

Original

SISTEMA DE ACCIONES PARA ELEVAR LA MOTIVACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE LAS HACIENDAS AGRÍCOLAS BANANERAS

José María Nivelá Icaza
Darwin Fabián Toscano Ruiz
Galo Fernando Terranova Borja
Cristian José Nivelá Orozco

INTRODUCCIÓN

Mediante la presente obra científica, se pretende dar a conocer los principales resultados de una investigación, que presentó como objetivo central la implementación de un sistema de acciones, dirigido a garantizar una óptima motivación, y consecuentemente incrementar la productividad de los trabajadores en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos. Como derivación de la investigación desarrollada se logró localizar la situación problemática que se describe seguidamente.

Las haciendas agrícolas bananeras del Ecuador y específicamente en la Provincia de Los Ríos, después de pasar por una serie de problemas, tanto políticos como ambientales en la parte externa, pero internamente los problemas también tienen consecuencias en la disminución de su productividad laboral, a falta de elementos motivantes, se hacen menos productivas; estas se dan porque se carece de políticas motivacionales como: incentivos laborales, capacitación continua, la falta de comunicación, etc.; hacen que su recurso humano tenga un comportamiento no eficiente, por ende el desempeño laboral en sus actividades ha disminuido, se carece de instrumentación apropiada para la protección de las labores agrícolas, situación que condiciona el diseño de acciones dirigidas a solucionar el problema científico asumido, cuya solución aportará una nueva visión operativa y metodológica no sólo a las haciendas estudiadas, sino también a otras que manifiesten insuficiencias similares a las diagnosticadas en las instituciones productivas objeto de estudios.

La justificación del problema científico asumido se concreta en la necesidad de elevar la motivación y consiguientemente la productividad de los trabajadores y la carencia de medios enfocados científicamente para lograrlo.

Un número considerable de autores, desde diferentes puntos de vista, han publicado sobre la temática objeto de estudios, entre ellos destaca María Celeste Dávila de León, la que en su tesis doctoral llegó a la conclusión. (León, 2002) que aplicando estrategias de motivación se mejora la productividad laboral.

Es importante mencionar un experimento realizado por F. Taylor, en el cual cambió, en una planta de producción, el nivel de intensidad de la luz para saber si este causaba algún efecto en los trabajadores. Los resultados que obtuvo es que, si causa efectos en la producción, siendo la luz un estímulo interno. (MENA., 2017).

(Echenique, 2006) Este trabajo trata de concientizar a los productores del Sector Tabacalero acerca de la importancia de la motivación del recurso humano con que cuentan, marcando claramente los beneficios que esto incluye; como así también deja entrever el costo de la no-motivación. Ambos factores no pueden dejar de ser considerados a la hora de toda inversión, ya que no se puede evitar considerar al recurso humano, como factor fundamental en toda organización.

Estrada y Jiménez, en artículos publicados, se refirieron indistintamente a los recursos humanos y a la motivación, señalando dichos autores.

(Estrada., 2015) Los recursos humanos determinan la eficacia y eficiencia de las organizaciones empresariales actuales. Sólo mediante la correcta gestión del capital humano es posible la efectividad de los recursos existentes.

(JIMÉNEZ., 2013) La motivación laboral es una de las tareas fundamentales del departamento de gestión de recursos humanos de cualquier empresa y consiste en el conjunto de estímulos que recibe la persona trabajadora que le guían a actuar de una determinada forma en el ámbito laboral.

(ICAZA., 2016) En el Ecuador se han desarrollado proyectos investigativos donde se exponen de una u otra manera el vínculo entre la dimensión y la auto estima laboral, enfoques filosóficos que incluye a la motivación, como proceso mental que encierra la acción y el efecto, condición que tiende a aumentar o disminuir la productividad del trabajador, al representar un enfoque psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta del ser humano.

Las obras antes citadas ponen de manifiesto la importancia de la motivación como agente impulsor de la productividad de los trabajadores, al proporcionarle la observancia de aquellos motivos que condicionan la necesidad y el deseo de aportar sus mayores esfuerzos en la actividad productiva programada.

