

**FACTORES DE MOTIVACIÓN DE LOS OPERARIOS DEL ÁREA DE  
PRODUCCIÓN DE BATERÍAS WILLARD EN EL MUNICIPIO DE  
MALAMBO.**

Leidy Faillace\*  
Dennis Muñoz\*\*  
Viviana Cervantes Atia\*\*\*  
Universidad Simón Bolívar.

**RECIBIDO:** abril 8 de 2011

**ACEPTADO:** octubre 2 de 2015

**RESUMEN**

El presente artículo es producto de una investigación, cuyo objetivo consistió identificar los factores de motivación de los operarios del área de producción de la empresa Baterías Willard. El diseño de investigación fue transeccional descriptivo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, la población corresponde a los operarios del área de producción de la empresa Baterías Willard ubicada en el municipio de Malambo. Los resultados obtenidos muestran que los factores motivacionales del 48% de los operarios del área de producción de la empresa Baterías Willard corresponden a una motivación extrínseca manifestada en el desempeño de una actividad ejercida a fin de obtener algún resultado o beneficio. Se concluyó que los operarios de la empresa Baterías Willard se encuentran motivados para realizar tareas y labores que sean estimulados por factores externos, más que la motivación interna o intrínseca.

**Palabras claves:** Empresas productivas, motivación, motivación extrínseca e intrínseca.

---

\* Estudiante del Programa de Administración de Empresas, octavo semestre, ljfg@hotmail.com

\*\* Estudiante del Programa de Administración de Empresas, octavo semestre, dnnismunoz@hotmail.com

\*\*\* Especialista en recurso humano. Docente del Programa de administración de empresas.

Vcervantes1@unisimonbolivar.edu.co

**MOTIVATIONAL FACTORS OF PRODUCTION OPERATORS AREA OF  
WILLARD BATTERIES IN THE MUNICIPALITY OF MALAMBO**

**ABSTRACT**

This article is the result of research, whose objective was to identify the motivating factors for operators in the production area of the company Willard Batteries. The research design was descriptive transeccional, the data collection technique was the survey, and the population corresponds to the operators of the production area Willard Batteries Company located in the municipality of Malambo. The results show that the motivational factors of 48% of the workers in the production area of the company Willard Batteries correspond to an extrinsic motivation manifested in the performance of an activity performed in order to get some result or benefit. It was concluded that the company operators Willard Batteries are motivated to perform tasks and tasks that are stimulated by external factors rather than internal or intrinsic motivation.

**Key words:** productive firms, motivation, extrinsic motivation, intrinsic

## INTRODUCCIÓN

La motivación es un elemento clave que dinamiza constantemente con las actividades propias de determinados contextos. En los entornos laborales, la motivación es la variable que impulsa el desarrollo adecuado de las funciones de los empleados además que es generador de satisfacción y realización personal y profesional en el individuo que ejecuta la labor.

Para la empresa Baterías Willard, la motivación de sus empleados es un factor influyente para su productividad. El gerente de la empresa manifiesta que años atrás se corría el riesgo de cerrar definitivamente la empresa, debido al poco compromiso que mostraban los trabajadores, específicamente los del área de producción, al momento de

cumplir con las metas de producción mensual, entregando un producto de baja calidad y obteniendo una devolución del producto por parte de los clientes, generando pérdidas para la empresa. La motivación, según Roussel (2000) citado por López (2005) es característica del ser humano que lo dispone y contribuye a aportar compromiso a la labor desempeñada; es un proceso que facilita, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos en común.

Como estrategia para motivar a sus empleados, la empresa ofrece incentivos y beneficios adicionales a los requeridos por la ley, lo que podría estar relacionado con la motivación de los mismos para desempeñar mejor su tarea. Entre estos incentivos se encuentra también la entrega de unos bonos de alimentación diario;

capacitaciones de crecimiento personal que cuenta con el acompañamiento de un grupo de profesionales expertos; capacitaciones en materia de competencias profesionales realizadas a través de convenios con instituciones públicas o privadas de la ciudad; entre otros. Teniendo en cuenta este panorama, se presume que la motivación podría estar relacionada con las funciones que cumplen los empleados, en este caso los del área de producción, para elaborar un producto de calidad. Bajo este planteamiento, sería necesario plantearse la pregunta ¿Cuáles son los factores motivacionales de los operarios del área de producción de la empresa Baterías Willard ubicados en el municipio de Malambo?

