



## Cómo citar el artículo

Londoño Ardila, L. F.; Restrepo Botero, J. C. & Flórez Gutiérrez, M. (2015). Aspectos motivacionales en los pequeños productores del municipio de Angelópolis-Antioquia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 44, 280-290. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/630/1165>

# Aspectos motivacionales en los pequeños productores del municipio de Angelópolis-Antioquia \*

## Motivational Aspects of Small-Producers in Angelópolis Township, Antioquia

## Facteurs motivationnels chez les petits producteurs de la municipalité d'Angelópolis-Antioquia

\* El presente artículo es el resultado de la investigación: "Aspectos motivacionales en las asociaciones de pequeños y medianos productores agropecuarios del municipio de Angelópolis en el Suroeste antioqueño", financiada por la Corporación Universitaria Lasallista, realizada por el grupo de investigación en Psicología Aplicada (GIPA) y el grupo DELTA, del programa de Administración de Empresas Agropecuarias. Finalizada en el año 2013.



## Luis Felipe Londoño Ardila

Psicólogo

Especialista en Psicología Organizacional

Especialista en Gerencia Educativa

Magíster en Educación

Docente del programa de Psicología

Corporación Universitaria Lasallista

Coordinador del semillero de Investigación SIPA

lulondono@gmail.com

lulondono@lasallistadocentes.edu.co

## Mónica Flórez Gutiérrez

Psicóloga

Corporación Universitaria Lasallista

Monicaflorez88@hotmail.com

## Juan Carlos Restrepo Botero

Psicólogo

Doctor en Psicología con orientación en Neurociencia Cognitiva Aplicada

Docente de la Facultad de Ciencias Sociales

y Educación de la Corporación Universitaria Lasallista

Director del grupo de investigación GIPA

Juarestrepo@lasallistadocentes.edu.co

<b>Recibido:</b>	16 de junio de 2014
<b>Evaluated:</b>	1 de diciembre de 2014
<b>Aprobado:</b>	15 de diciembre de 2014
<b>Tipo de artículo:</b>	investigación científica y tecnológica

### Resumen

El objetivo de este estudio es describir los aspectos motivacionales presentes en los productores agropecuarios del municipio de Angelópolis, Antioquia. La investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental, de diseño transversal con un alcance descriptivo en el que se da cuenta de los principales factores motivacionales internos, externos y los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo. La población estuvo conformada por los 26 productores pertenecientes a las asociaciones de aguacateros, trucheros y paneleros de este municipio. Se aplicó el Cuestionario de Motivación para el trabajo de Fernando Toro (1983). Los principales factores encontrados fueron: afiliación, reconocimiento, salario y requisición; el aspecto motivacional más bajo fue el contenido del trabajo y el más alto salario, pertenecientes a los factores motivacionales externos.

### Palabras clave

Motivación, Productores, Psicología organizacional.

### Abstract

This study deals with the field of organizational psychology, its aim is to describe the motivational aspects of the farmers of the municipality of Angelópolis located in Antioquia. This research is quantitative, with a descriptive range that reports the main internal and external motivating factors internal, and the preferred means to obtain compensation in the work. The population sample is constituted by 26 producers belonging to associations of avocado producers, trout workers and sugarcane workers from the municipality. The Motivation Questionnaire for Work (Spanish ac-

ronym: CMT) created by the psychologist Fernando Toro Álvarez (1983) was applied. The main factors found were: Membership, Recognition, Salary and Requisition, the lowest motivational aspect was the work content and the higher was the salary, both belonging to external motivational factors.

### Keywords

Motivation, Farmers, Organizational psychology.

### Résumé

L'objectif de cette étude est de décrire les facteurs motivationnels chez les producteurs agricoles de la municipalité d'Angelópolis (Antioquia-Colombie). La recherche a été de type quantitatif, non expérimental, de dessin transversal qui présente les principaux facteurs motivationnels internes et externes, et les moyens préférés pour obtenir rétribution au travail. L'échantillon est de 26 producteurs des associations des avocats, pêcheurs de truites et producteurs de canne à sucre de cette municipalité. On a utilisé le questionnaire de motivation pour le travail de Fernando Toro (1983). Les principaux facteurs trouvés sont : affiliation, reconnaissance, salaire et requisition ; le facteur motivationnel le plus bas a été le contenu du travail et le plus haut le salaire qui sont des facteurs motivationnels extérieurs.

