AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search
http://ageconsearch.umn.edu
aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

Determinación de factores motivacionales con influencia en la productividad de la mano de obra en poda de arándanos desde la teoría de Herzberg, Comuna Curacaví, Región Metropolitana, Chile

Constanza Zapata-Rivera [1], José Llanos-Ascencio
Departamento Gestión Agraria, Facultad Tecnológica, Universidad de Santiago de Chile

Abstract

Constanza Zapata-Rivera and José Llanos-Ascencio. Determination of motivational factors with influence on the agricultural labor productivity in blueberry pruning, from the theory of Herzberg, commune of Curacaví, Metropolitan Region. One of the most important aspects for agricultural workers is the satisfaction they get from work and their environment. The objective of the study was to determine the motivational factors that influence the productivity of the workforce in blueberry pruning, from Herzberg's motivation-hygiene theory. The data collection was carried out in the Commune of Curacaví, Central Valley of Chile, for a sample of 36 workers. The data were processed with cluster analysis to classify the productivity and were elaborated contingency tables, using Chi-square statistic and contingency coefficient. The factors categorized as motivators were the recognition from company and factors related to the work itself; hygiene factors were labor policy and administration, and salary. Finally, although there are motivational factors with influence on labor productivity, it does not exclude other factors, for example, socioeconomic or its environment, which can affect it in the same way.

Keywords: motivation, labor productivity, Herzberg.

INTRODUCCIÓN

La motivación del personal es uno de los factores de especial importancia para el logro de los objetivos empresariales y facilitar el desarrollo del trabajador. Una de las características que se observa en este mundo competitivo y globalizado es que las empresas se empeñan en ser cada vez mejores. Para ello, recurren a todos los medios disponibles para cumplir con sus objetivos. En dicho contexto, la óptima administración del factor humano tiene singular importancia. Se dice que una empresa será buena o mala, dependiendo de la calidad de sus recursos humanos. Es por ello que, con el objeto de aprovechar al máximo el potencial humano, las empresas desarrollan complejos procesos (Arana, 2003).

Uno de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial (Pisco, 1999).

Según Davis y Newstrom (2003), la motivación es explicada por diversas teorías, las que se clasifican en dos

[1] Dirigir correspondencia a: Constanza Zapata-Rivera, constanza.zapata@usach.cl

vertientes, las teorías de contenido y las teorías de proceso. Las teorías de contenido de la motivación se concentran en la naturaleza de los elementos que motivan a las personas, se relacionan con el yo interior del sujeto y la forma en que su estado interno de necesidades determina su comportamiento. A su vez, dentro de este grupo de teorías se encuentran la teoría de la jerarquía de necesidades (Maslow, 1954), la teoría de la higiene-motivación (Herzberg et al., 1959) y la teoría ERG (Alderfer, 1969).

De ambos grupos, las teorías de contenido han sido las mayormente validadas, mediante estudios de campo realizados en distintos sectores de la economía, pero hasta ahora no existe ningún estudio en el sector agrícola. Dada la estacionalidad y temporalidad que presenta el sector en cuanto a la oferta de empleo, los estudios que presentan una mayor similitud con esta investigación, están aquellos realizados en el sector de hotelería y turismo. En el trabajo de Lundberg *et al.* (2009) se describe un estudio empírico que permite determinar los principales factores motivacionales basado en la teoría de Herzberg et al. (1959). Asimismo, Pisa (2013) compara los dos grupos de teorías antes mencionados, tomando como casos las teorías de Herzberg *et al.* (1959) y de Adams (1965), exponiendo así las primeras aproximaciones entre ambas.

Este trabajo presenta un estudio exploratorio y empírico, validado estadísticamente, en base a instrumentos diseñados a partir de experiencias que buscan determinar las influencias de las motivaciones en la productividad laboral en una labor de poda de arándanos, en el valle central de Chile. Su objetivo es identificar factores motivacionales con influencia en la productividad de la mano de obra en poda de arándanos, desde la teoría de motivación-higiene de Herzberg, Comuna de Curacaví, Región Metropolitana.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio es de tipo descriptivo, tiene enfoque cuantitativo, ya que las colecciones de información cuantitativa que pueden ser tabuladas a lo largo de un continuo en forma numérica (Abreu, 2012). También, se clasifica como correlacional, ya que determina la existencia de correlaciones y su grado de intensidad. Se realizó en un predio ubicado en la Comuna de Curacaví, Región Metropolitana. Tiene una superficie de 50 hectáreas, en las que su principal cultivo es arándano, variedades Star, Jewel, O'Neall, y Santa Fe.