MATERIALES Y MÉTODOS.

El estudio se desarrolló en dos fases, en la primera se determinó las falencias que de una u otra manera afectan la motivación de los trabajadores y consecuentemente sus niveles de productividad. En la segunda fase, además de elaborarse el sistema de acciones, el que fue evaluado en el contexto teórico por siete expertos, seleccionados, según consideraciones de Zarshiosky, se implementó de manera experimental en una de las haciendas estudiadas. Ubicada en el catón Baba de la provincia de Los Ríos. La actividad investigativa se desplegó entre los meses de enero del 2016 y octubre del 2017. Para desarrollar la investigación prevista fueron utilizados, materiales tales como computadora, impresora ambas de última generación, así como cuestionarios, para recopilar la información requerida, utilizándose con el objetivo de corroborar las potencialidades del sistema de acciones utilizamos un experimento pedagógico, en dos haciendas clasificadas como pequeñas, cuyas características aparece a continuación.

Descripción de la población y muestra escogida						
Población n	Muestras	%	Haciendas		Trabajadores	
			Pequeñas de menor extensión	Pequeñas de mayor extensión		
48	20	42,6	10	10	450	450

Cuadro 1

La selección fue aleatoria, pues todas las haciendas tuvieron idénticas posibilidades de ser seleccionadas.

Para corroborar el experimento previsto se realizaron dos mediciones, una al iniciarse la acción experimental y otra al finalizar el proceso.

Con el fin de darle cumplimiento a los objetivos tanto generales como específicos previstos, en la primera fase se utilizó la encuesta y la entrevista, también así se aplicó un test para determinar los niveles de motivación de los trabajadores, estas herramientas sirvieron de base a la búsqueda de información que posibilitó diagnosticar la situación existe en las haciendas sobre la materia estudiada.

En la segunda fase además de las vías antes mencionados se utilizó el método de consulta a experto y el método experimental. Programándose en ambas fases la aplicación de métodos del

nivel teórico para el análisis de la información adquirida, así como métodos matemáticos y estadísticos para el procesamiento de los datos y a la vez para darle cientificidad a los resultados obtenidos.

Para procesar las bases datos derivadas de la actividad investigativa desplegada se utilizaron técnicas, tales como la media aritmética, la desviación estándar, el cálculo porcentual, el Coeficiente de variación de Pearson y el estadígrafo de pruebas de t de student, para un nivel de significación de 0,05, adoptando como zona de aceptación según tamaño de la muestra de haciendas escogidas, comprendida en el rango que aparece a continuación (- 1,8331 t 1,8331)

PRINCIPALES RESULTADOS.

- Diagnóstico de la situación existe en la hacienda con respecto a la relación que se establece en las haciendas entre los niveles de motivación y la productividad de los trabajadores.
- Sistema de acciones de acciones enfocadas metodológicamente para la elevación de la productividad de los trabajadores.
- Ganancias o pérdidas que motiva la falta de motivación de las haciendas objeto de estudios.

Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

Resultados antes de aplicado el sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores.

Nivel de motivación general de los trabajadores. (Primer control)					
Motivado	%	Poco motivado	%	No motivado	%
Menor extensión territorial					
396	33	208	17,33	596	49,66
Mayor extensión territorial					
407	34	191	15,91	602	50,16

Cuadro 1

Como se muestra en el cuadro anterior el mayor porcentaje de las respuestas dadas por los trabajadores manifiestan falta de motivación, según análisis global realizado a los resultados del test aplicado, cuyo análisis se realizó anteriormente.

La valoración estadística del resultado antes expuesto, posibilita concretar que no existen diferencias significativas entre los criterios dados por ambos grupos de obreros. Basándose dicha aseveración mediante la utilización del Coeficiente de Correlación de Pearson, que según

tabla de valoración existente al respecto se evalúa de muy alta. Manifestando además el resultado estadístico tratado, tendencia hacia la homogeneidad de criterios de ambos grupos.