### Mots-clés

Motivation, Producteurs, Psychologie organisationnel.

# Introducción

Los vertiginosos cambios que trae consigo el siglo XXI terminan transformando el entorno: la economía, la política, la sociedad, el comportamiento organizacional y, como consecuencia, se ve afectada la sostenibilidad de las organizaciones. Debido a que estas entran en un universo de competitividad para no desaparecer, modificando sus productos, sus estructuras, reorganizando procesos, adaptando y readaptando a las personas a las necesidades del medio, cada vez más deben buscar el crecimiento continuo de quienes las integran para subsistir en este universo competitivo, que es llamado globalización. "A nivel mundial, la globalización, fenómeno ligado a la revolución tecnológica y de la información, ha facilitado la mundialización de productos, servicios, bienes, capital e información, así como la ampliación de mercados" (Castells, 1997, p.121).

Lo anterior ha posibilitado a muchas empresas enriquecerse y ser más competitivas, sin embargo las pequeñas asociaciones de productores del campo, como es el caso de la presente investigación (Angelópolis), no logran ingresar a estas dinámicas del mundo globalizado, por el contrario, los elementos mencionados hacen que estas se alejen cada vez más de ser productivas y competitivas. La motivación de las personas que trabajan en estas asociaciones de peces, aguacate y panela en el municipio de Angelópolis, como se menciona, no escapan a estas realidades y se ven influenciadas por la baja motivación. De la misma forma estas personas no comprenden las dinámicas actuales desde la complejidad planteada.

La motivación es un ingrediente fundamental en este proceso sistémico de adaptación de las personas al medio. Este elemento tiene como cualidad fundamental combatir el desequilibrio para regular el sistema organizacional por medio de metas y personas orientadas a ellas. De este modo, las organizaciones necesitan conocer la información del mercado, inyectar capital económico y humano, con el fin de implementar estrategias que permitan lograr los objetivos y estar con adecuadas reservas que ayuden a la supervivencia del sistema organizacional. Para ello, las organizaciones deben tener conocimiento de las nuevas oportunidades, mercados, tendencias, motivaciones, efectos de la globalización, entre otros.

Como lo menciona Bernal (2007), citado en Hoyos (2007), uno de los aspectos fundamentales relacionados con la función de la dirección de las organizaciones es la motivación, la cual se refiere a todo aquello que influye en el comportamiento de las personas para la consecución de un determinado resultado.

Los pequeños productores de los sectores rurales no son ajenos ni están aislados de estos cambios. Por tanto, tienen que estar haciendo ajustes y restableciendo estrategias para su sostenibilidad económica. En estos sectores las personas están más alejadas de la consecución de herramientas y estrategias que posibiliten un adecuado camino hacia la gestión y por lo tanto hacia la sostenibilidad en el mercado. Las pocas vías de acceso hacia Angelópolis, la ubicación de sus negocios, el entorno sociocultural, la baja educación, entre otros, podrían establecerse como factores de la baja motivación que estas personas manifiestan en entrevistas informales, para trabajar en sus diferentes oficios.

Una de las alternativas que ellos adoptan es la asociación, dado que no poseen los ingresos y conocimientos suficientes para la producción de sus cultivos. Por tal motivo la presente investigación pretendió medir los factores motivacionales internos, externos y medios preferidos para obtener retribución en el trabajo de estos pequeños productores (campesinos) en las zonas rurales del municipio de Angelópolis, Antioquia. Como lo menciona el psicólogo Fernando Toro (1985), al interior de cada uno de los factores motivacionales existen otras escalas que permiten evaluar de

---

manera significativa la motivación humana, a saber, factores motivacionales internos: logro, poder, afiliación, auto-realización, reconocimiento; medios preferidos para obtener retribución en el trabajo: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición, expectación y factores motivacionales externos: supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario, promoción. En la investigación se describen los factores con mayor peso encontrados en esta población, con el fin de posibilitar elementos que ayuden a los campesinos, teniendo en cuenta que el conocimiento del estado de la motivación podría ayudarlos en los procesos productivos, en un mundo complejo.

Por ello, en la presente investigación se hace énfasis en la motivación como elemento fundamental que permite generar resultados, y por ende, brindar información importante a estos productores sobre el estado de su motivación con el ánimo de que ellos puedan tener la posibilidad de aumentar la productividad. Se hace fundamental dejar claridad sobre la relación entre motivación y meta, puesto que la motivación es el elemento que hace que los seres humanos alcancemos resultados, produciéndose un efecto sistémico de retorno de energía para alcanzar nuevos productos.