Se obtuvieron datos de productividad en labor de poda de las variedades Star y Jewel, ya que entre ambas cubren el 60% del área plantada. La muestra corresponde a 36 trabajadores, provenientes en su mayoría de la Comuna Curacaví, chilenos (16 personas) y extranjeros de nacionalidad haitiana (20 personas), 23 mujeres y 13 hombres, contratados por faena, la cual tiene una duración aproximada de 4 meses. La recolección de datos fue entre los meses de abril y julio de 2018.

La obtención de datos se llevó a cabo con la aplicación de un cuestionario a cada trabajador y desde los registros del predio se obtuvo la productividad diaria de cada trabajador, por hilera completa, especie podada, cuartel, y pago.

Productividad real

Para determinar la productividad real por trabajador, se calculó un factor de equivalencia entre la productividad de las dos variedades en estudio, ya que en la variedad Star presenta un valor nominal menor ($23.000 p/hilera) por hilera que Jewel ($25.000 p/hilera). La causa de esta diferencia está en las características físicas

de la planta, pues según Morales (2017), en Star la planta tiene hábito de crecimiento ligeramente abierto y de vigor moderado, y en Jewel, presenta un vigor mucho mayor, con un hábito de crecimiento arbustivo.

Se obtuvo el promedio de los promedios diarios para cada variadad; con estos dos valores y a través de una división entre el promedio de la variedad Star y la variedad Jewel, se obtuvo el factor de equivalencia. Luego, se multiplicó este factor por la productividad de cada día en ésta última variedad para que todos los valores quedaran en escala de variedad Star.

Después, se aplicó una prueba de normalidad en los datos de productividad de cada trabajador, comprobándose que la productividad diaria por trabajador no se distribuye de manera normal, tomando su mediana para definir la productividad real diaria.

Las pruebas no paramétricas son aquellas en las que no existen supuestos sobre la distribución de los parámetros de la población. Se aplican con mayor frecuencia a los datos nominales y ordinales, si bien pueden emplearse también para analizar datos continuos transformados a una escala ordinal. (Guillen *et al*., 2012)

Luego, se categorizaron las variables independientes obtenidas en el estudio en 2 grandes grupos como se observa en la Tabla 1.

Los trabajadores fueron clasificados según su productividad. Para ello se utilizó un análisis de conglomerados con el método K medias, el cual permite procesar el número ilimitado de casos, utilizar un método de aglomeración, y requiere que se proponga previamente el número de conglomerados que se desea obtener (Cea D´Ancona, *et al*., 2012). El resultado de esta clasificación se presenta en la Tabla 2.

Para determinar que variables tienen relación con la productividad, se elaboraron tablas de contingencia, validadas por medio del estadístico Chi-cuadrado y coeficiente de contingencia. Para identificar relaciones de dependencia entre variables cualitativas se utiliza un contraste estadístico basado en el estadístico X^2 (Chi-cuadrado), cuyo cálculo nos permitirá afirmar con un nivel de confianza estadístico determinado si los niveles de una variable cualitativa influyen en los niveles de la otra variable nominal analizada (Vicéns y Medina, 2005). Para determinar si las variables son dependientes, se compara el p-valor con el nivel de significancia. Por lo general, un nivel de significancia (denotado como α o alfa) de 0.05 funciona adecuadamente. Un nivel de significancia de 0.05 indica un riesgo de 5% de concluir que existe una asociación entre las variables cuando no hay una asociación real.

La hipótesis se plantea de la siguiente manera:

HO: Independencia de los factores
H1: Dependencia de los factores

Valor p ≤ α: Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (Rechazar H0)

Si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y concluye que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables. Valor p > α: No se puede concluir que las variables están asociadas (No se puede rechazar H0) Si el valor p es mayor que el nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula, porque no hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas.