Cuadro 2.

Resultados del procesamiento matemático y estadístico realizado					
Resultados obtenidos				r	Evaluación
Menor extensión territorial		Mayor extensión territorial			
S	X	S	X		
1,368	3,34	1,379	3,33	0,99	Muy alta

Cuadro 2

Resultados después de aplicado el sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores. (Motivación de los trabajadores).

A diferencia del primer control, la aplicación del sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores, proporcionó los frutos esperados, observe que el mayor porcentaje de las repuestas fueron positivas, lo que demuestra en gran medida las ‘potencialidades del sistema de acciones implementados. Incrementándose el número de trabajadores poco motivados, es decir pasaron de la categoría de no motivados a la de poco motivado, siendo hasta cierto punto un éxito del sistema de acciones.

Nivel de motivación general de los trabajadores. (Segundo control)					
Motivado	%	Poco motivado	%	No motivado	%
Menor extensión territorial					
617	51,41	321	26,75	262	21,83
Mayor extensión territorial					
531	44,25	296		373	31,08

Cuadro 3

El procesamiento estadístico, proporcionó datos que fehacientemente avalan el análisis antes realizado, obsérvese que la correlación entre las medias se evalúa de alta, dato que demuestra una tendencia hacia la igualdad entre ambos grupos.

Resultados del procesamiento matemático y estadístico realizado					
Resultados				r	Evaluación
Menor extensión territorial		Mayor extensión territorial			
S	X	S	X		
1,173	4,08	1,284	3,82	0,87	Alta

Cuadro No. 4

Resultados productivos antes de aplicado el sistema de acciones para elevar la motivación de los trabajadores.

Haciendas pequeñas de menor extensión					Haciendas pequeñas de mayor extensión				
Producción					Producción				
Deseada	Obtenida	r	Diferencia	Pérdida	Deseada	Obtenida	r	Diferencia	Pérdida
x_1	x_2				x_1	x_2			
148024,2	115460,8	0,039	32563	203846	735519	124862,4	0,431	610656	382271
Evaluación		Muy baja			Evaluación		Moderada		

Cuadro 5

El primer control se alcanzaron resultados que revelan las insuficiencias productivas de las haciendas estudiadas. Como aparece en el cuadro expuesto a continuación el volumen de producción obtenido no guarda relación alguna con el deseado, sustenta la expresión antes escrita, los niveles de correlación obtenidas, siendo importante que el defisis de cajas les reporta a las haciendas estudiadas una pérdida de 586117 dólares anuales entre los dos grupos.

Clasificación productiva de las haciendas, atendiendo a la producción antes de aplicado el sistema de acciones.

Comportamiento de las haciendas, atendiendo a la productividad			
Haciendas	Rentables		Mantenida
	Si	No	
Haciendas pequeñas de menor extensión territorial		7	3

%		70	30
Haciendas pequeñas de menor extensión territorial	1	9	
%	10	90	

Cuadro 6

Otro dato oportuno a tener en cuenta en este análisis es que la inmensa mayoría de las haciendas de menor extensión territorial, no logran alcanzar niveles productivos rentables en el control inicial. Observe que un elevado 70 no son productivas, es decir, están por debajo del estándar deseados, lo que le provoca pérdidas de significativa consideración.

Del total de haciendas, solamente tres alcanzan la categoría de mantenida, lo que representa un riesgo, pues cualquier desbalance en los costos de producción, puede llevar a la quiebra a esas haciendas.

En las haciendas clasificadas como pequeñas, con mayor extensión territorial se pudo apreciar que la situación es más crítica, si se tiene en cuenta, que el 90 % de estas, no son productivas, solo una de ellas, alcanza el galardón de productiva.

Resultados comparativos entre las haciendas de mayor y menor extensión territorial.