Para dar respuesta a esta pregunta, la presente investigación se desarrollará en torno al objetivo de identificar los factores motivacionales de los operarios del área de producción

de la empresa Baterías Willard ubicada en el municipio de Malambo.

La investigación aportará un conocimiento científico y confiable a las empresas del sector así como también podrá facilitar la creación de estrategias de gestión para mejorar los factores motivacionales de sus empleados en general y de sus empleados en el área de producción.

Aportará un conocimiento científico al campo de las ciencias administrativas y económicas en cuanto a que contribuirá con aportes novedosos que muestren un desarrollo de la disciplina en el campo de la motivación laboral. Además, cerrará brechas científicas en materia de las estrategias de gestión abordadas hasta ahora en la disciplina. En el caso de la Universidad Simón Bolívar, ésta investigación será útil en cuanto a que fortalecerá la

producción científica del programa, además de dinamizar el conocimiento abordado desde las aulas de clases.

### **La motivación en la empresa Baterías Willard.**

Una de las actividades con mayor relevancia en la empresa corresponde a la producción ya que es fundamental para la conservación de los procesos para obtener los resultados esperados.

A Nivel Mundial los beneficios sociales nacen de la necesidad de unas disposiciones y reglamentaciones de carácter universal, surgen como consecuencia de los beneficios resultantes para la clase trabajadora obtenidos con la promulgación de leyes nacionales tendientes a regular las relaciones entre patronos y obreros.

Esta aspiración se hizo realidad con el Tratado de Paz de Versalles, firmado al finalizar la primera guerra mundial, donde se aprueba la creación de la Organización Mundial del Trabajo - OIT-.

La OIT como organización que vela por los derechos y deberes de las personas empleadas o que tienen funciones laborales diversas, marca la pauta del deber ser y actuar de las empresas en cuanto a los derechos y deberes de los empleados de todas las partes del mundo en las esferas económicas, social y política, para que su gestión sea cada vez más transparente y confiable. De esta manera, el empleado estará más motivado y por ende realizará su función de la mejor manera posible, para obtener productos de excelente calidad.

La motivación puede variar en cuando al factor o elemento que la genera. Las fuerzas motivacionales pueden surgir de iniciativas internas del individuo como realización personal o profesional; o pueden provenir de variables externas como salario o reconocimiento público. A estas fuerzas motivacionales se les denomina motivación intrínseca y motivación extrínseca respectivamente.

Deci y Ryan (2000) expresan que la motivación Intrínseca corresponde a actividades que los sujetos consideran interesantes y que desean realizar sin tener en cuenta las consecuencias que les pueda traer o que no necesitan reforzamiento. Precisando algo más, Para estos autores cuando la motivación se genera desde la integralidad del sujeto la satisfacción está inherente a la realización de la actividad misma. Vallerand (1997) citado por Deci & Ryan (2000) sostiene

que pueden diferenciarse tres tipos de motivación intrínseca:

En cuanto a la motivación extrínseca Deci & Ryan (2000) la definen como situaciones de origen externo en cuanto a que las acciones del individuo son consecuencias de éstas, sea generado por otros o autoadministrada. En la actualidad, se considera multidimensional.

Ejemplo de estas últimas están referidos a los beneficio sociales como las prestaciones no retributivas en dinero que el empleador ofrece al trabajador con el objetivo de mejorar el desempeño de su función, además de brindar la posibilidad de mejorar la calidad de vida del empleado (Ratto, 2010).

También se encuentran los beneficios Legales referidos a los exigidos por la legislación laboral del país o por convenciones colectivas de trabajo tales como: Sueldo anual complementario, Vacaciones, Pensión Seguro de accidentes de trabajo, Salario familiar, Auxilio por enfermedad Salario por maternidad, Horas extras Adicional por trabajo nocturno (Carribero, 2002).

descriptivo dado que sus resultados permitieron identificar los factores motivacionales de los operarios del área de producción de la empresa Baterías Willard. El diseño de investigación es no experimental, transaccional, ya que los datos son recolectados en un único momento.