Tabla 1: Categorización de variables según la teoría del factor dual

Factores	Área	Pregunta Utilizada
Satisfacción (Motivación)	Reconocimiento	¿Siente reconocida su labor por la empresa?
		¿Es importante que la empresa recompense su esfuerzo?
		¿La satisfacción con la labor se alcanza cuando me reconocen por un trabajo bien hecho?
		La empresa ofrece otros beneficios fuera del pago
		¿Es importante informar el rendimiento de cada trabajador respecto al grupo?
		¿Mi satisfacción con la labor mejoraría si comparan mi desempeño con el de mis compañeros?
		¿Cómo le gustaría ser premiado o reconocido por realizar un buen trabajo?
	El trabajo en sí mismo	El trabajo, ¿es aburrido?
		¿Se cambiaría de trabajo?
		¿Por qué decidió trabajar en este campo?
		Interés por capacitarse
		¿Por qué decidió trabajar en este campo?
	Responsabilidad	¿Mejoraría su rendimiento si existiera una meta que debo cumplir?
		¿Mejoraría su rendimiento si la empresa premia sus éxitos y castiga sus errores?
		Si usted recibiera un bono por completar una meta diaria de cosecha, ¿se esforzaría por cumplirla?
Insatisfacción (Higiene)	Política y administración de la compañía	¿El trabajo ofrece seguridad?
		¿Es un trabajo riesgoso?
		¿Mejoraría su rendimiento si la empresa ofreciera un servicio de guardería infantil?
		¿Está conforme con la forma de pago?
		¿Mejoraría su rendimiento si se fomentara el trabajo en equipo?
		¿Mejoraría su rendimiento si la empresa recompensa el trabajo en equipo?
	Relaciones interpersonales	La satisfacción con el trabajo se alcanza con un ambiente laboral agradable y confortable
		¿Tiene amigos en el trabajo?
		¿Los conflictos son constantes en el trabajo?
	Condiciones laborales	¿Mejoraría su rendimiento si los baños estuviesen siempre limpios?
		¿Mejoraría su rendimiento si pudiese tomar agua fresca cuando desee?
		¿Mejoraría su rendimiento si tuviese una colación de calidad?
		¿Mejoraría su rendimiento si la empresa establece horarios de descanso?
		¿Mejoraría su rendimiento si la empresa establece lugares de descanso?
		¿Mejoraría su rendimiento si el clima laboral es agradable y acogedor?
	Salario	¿Gana lo suficiente de acuerdo con el esfuerzo entregado?
		¿Un trabajo de calidad es aquel que me permite lograr la máxima remuneración diaria?
		Si usted recibiera un bono por no tener descartes en su cosecha semanal, ¿se esforzaría por cumplirla?
		¿Gana lo suficiente para solventar sus necesidades?
		¿La satisfacción con el trabajo se alcanza con un salario adecuado?
		¿Mejoraría su rendimiento si el pago fuera más alto?
		¿Cuánto le gustaría que le pagaran, si le exigieran calidad? (mensual)

Tabla 2: Clasificación de los trabajadores según su productividad real.

Clúster	Productividad	N° trabajadores
2	Baja	10
1	Media	15
3	Alta	11

Como medida de asociación a Chi-cuadrado se utilizó el Coeficiente de Contingencia, usado para tablas mayores a 2x2. Según De la Fuente (2011) es una medida del grado de asociación o relación entre dos conjuntos de atributos. Es especialmente útil cuando hay una información clasificatoria (escala nominal) acerca de uno o ambos conjuntos de atributos. El valor mínimo que puede tomar es 0, y el máximo es:

$$Max\ \{C\} = \sqrt{\frac{Min\{r-1, c-1\}}{1 + Min\{r-1, c-1\}}} \qquad (1)$$

Donde, Min(r-1, c-1): Valor mínimo de filas o columnas.

Por último, para comprender mejor los resultados, a las variables que asociadas a la productividad se aplicó una segmentación en capas como variable de control. (Rodríguez y Mora, 2001). La capa utilizada fue el género femenino y masculino.

RESULTADOS

El promedio de la productividad real diaria en poda para la muestra fue de 0,5 hileras por día, valor que coincide con su mediana, siendo su valor mínimo 0,25 hileras por día y máximo 0,75 hileras por día. Respecto a la desviación típica, su valor arroja que la productividad se aleja 0,15 hileras por día respecto a la media.

Las variables seleccionadas que se relacionan con la productividad real según el nivel de significancia del estadístico Chi-cuadrado y su coeficiente de contingencia, se observan en la Tabla 3.

DISCUSIÓN

Factores motivacionales

Reconocimiento

Según los resultados, el 62% de los hombres no se siente reconocido en su labor y un 38% sí. De acuerdo a las respuestas separadas por conglomerados de productividad, el 50% de los hombres con productividad baja siente que su labor es reconocida por la empresa, de igual forma lo siente el 75% de aquellos con productividad media y el 14% de los varones con productividad alta.