Resultados del procesamiento matemático y estadístico realizado (t de student)					
Resultados		Diferencia	Nivel de significación	Zona de aceptación	T
Menor extensión territorial	Mayor extensión territorial				
X ₁	X ₂				
124862,4	115460,8	102978,4	0,05	- 1,8331 t 1,8331	0,21

Cuadro 7

El valor determinado mediante la aplicación de la prueba t de student, permite llegar a la conclusión que desde el punto de vista estadístico no existen diferencias significativas entre las medias contrastadas, lo que acentúa las insuficiencias de las haciendas valoradas y muy fundamentalmente en aquellas de mayor extensión territorial, que gastan mucho más y producen prácticamente lo mismo.

Resultados logados después de aplicado el sistema de acciones.

Comportamiento de las haciendas, atendiendo a la productividad			
Haciendas	Rentables		Mantenida
	Si	No	
Haciendas pequeñas de menor	3	1	6

extensión territorial			
%	30	10	60
Haciendas pequeñas de mayor extensión territorial	5		5
%	50		50

Cuadro 8

Los resultados que aparecen a continuación permiten afirmar fehacientemente que la elevación de los niveles de motivación, en los trabajadores, a partir de la aplicación del sistema de acciones, influyó positivamente en la productividad y por tanto en la ubicación de las haciendas. A continuación, se muestra un análisis de las ganancias económicas alcanzadas por las haciendas procesadas, luego de aplicado el sistema de acciones elaborado.

Observe que en los grupos se experimentaron ganancias, dadas por la elevación de la productividad, lo que le proporciona confiabilidad al resultado científico obtenido, el que de aplicarse consecuentemente y con la profundidad requerida podría revolucionar la producción bananera en el Ecuador, así como la búsqueda de vías entre ellas el resultado científico principal argumentado en esta tesis, para potenciar los niveles de motivación de los trabajadores, base fundamental de los resultados alcanzados en el trabajo investigativo que básicamente sustenta la escritura de esta tesis.

Producción por hectáreas			Producción por hectáreas		
Haciendas pequeñas de menor extensión			Haciendas pequeñas de mayor extensión		
Producción			Producción		
Después	Diferencia	Ganancias	Después	Diferencia	Guanacias
x_2			x_2		
140966,8	25506	158647,32	186066,4	61204	380688,88

Cuadro 9

PROPUESTA TEORICA DE APLICACIÓN.

Alternativa obtenida.

La actividad científica desarrollada posibilitó obtener como producto científico fundamental “Un sistema de acciones dirigido a elevar la motivación en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, y consecuentemente incrementar la productividad de los colectivos de trabajadores.

Alcance de la alternativa.

Esta puede irradiar sus potencialidades, no solo en las haciendas objetos de estudio, al estar elaborada a partir de las falencias que se manifiestan en lo referido a los incisivos económicos, morales y la capacitación continua, en la productividad laboral. Por lo que aplicación, según criterios de este autor y de los expertos actuantes, puede generalizarse en otras haciendas, con similares dificultades.

Antecedentes.

Sobre la materia objeto de estudios un número considerable de autores han proporcionado aportaciones de alto nivel científico, económico y social, destacando entre ellos los que se exponen a continuación.

Cortes, en una publicación realizada en la página web, que aparece a continuación escribió:

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

(CORTES, 2015) En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, la motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a toda organización.

A su vez Omar Fernando Salolarte Hernández, en un trabajo titulado “La motivación laboral como reto para lograr la productividad deseada en Venezuela”, publicada en el año 2011, señala que en el país referido. (Hernández, 2011) Actualmente los gerentes se preguntan, como motivar a sus empleados cuando la ola de la crisis se ha posicionado como principal carga de trabajo, causando a su vez la recesión de empleos.

(Oviedo., 2017) Los efectos de estos factores externos chocan con el objetivo de las organizaciones en el logro de la productividad deseada, en un panorama laboral tan complejo.

Los resultados científicos antes referenciados sirvieron de base entre otros citados en capítulo número dos, a la realización del sistema de acciones propuesto.

Justificación.