De esta manera, el ritmo de funcionamiento de las organizaciones es acelerado y, por tanto, aparecen nuevas tensiones y problemáticas que afectan la sostenibilidad de estas asociaciones rurales. La motivación de las personas que componen dichas organizaciones no es ajena a estas amenazas, ya que como lo ha planteado Samaniego (1998), la motivación humana está directamente relacionada con la productividad y el alcance de las metas en el trabajo. El fenómeno de la motivación está relacionado con la productividad; y parafraseando al psicólogo Fernando Toro (1983), la motivación es aquel aspecto de la realidad personal que nos moviliza, que imprime orientación y energía a los deseos e intenciones del hombre hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección al logro y realización. Como se puede evidenciar en la postura de Toro (1983), la definición expuesta se relaciona con dos factores: la producción y la sostenibilidad, siguiendo a Porter y Lawler (1968) y Neese (1996), citados en Chiavenato (2000), es la productividad lo que conduce a trabajar satisfactoriamente, siempre y cuando las condiciones adecuadas para ello estén presentes; teniendo en cuenta que las organizaciones son “un conjunto de personas que actúan juntas, con una división lógica del trabajo, para alcanzar un objetivo común”, Chiavenato (2004, p. 56). Sin una orientación que movilice a estos productores hacia una meta, no se podrían generar los resultados propuestos para garantizar una producción y sostenibilidad y, como consecuencia, la supervivencia de las asociaciones estaría en riesgo, es decir, la motivación como la menciona Toro (1998) imprime la energía y los deseos necesarios en el camino de la obtención de resultados.

Este proyecto está centrado en la motivación de personas que no poseen elementos académicos o de formación suficientes para generar alternativas como respuesta al mundo moderno (como ellos mismos lo manifiestan). Por tal razón, la psicología organizacional podría aportar en este aspecto algunas reflexiones de orden administrativo y psicológico, que les permitan adquirir competencias para generar crecimiento personal y grupal en sus asociaciones, permitiendo trazar rutas en el camino del crecimiento de sus pequeñas empresas.

# Materiales y métodos

## Participantes

La población estuvo conformada por 26 productores de Angelópolis (Antioquia, Colombia), dedicados al cultivo de peces, aguacates y a la producción de panela, que se caracterizan por trabajar bajo el modelo de asociaciones en zonas rurales del municipio. La población fue elegida de modo voluntario y se aplicaron las pruebas a todos los pertenecientes a las asociaciones que se presentaron y accedieron a participar en la investigación. Dada la cantidad de participantes no fue necesario hacer un muestreo, sino que se trabajó con la totalidad.

## Instrumentos

Se utilizó el *Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)* del Psicólogo Fernando Toro Álvarez. Este test consta de 75 preguntas, representadas en tres factores motivacionales: internos, externos y medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo.

Organizados mediante sub-factores así: factores *motivacionales internos*: logro, poder, afiliación, auto-realización, reconocimiento; *medios preferidos para obtener retribución en el trabajo*: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición, expectación y *factores motivacionales externos*: supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario, promoción.

Cada factor posee cinco tipos de respuesta, con alternativas delimitadas entre las cuales el sujeto puede elegir la opción que describa más adecuadamente su respuesta. Su ejecución toma aproximadamente media hora y requiere de la atención y comprensión de los participantes para su adecuado desarrollo y posterior revisión.

## Procedimiento

Como primera medida se contactó y se solicitó la autorización a los presidentes de las diferentes asociaciones para presentar el proyecto a los pequeños productores. Una vez obtenido el consentimiento informado de las personas para participar, se procedió a la aplicación colectiva del cuestionario. Una vez aplicadas las pruebas, se ingresó la información a una tabla de Excel a partir de la cual se realizaron los análisis estadísticos y se realizó la interpretación de los resultados obtenidos. La investigación tiene un nivel descriptivo de corte cuantitativo.

## Análisis de datos

Inicialmente se realizó una hoja de cálculo por medio de del programa Excel, se introdujeron las puntuaciones de la prueba CMT (Cuestionario de motivación para el trabajo), esta hoja de cálculo se exportó al programa SPSS versión 18, en donde se realizan procedimientos estadísticos para obtener medidas descriptivas.