### ***Población y muestra***

## **METODOLOGÍA**

### ***Tipo y diseño del estudio***

La investigación estudia un fenómeno personal y social al interior de la empresa Baterías Willard ubicada en el municipio de Malambo. Dado el objetivo planteado, se aborda desde un enfoque cuantitativo, el cual incluye la medición y cálculo de resultados cuantitativos obtenidos a través de una encuesta. El estudio es de tipo

Para definir la población y la muestra de estudio se partió del referente la empresa Baterías Willard, productora de baterías para carros ubicada en el municipio de Malambo en el departamento del Atlántico. Se tomó como referencia a los operadores del área producción de la empresa que laboran allí constituyéndose en la muestra base del estudio.

El tipo de muestreo aplicado es de tipo no probabilístico Intencional, ya que la selección de la muestra fue orientada de acuerdo a la naturaleza de los objetivos de investigación y por razones relacionadas con el alto grado de confiabilidad que representa la organización aportante de la base de datos, más que por técnicas estadísticas representativas.

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Los resultados obtenidos corresponden al análisis de los datos recolectados previamente en la encuesta aplicada. Como factores de motivación, la mayoría de los operarios, reflejado en un 48% de ellos, asegura que la empresa utiliza estrategias para incentivar a los empleados. Dentro de los incentivos se resaltan bonificaciones, bonos o descansos remunerados. En cuanto a esto, el 57% de los operarios afirma

recibir bonificaciones, el 23% manifiesta haber recibido bonos a utilizar en almacenes y restaurantes. El 20% restante expresa que recibe descansos remunerados.

El 65% de los operarios afirman que han recibido por lo menos un incentivo por parte de la empresa. Solo un 35% afirman que han recibido más de un incentivo durante su desempeño laboral. Los incentivos corresponden a bonificación por trabajo elaborado y reconocimientos públicos con el personal empleado, directivo y clientes de la empresa.

Con respecto a la manera cómo las condiciones físicas de su lugar de trabajo influyen en la forma en que desempeña su función, el 38% de los operarios manifiesta estar conformes y a gusto con la infraestructura y espacio físico de su lugar de trabajo.



Manifiestan que el espacio físico les permite realizar las labores de manera adecuado y con seguridad.

El 46% de los operarios manifiesta que la empresa es eficiente al momento de realizar la entrega de productos a sus clientes. Afirman que el tiempo empleado para entregar el producto es conforme al respectivo pago del mismo y al descargue de la bodega del producto. El 54% restante afirman que la empresa no es eficiente es eficiente en la entrega de los productos.

Las relaciones sociales al interior de la empresa Baterías Willard sin importantes para su productividad. El 47% de los operarios manifiestan que mantienen una excelente relación con el jefe inmediato, manifestando que a pesar de los impases laborales, se vivencia tranquilidad y cordialidad por

parte del jefe al momento de dirigirse a sus subalternos. El 53% restante afirma que las relaciones entre el jefe y los demás empleados pueden mejorar notablemente.

Entre tanto, para el 44% de los operarios, siendo estos la mayoría, las relaciones entre los empleados son agradables y cordiales. Resaltan que existe compañerismo entre ellos, resaltado principalmente al momento de ayudarse ante una tarea compleja. El 56% restante afirma que las relaciones son neutrales, manteniendo el respeto y colaboración continua.

El 47% de los operarios encuestados expresan estar conformes por las capacitaciones recibidas, ya que gracias a ellas, muchos han obtenido ascensos en la misma empresa, otros han mejorado su calidad de trabajo. El 53% manifiesta que no está conforme, ya que aseguran que el personal que

asiste ya ha recibido previamente otro tipo de capacitación, lo que limita la posibilidad que otros puedan recibirla.

En cuanto a los ascensos, el 38% de los encuestados aseguran haber logrado por lo menos un ascenso en la empresa. Al lograr el ascenso, la persona se mantiene en el cargo por largo tiempo. Los operarios afirman que la posibilidad de ascender está indirectamente relacionada con la oportunidad de formarse profesionalmente o de enriquecer su formación técnica. Ante este aspecto, el 48% de los operarios afirma que la empresa brinda oportunidades de continuar estudios profesionales o de perfeccionamiento de la técnica. Esto, además de traerle beneficios al momento de crecer como empleado al interior de la empresa, le brinda la posibilidad al operario de ejecutar de manera más adecuada o novedosa sus funciones.

## DISCUSIÓN

Luego de obtener los resultados, es necesario confrontarlos desde la referencia teórica en materia de la motivación laboral. Según los datos recogidos, se puede observar que los operarios de la empresa Baterías Willard están motivados de manera extrínseca ya que sus actividades están orientadas a establecer el impacto o consecuencia que se genera de las acciones que ejecutan.