El producto científico, exhibido en este informe final de tesis está avalado por su importancia, la que radica esencialmente en la búsqueda y entrega de alternativas de carácter metodológico, dirigidas a elevar la productividad laboral de los trabajadores, a partir de la motivación de estos, para realizar el trabajo, por lo que puede elevar tanto la calidad como la productividad individual y colectiva del trabajador y por ende de las haciendas en sentido general, consideraciones que manifiestan fehacientemente la trascendencia y factibilidad del sistema de acciones, el que puede beneficiar económica y socialmente a directivos, empleados y trabajadores de las entidades productivas estudiadas.

Impactos esperados.

Aumento de los niveles de motivación de los trabajadores para la realización de la actividad laboral.

Fortalecimiento de los conocimientos de directivos y empleados para tratar y consecuentemente estimular a los trabajadores.

Elevación de la productividad de los trabajadores.

Objetivos del sistema de acciones.

Objetivo general.

Elevar los niveles de motivación de los trabajadores en las haciendas bananeras para la realización de la actividad laboral fundamental.

Objetivos específicos.

Potenciar la preparación de directivos y empleados con respecto a la motivación de los trabajadores.

Elevar la productividad de los trabajadores.

Título de la propuesta.

Sistema de acciones para elevar la motivación laboral de trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras.

Componentes de la propuesta.

Sobre la selección del trabajador.

Desde el propio momento de la contratación valorar las posibilidades, preparación y nivel de motivación del trabajador para la realización de la actividad laboral provista.

Discutir y analizar los planes perspectivas a mediano y largo plazo de la hacienda con los trabajadores.

Establecer de manera concreta las metas para cada trabajador.

Valorar con el trabajador la forma y remuneración salarial, según productividad y puesto de trabajo.

Sobre la atención al trabajador en el contexto de la hacienda.

Mejora sistemática de las condiciones materiales para la realización del trabajo.

Preparación teórica y práctica del trabajador para la realización del trabajo específico.

Evaluación diaria del trabajo individual y colectivo desplegado.

Velar que cada uno de los trabajadores tengas las habilidades básicas, como mínimo para la realización del trabajo, según especialidad.

Establecer metas y compromisos de la hacienda, a partir del análisis realizado con los trabajadores.

Reconocer a diario la actividad productiva y social desarrollada por los trabajadores.

Exponerle periódicamente a cada trabajador que se espera de él, en su productividad, así como sus relaciones personales con los demás trabajadores, empleados y directivos.

Alimentación balanceada al trabajador, con precios módicos.

Atención médica constante.

Propiciarles la posibilidad de capacitación al menos una vez al año.

Sobre los directivos.

Programación y aplicación de políticas flexibles, que condicionen el cambio según demandas y necesidades del momento en que se apliquen.

Alagar la actividad productiva o social sobresaliente del trabajador.

Promover la formación de líderes positivos entre los trabajadores.

Propiciar la creatividad de los trabajadores.

Según situación realizar críticas constructivas.

Estimular moral y materialmente a los mejores trabajadores.

Realización de actividades recreativas grupales, directivos, empleados y trabajadores.

Compartir el dolor y la alegría de los trabajadores.

Utilizar variados métodos para motivar a los trabajadores.

Utilizar métodos tales como la motivación extrínseca e intrínseca.

Determinar previamente qué modo y a través de que herramientas se van llevar a cabo esos procesos de motivación.

Búsqueda de vías que garanticen las relaciones interpersonales en los trabajadores.

Establecer un sistema de incentivos, tales como premios, ventajas y retribuciones por su buen desempeño, aunque éstos sean simbólicos o tengan un carácter distinto al económico.

Ofrecer posibilidades de ascenso a aquellos trabajadores con las competencias profesionales básicas y específicas demandas por la hacienda.

Determinar de manera sistemática la motivación de los trabajadores para el desarrollo de la actividad laboral.

Cumplir estrictamente con todas las leyes y principios establecidos en la constitución ecuatoriana, relacionada con la protección y atención del trabajador.