Tabla 3: Variables asociadas a la productividad real.

Clasificación	Variable	Capa	Sig. $\chi 2$	Coef. Contg.	Sig. Coef. Contg.	Valor máx. C	Grado de asociación
Factores motivacionales	¿Siente reconocida su labor por la empresa?	Género masculino	0,02	0,5	0,02	0,8	Relación moderada alta
		Género femenino	0,03	0,4	0,03	0,8	Relación moderada
	¿Se cambiaría de trabajo?	No aplica	0,04	0,3	0,04	0,8	Relación moderada baja
	¿Por qué decidió trabajar en este campo?	No aplica	0,00	0,5	0,00	0,7	Relación moderada alta
Factores de Higiene	Mejoraría su rendimiento si tuviese una colación de calidad)	Género masculino	0,04	0,5	0,04	0,8	Relación moderada alta
		Género femenino	0,02	0,4	0,02	0,8	Relación moderada
	¿Gana lo suficiente para solventar sus necesidades?	No aplica	0,00	0,4	0,00	0,8	Relación moderada

Dado que la relación entre el género masculino y el reconocimiento es moderada a alta, es posible afirmar que la relación entre ambas variables es relevante. Estos resultados, no concuerdan con la literatura mencionada (Davis y Newstrom, 1993), ya que se esperaría que los de productividad baja no se sintieran reconocidos y los de alta sí lo sintieran, pero los hombres más productivos no se están sintiendo reconocidos, por lo tanto discrepa con lo mencionado por Herzberg

(1959), quién plantea que el reconocimiento es un factor motivacional importante, y que produce un efecto en la satisfacción del trabajador, lo que puede llevar a un aumento en la productividad a mayores niveles. Por lo anterior, si se aumentara el reconocimiento de cualquier forma en la empresa, ya sea felicitando al trabajador por su labor realizada o en forma de remuneración, producirá un efecto positivo en él, ya que sabrá que está realizando un buen trabajo y que sus superiores están considerando su esfuerzo en su labor, y en consecuencia aumentaría aún más su productividad. Otros estudios datan que el reconocimiento es un factor fundamental para la motivación de la mano de obra, ya que según lo obtenido por Marín (2017) en cosecha de uva de mesa, revela que las personas aumentarían su productividad en cosecha de cajas diarias si sienten reconocida su labor.

En cuanto al género femenino, sus resultados generales, arrojan que un 17% no se siente reconocida y un 83% si, y su relación con la productividad real es moderada, por lo tanto, no está ligada de forma tan importante a la labor, aunque la mayoría de los trabajadores del predio son mujeres. De ellas, las que tienen productividad baja, un 88% afirma sentirse reconocida, igualmente lo hace un 14% de productividad media, y un 50% de productividad alta. Los resultados de las mujeres, al igual que los hombres, difieren con lo expuesto por Herzberg (1959), y de forma más discrepante, ya que la mayoría de las mujeres que se sienten reconocidas son de productividad baja, no observándose con claridad la causa de ello, y también, qué es para ellas el reconocimiento, o si no es relevante y su respuesta fue dada sin una reflexión.

Trabajo en sí mismo

¿Se cambiaría de trabajo?

Los resultados arrojan que 72% de los trabajadores no se cambiarían de trabajo, y un 28% si lo haría. Según el conglomerado, 90% de las personas con productividad baja no se cambiarían de trabajo, de igual forma un 73% de productividad media y un 55% en alta. De esto se observa que hay un gran porcentaje de personas a gusto en su labor, esto puede ser por distintos factores que condicionen esta seguridad, y pueden ser cercanía, comodidad, pago, etc. Su relación con la productividad es moderada baja, por lo tanto, se asocia, pero no de forma fuerte. Por otro lado, según Subercaseaux (2016), normalmente la temporada para los trabajadores con empleo temporal se inicia en octubre y terminando a principios de mayo. Las labores de poda entre junio y agosto generan también posibilidades de empleo, siendo mayo y septiembre los meses en que generalmente no hay trabajo en el subsector. Por ende, este también podría ser motivo de por qué los trabajadores del predio no se cambiarían de trabajo. De acuerdo a Dugguh y Dennis (2013), esta variable implicaría que se cumple lo estipulado por Herzberg (1959), al plantear que este tipo respuesta muestra cómo para los trabajadores su labor en el trabajo es importante y significativo, y sus contribuciones llevan a resultados positivos.