# Resultados

Para el presente análisis se tuvieron en cuenta las frecuencias normales, las más sobresalientes con características excepcionalmente altas, las relativamente altas, las relativamente bajas y las excepcionalmente bajas en la motivación de los participantes, según el caso. Teniendo en cuenta los objetivos propuestos.

Los resultados que se muestran a continuación indican los principales factores motivacionales de los pequeños productores:

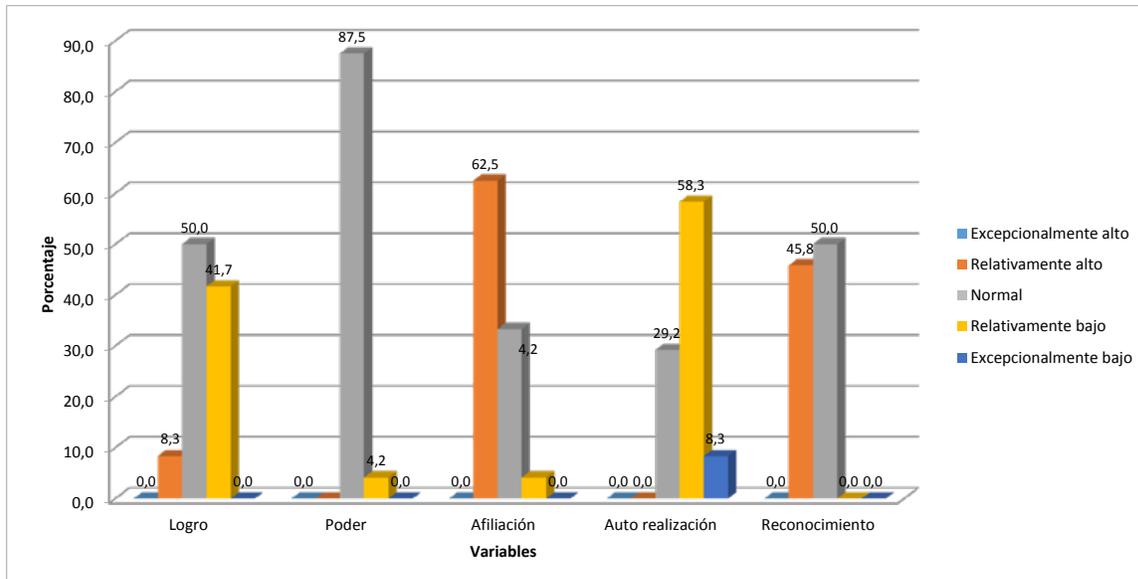


Figura 1. Condiciones motivacionales internas

Como se puede observar, la condición motivacional más prevaleciente, en un rango alto es la de Afiliación con un 62,5%. En segundo lugar, se destaca el factor motivacional de Reconocimiento presente en el 45,8% de los productores. Otros factores destacados por encontrarse en un rango bajo son Autorrealización representado en el 58,3% de la muestra y Logro con un 41,7%.