Elaboración de un documento normativo que refleje el compromiso laboral individual y colectivo del trabajador.

Crear condiciones para la capacitación continua y especializada de los trabajadores.

Sobre el compromiso laboral.

Comunicar metas y expectativas claras y precisas a los trabajadores.

Analizar y compartir datos productivos con los trabajadores.

Fomentar la comunicación interna con los trabajadores.

Fomentar debates con los trabajadores donde sean tratados éxitos y pérdidas de la hacienda.

Posibilitar la innovación de los trabajadores.

Crear premisas materiales y morales que garanticen el sentido de pertenencia de los trabajadores en la hacienda.

Colaborar y compartir con los trabajadores las estrategias programadas para la solución de problemas.

Celebrar con los trabajadores logros financieros y no financieros.

Retroalimentar constantemente de los aspectos positivos.

Análisis periódico de los compromisos firmados por el trabajador.

Sobre la atención a la familia.

Atención priorizada por parte de la administración a los problemas básicos que presenta el trabajador en el hogar.

Realización de actividades conjuntas con la familia de los trabajadores, empleados y directivos.

Permitir que familiares de los trabajadores se sensibilicen con la actividad laboral de la hacienda, creándose de esta manera bases para el futuro.

Cumplir con todas las leyes de protección a la familia que establece la legislación ecuatoriana con respecto a la familia del trabajador.

Indicaciones metodológicas.

Para la implementación del sistema de acciones, se recomienda transitar por dos fases, la primera debe tener un enfoque experimental, siendo importante seleccionar las haciendas aleatoriamente, en la segunda fase se generalizará el sistema, debiéndose tener en cuenta las posibles sugerencias realizadas por el personal asignado.

(Jesús, 2014) La matriz FODA representa una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación y momento por donde atreviese una entidad productiva o de servicios, está puede tratarse como una acción que devela fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que pueden incidir en el caso nos ocupa, en la motivación y productividad de los de trabajadores. Teniendo en cuentas las particularidades de la matriz, ella sirve de base para diagnósticar la situación global existente al aplicarse el sistema de acciones.

Es importante significar que antes de aplicar el sistema debe diagnosticarse la motivación de los trabajadores, así como los niveles de productividad obtenidos, de esta manera se podrá contrastar los resultados antes y después de aplicado el sistema.

Con respeto al sistema de evaluación, este debe recoger aquellos aspectos básicos y específicos determinan de funcionabilidad del sistema, así como las bases esenciales a tener en cuenta para su aplicación. Además, el control debe hacerse de forma sistemática, siendo importante no solo el uso de análisis teóricos, sino, también matemáticos y estadísticos para darle validez científica a los resultados derivados de la acción experimental desarrollada.

CONCLUSIONES

1. El sistema de acciones elaborado, de acuerdo con los resultados obtenidos en el experimento previsto, en la actividad investigativa que sirvió de fundamento a la escritura de obra científica, garantiza una óptima motivación en el colectivo de trabajadores estudiados hacia la actividad laboral fundamental y a la vez, como lógica consecuencia eleva los niveles de productividad y por tanto de rentabilidad de las haciendas especializadas en la producción de banano.
2. Las relaciones de trabajo vistas como el vínculo que se establece en una entidad productiva dada, son aquellas que se desarrollan entre la actividad laboral y el capital en el proceso productivo. En la sociedad actual esta variante de relación se establece y se regula por un contrato de trabajo El estudio desarrollado dio la posibilidad de determinar que inciden determinante en el nivel de motivación que manifiestan los trabajadores, por lo que influyen

de igual manera en la productividad, costos y ganancias de la hacienda, avalando dicha aseveración los resultados alcanzados en el programa experimental desplegado.

3. También se arribó a la conclusión que los incisivos económicos morales y la capacitación continua especializada influye significativamente en la productividad de las haciendas bananeras pequeñas, al proporcionarle a los trabajadores bases fundamentales para la elevación de la productividad y por tanto a la rentabilidad de estas.