¿Por qué decidió trabajar en este campo?

Esta variable, tiene una relación moderada alta con la productividad. Del total de respuestas, un 6% lo hace porque siempre lo ha hecho ahí, un 25% porque vive cerca, un 3% porque trabaja con algún familiar, 61% por necesidad, y un 5% por gusto. Según el conglomerado, para la productividad alta, los resultados se desglosan en la decisión de trabajar en el campo es solo porque viven cerca en un 36% y necesidad un 64%. Para la

productividad media, su principal motivo es porque vive cerca con un 80%, y en baja porque siempre ha trabajado ahí con un 10%, porque vive cerca y necesidad con un 30% y gusto un 20%. Estos resultados se deben principalmente a que todos los encuestados residen en la comuna, y cuentan con transporte de la empresa que los pasa a buscar a sus casas y a dejar cuando la jornada termina, por lo tanto, la cercanía es una gran ventaja para los trabajadores. Según García (2014), estar cerca de la empresa les permite a los empleados descansar y tener más tiempo disponible para ellos mismos y sus familias, además de conseguir que lleguen a la empresa en mejor estado anímico, lo que se define en una mayor productividad. Por otro lado, para la productividad media y alta, la principal razón de su decisión de trabajar en el campo es la necesidad de trabajo, dado que, según registros hablados en la toma de datos, declaran que han tenido que buscar trabajo de temporeros, ya que en otras labores, ya sea dentro o fuera de la comuna, no encuentran. También coincide que en su mayoría los de productividad alta son de nacionalidad haitiana, por lo tanto, ellos son los que reciben sueldos más altos, esto quiere decir, que se esfuerzan mucho más en su labor para sacar más dinero a fin de mes y lo ocupan principalmente, para vivir y enviar remesas a su país. Por lo tanto, desde el punto de vista de Herzberg (1959), la necesidad sería un factor que sería, si bien, un motivante que da resultados para la productividad alta, también pueden bajar a lo largo del tiempo porque no están haciendo, por ejemplo, por gusto, pues si lo decidieran, por ejemplo, su nivel de satisfacción estaría cubierto.

Factores de Higiene

Política y administración del trabajo

Asignación de colación tiene por objeto compensar los gastos de alimentación en que deba incurrir el dependiente durante la jornada de trabajo. Así, mediante esta asignación el empleador costea la alimentación que el trabajador necesita para restaurar la energía gastada durante las horas de trabajo (Nuñez *et al*., 2015). Los resultados arrojan que el 23% de los hombres no mejoraría su rendimiento si tuviese una colación de calidad, y un 77% sí. Para las mujeres, un 13% no mejoraría su rendimiento y 87% sí. Para el género masculino, en un 100% de la productividad baja y media le gustaría tener una colación para mejorar su rendimiento, y en alta, un 57% si, y un 43% no. La relación de esta variable con la productividad es moderada alta.

En cuanto al género femenino, la relación de esta variable con la productividad es moderada. Según los conglomerados, 100% de la productividad baja y alta mejoraría su satisfacción al recibir una colación, y un 73% de la productividad media, por lo tanto, coincide que, en su mayoría, que este en un factor importante para las mujeres. Estos resultados se pueden deber principalmente porque en evidencias recopiladas en terreno, la mayoría de ellas son jefas de hogar, por lo tanto, llevar una colación significa un costo de tiempo y monetario, que se le aliviaría al tener esta necesidad cubierta, y según Syptak 1999, este factor podría ser fuente de frustración para ellas.

La realidad de la empresa muestra que no les entrega colación de ningún tipo a sus trabajadores, que cada uno la lleva, y que tienen un tiempo de 30 minutos para comer, a lo que ellos responden que es demasiado poco, por lo tanto, según Herzberg (1959), esta necesidad debe ser cubierta, un aumento del tiempo destinado a esta tarea también ayudaría ya que evitaría la insatisfacción, y por lo tanto, se llegaría en el largo plazo, que esta variable

fuera un motivador para los trabajadores de productividad baja y media y así potenciar su productividad.

Por otro lado, un aumento en el tiempo destinado a colación, podría llevar a un horario más extenso en la jornada laboral, entonces también habría que cuidar que este factor al ser mejorado, se transforme nuevamente en un factor higiénico.

