metas de las organizaciones.

También resaltar en el presente estudio que la carencia de socialización de información de planes de desarrollo del sector hacia los trabajadores de las organizaciones limita en algunos casos el conocimiento cabal de los propósitos de cada área de la organización por parte del recurso humano.

Con relación a los tipos de remuneración que perciben los trabajadores estas están dentro de las expectativas de los funcionarios de las organizaciones del sector y que el incremento de salarios y las vacaciones pagadas son aspectos determinantes en la motivación de la fuerza laboral.

Finalmente existe un compromiso generalizado por parte de la fuerza laboral hacia el establecimiento de metas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-  Chiavenato, I. Comportamiento Organizacional "La dinámica del éxito en las organizaciones" (segunda ed.). Mexico. 2009.
-  Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional (La dinamica del exito en las organizaciones). Mexico D.F.: Mc.Graw.Hill.2009
-  Hellriegel Slocum & John W.Slocum, J.Comportamiento Organizacional . mexico: Cengage Learning.2019.
-  Hellriegel, D., & Slocum Jr., J. Comportamiento Organizacional (doceava ed.). Mexico. 2009.
-  Robbins, S. P. Comportamiento Organizacional. Mexico: pearson educacion.2009.
-  Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (treceava ed.). mexico. 2009.
-  Salgado, R. herramientas para fomentar conciliación. Edicion Mexico, 2020.