Dentro de las acciones que el empleador ejecuta en conveniencia de sus empleados está la otorgación de beneficios o incentivos como bonificaciones, bonos para almuerzos, transporte. Este tipo de beneficios son los denominados beneficios espontáneos que son otorgados de voluntad propia de la empresa, ya que

no son exigidos por la ley (Carribero, 2002).

También se otorgan beneficios monetarios y no monetarios. Los beneficios monetarios son concedidos por medio de dinero, a través de la nómina y generan obligaciones sociales derivadas. Los beneficios no monetarios: son los ofrecidos en forma de servicios, ventajas o facilidades para los usuarios, como: Servicio de restaurante, Asistencia médico-hospitalaria.

Algunas características de los comportamientos de los operarios tienen que ver con la motivación extrínseca, más que por la intrínseca. Dentro de las características identificadas que se asocian con la motivación extrínseca se encuentran:

La Regulación externa. Según Deci & Ryan (2000) los comportamientos regulados por variables externas se realizan para satisfacer una demanda exterior o para obtener un premio. En el caso de los operarios de la empresa objeto de estudio, esto se evidencia cuando perciben que un buen desempeño es válido cuando es reconocido públicamente mediante premio o beneficio específico.

La Regulación introyectada. Se refiere a las acciones llevadas a cabo bajo algún tipo de presión, con el fin de evitar la sensación de culpa o para aumentar la autoestima. A pesar de que se mantiene a lo largo del tiempo, resulta ser una forma de autorregulación inestable, ya que al momento de desaparecer la presión, pudiera darse el caso de perder la motivación (Deci & Ryan (2000)).

Regulación identificada. La identificación de la motivación o el factor que lo genera le permite a la persona reconocer y aceptar el valor de su conducta, por lo que la ejecuta libremente incluso aunque no le resulte agradable ni placentera. Se considera extrínseca porque la conducta sigue siendo un medio y no es realizada por el disfrute y la satisfacción que produce (Deci & Ryan (2000)).

Regulación integrada. Se produce cuando la identificación se ha asimilado dentro del propio yo, estableciendo relaciones coherentes, armoniosas y jerárquicas entre esa conducta y otros valores, necesidades o metas personales. Esta forma de motivación, aunque comparte ciertas cualidades con la motivación intrínseca (por ejemplo, la autonomía), todavía se considera extrínseca porque la conducta

se lleva a cabo por su valor instrumental respecto a un resultado que es distinto de ella, aunque querido y valorado por sí mismos. Un ejemplo sería el de un estudiante que rechaza salir con sus amistades porque tiene que preparar el examen del día siguiente.

## CONCLUSIONES

Al analizar los datos recogidos junto con la experiencia vivida con el objeto de estudio, se plantean las siguientes conclusiones que servirán como orientación para el conocimiento actual y futuros proyectos de investigación.

La experiencia de los operarios de la empresa Baterías Willard reconoce que la motivación es un elemento clave para mejorar su rendimiento y por ende mejorar la producción. Los comportamientos y acciones que tienen

en cuenta para motivarse, provienen de fuentes externas encontradas en el lugar de trabajo, el contexto social o en su familia. Para los operarios es importante contar con el reconocimiento público y/o monetario que se les brinda, ya que de esta manera sienten que su trabajo es reconocido y aprobado por sus superiores. La relación que mantengan con éstos, es sin duda un pilar fundamental para cumplir los objetivos planteados. La relación está enmarcada en la interacción y apertura del jefe inmediato hacia el operario con el fin de que éste pueda ser tenido en cuenta.

## REFERENCIAS

Carribero, A. (2002). Planes de beneficios sociales. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recu>

<rsos/documentos/fulldocs/rrhh/planesbensocial.htm>

Chiavenato, I (1992). *Administración de Recursos Humanos.*, Sao Paulo Mc Graw Hill.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.

López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer Milenio*, (Vol. 8, N° 15, recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>

Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2012). *La OIT Durante*

el Período de Entre Guerras  
1919. Recuperado de  
<http://www.oit.org/public/spanish/support/lib/century/index.htm>

Ratto, D. (2010). Beneficios Sociales.  
Recuperado de  
<http://gestionpyme.com/beneficios-sociales/>