Salario

Para muchos trabajadores, que la remuneración por una jornada laboral de más de 40 horas de trabajo a la semana no permita satisfacer necesidades básicas de un grupo familiar es preocupante (García y Joannon, 2016).

Los resultados muestran que el 61% de los trabajadores no gana lo suficiente para solventar sus necesidades, y un 39% s**í**. La relación de esta variable con la productividad es moderada, un 30% de los trabajadores de productividad baja, no gana lo suficiente para solventar sus necesidades, y un 73% de la productividad media y alta.

Si bien el salario no es un factor de motivación para todos los trabajadores, muchas veces ellos desean ser remunerados de forma justa, entonces, al no estar cubierta esta variable, llevaría a la insatisfacción de los empleados más productivos.

Por otro lado, el salario de los trabajadores se debe principalmente a su "esfuerzo entregado", ya que al ser pago por hileras, cada trabajador recibe lo conforme a su labor diaria. Otro punto es también la realidad de cada persona, ya que quizás tienen más ingresos o más personas que aportan en su grupo familiar, por lo tanto, su sueldo si alcanzaría para cubrir su necesidad, como en el caso de la productividad baja, con un 70%.

Según el estudio de García (2014) en labor de cosecha de manzanas, sus resultados arrojaron que el porcentaje de trabajadores que dice ganar lo suficiente es mucho mayor comparado a aquellos que mencionan que no les alcanza para sus necesidades básicas, pero, en cuanto a la productividad, sus resultados arrojan que aquellos cosecheros que dicen ganar lo suficiente para solventar sus necesidades son menos productivos. Estos resultados discrepan con los del presente estudio. Por lo tanto, según la teoría de Herzberg explicada por Syptak (1999), aunque para este factor no sea fuente de satisfacción, debe ser cubierto para crear un ambiente en el cual la satisfacción de los empleados pueda ser posible.

CONCLUSIONES

La productividad de los trabajadores del predio que se estudió es heterogénea, y estos resultados son causados por distintos factores, entre ellos los factores motivacionales y de higiene identificados en la labor de poda.

Los factores motivacionales ligados a la productividad según el análisis de tablas de contingencia y Chi-cuadrado fueron solo el reconocimiento y trabajo en sí mismo, si bien fueron 2 del total de factores motivacionales consultados en el estudio, cumplen un rol fundamental y determinarte en la productividad de cada trabajador, sobre todo el factor de reconocimiento, ya que depende mucho de los administradores o superiores de la empresa por un lado, y por el otro de la decisión de cada trabajador, por ende, la empresa tiene que dedicarse a trabajar en instrumentos que permitan que sus trabajadores se sientan más reconocidos, ya sea de forma verbal, a través de remuneración o la forma que ellos estimen conveniente.

Dentro de los factores de higiene, los detectados como influyentes en la productividad fueron política y administración de la empresa y salario. Para el primer factor, al aplicar una capa

de género, los resultados evidenciaron las distintas necesidades que existen para hombres y mujeres, en consecuencia, sus motivaciones son distintas y se evidenciaron en la productividad alta, por lo tanto, habría que trabajarlas en la empresa de forma óptima para cada uno de los géneros. En cuanto si el salario, orientado a solventar sus necesidades, sería importante trabajar en conjunto a otros motivadores para mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores, y quizás así ellos según la teoría aumenten su productividad, y en consecuencia aumenten su sueldo, para solventar sus necesidades.

Si bien todos los resultados de estos factores ayudarían en la mejora de una productividad, no son sólo los factores motivacionales los que influyen en la productividad de un trabajador, sino que también, existen factores socioeconómicos o externos que de la misma manera pueden influir en ella.

RESUMEN

Uno de los aspectos más importantes para los trabajadores agrícolas es la satisfacción que obtiene del trabajo y su entorno. El objetivo del estudio determinar los factores motivacionales que influyen en la productividad de la mano de obra en la poda de arándanos, desde la teoría de motivación e higiene de Herzberg. La recolección de datos se efectuó en un predio de la Comuna de Curacaví, Valle Central de Chile, para una muestra de 36 trabajadores. Los datos fueron procesados por medio de un análisis de conglomerados para clasificar la productividad, para luego elaborar tablas de contingencia, basadas en el estadístico Chi-cuadrado y en el coeficiente de contingencia. Dentro de los factores categorizados como motivadores, se encontró el reconocimiento de la empresa, y los factores que se relacionan con el trabajo en sí mismo; dentro de aquellos clasificados como de higiene se encontraron el factor de política y administración de la empresa, y el salario. Finalmente, aunque existen factores motivacionales que influyen en la productividad de un trabajador, no se excluye a otros factores, por ejemplo, socioeconómicos o de su entorno, que de la misma manera pueden incidir en ella.

LITERATURA CITADA

Abreu, J. L., 2012. Hypothesis, Method & Research Design. International Journal of Good Conscience. 7(2). 187-197 pp.

Adams, J. 1965. Inequity in Social Exchange. In: L. Berkowitz (ed.). Advances in Experimental Social Psychology. Academic Press, Nueva York, USA.

Alderfer, C. 1969. An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behaviour and Human Performance 4(2):142–175.

Arana, M. W., 2003. Motivación y productividad laboral. Disponible en: https://www.gestiopolis.com/motivacion-productividad-laboral/

Cea D´Ancona, M., Blanco Moreno, F., Álvarez, M., Arribas, Á., Díaz, E., & Valles, M. 2012. Análisis de conglomerados (I): El procedimiento Conglomerados de K medias. SPSS 10. Guía Para El Análisis de Datos., 21 pp.

Davis, K. y Newstrom, J. 2003. Comportamiento humano en el trabajo. México: Editorial Mc Graw-Hill. 11a edición.

De la Fuente, S. 2011. Tablas Contingencia. Universidad autónoma de Madrid. 53pp.

Dugguh, S. I., y Dennis, A., 2013. Impact of Organizational Communication in

Job Satisfaction and Organizational Commitment. Journal of Economics, Business and Management, 1(2), 11–18.

García, J. 2014. Elaboración de un perfil socioeconómico de la mano de obra e identificación de los factores motivacionales que inciden en la productividad de las labores de cosecha. Estudio de caso: cosecha de manzanas cv. Royal Gala, comuna de Coltauco, VI Región del Libertador Bernardo O´Higgins. Trabajo de titulación Ing. en Agronegocios. Santiago, Chile. Universidad de Santiago de Chile. 97 pp.

García, D. y Joannon, C. 2016. Salario ético: algunas preguntas técnicas. Diario el mostrador. Disponible en: http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2016/04/11/salario-etico-algunas-preguntas-tecnicas/

Guillen, A., Araiza, L. a, Cerna, E., Valenzuela, J., Uanl, J. L., Nicolás, S., & Coah, S. 2012. Métodos No-Paramétricos de Uso Común (Non Parametric Methods of Common Usage). DAENA: International Journal of Good Conscience, 7(1), 132–155.

Herzberg, F., B. Mausner, and B. B. Snyderman. 1959. The Motivation to Work. John Wiley & Sons, Nueva York, USA.

Lundberg, Ch., A. Gudmundson, and T.D. Andersson. 2009. Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. Tourism Management 30(6):890-899

Marín, M. 2017. Factores motivacionales que condicionan el desempeño de la mano de obra agrícola desde la teoría higiene motivación de Herzberg, Estudio de caso: Cosecha de uva de mesa variedad Thompson Seedless, Comuna de Nancagua, Provincia de Colchagua, Región de O'Higgins. Trabajo de titulación Ing. en Agronegocios. Santiago, Chile. Universidad de Santiago de Chile. 83pp.

Maslow, A. 1954. Motivation and Personality. Harper & Row, Nueva York, USA.

Núñez, L., Rueda, A., Bustamante, A., Aranguiz, J. L., & Hernández, M. C. (2015). Mujeres en Chile y Mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. INE. 138 pp.

Pisa, D. 2013. Motivation and Commitment as strategies to reduce turnover in seasonal hotels in Austria. MODUL University Vienna, Gloggnitz, Austria.

Pisco, M. C. A., 1999. Satisfacción Laboral y Productividad. Revista de Psicología. Perú. Vol III(5), p. 46.

Rodríguez. J., y Mora Catalá, R. 2001. Análisis de las tablas de contingencia. Estadística Informática: Casos y Ejemplos Con El SPSS.

Segnini, S., 2005. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Fundamentos de Bioestadistica.8pp.

Subercaseaux, J. P. 2016.
Estudio De Mano De Obra. Boletín INIA. 17pp

Vicéns, J.; Medina, E. 2005 Análisis de datos cualitativos. 10pp.