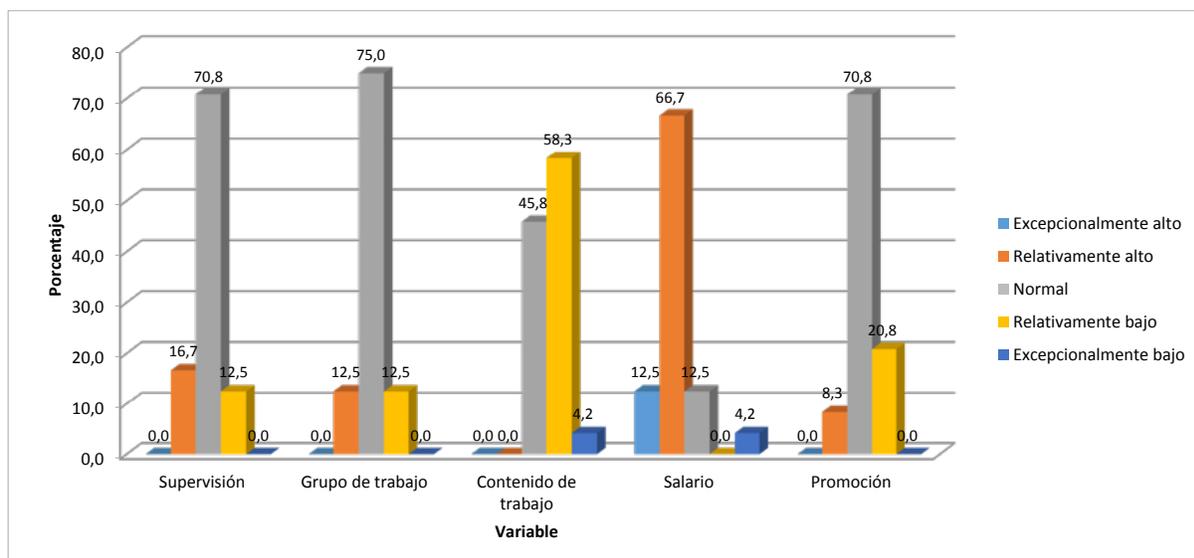


Figura 2. Condiciones motivacionales externas

Como se evidencia en la figura 2, la condición motivacional más alta es la de Salario con 66,7%, en segundo lugar aparece la Supervisión con un 16,7%. Entre los factores que obtienen una motivación baja se destaca el Contenido del trabajo con un 58,3% y excepcionalmente bajo en un 4,2%.

Asimismo, los aspectos referentes a la Promoción en el trabajo tuvieron puntuaciones relativamente bajas en un 20,8%.

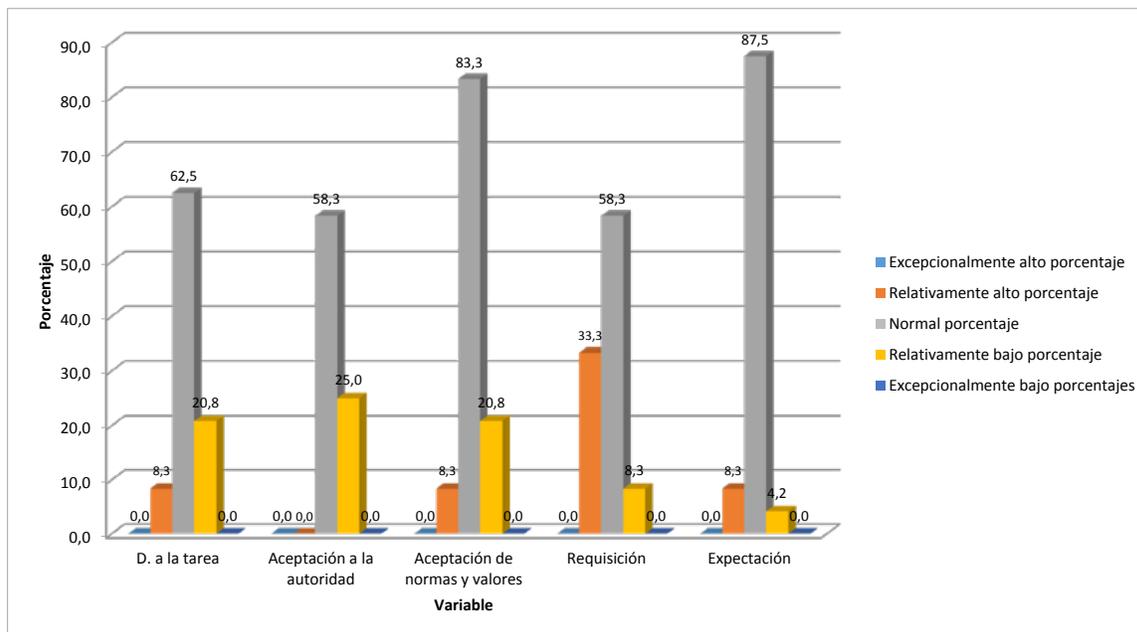


Figura 3. Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo

En cuanto a los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo, se encontró que el que se destacó por alcanzar el mayor porcentaje en la categoría relativamente alto fue requisición (busca obtener retribuciones deseadas a quien puede darlas) con un 33,3%. De otra parte, aquellos que tuvieron un porcentaje significativamente bajo fueron aceptación a la autoridad con un 25%, dedicación a la tarea y aceptación de normas y valores con un 20,8%. El único medio preferido para obtener retribución en el trabajo que se ubicó en un rango promedio fue la expectación (Espera a la empresa para que se dé cuenta de sus capacidades) con un 87,5%.

## Discusión

La presente investigación parte del supuesto de que la motivación está estrechamente relacionada con la producción en el trabajo (Chiavenato, 2000), en los últimos años este autor ha mostrado evidencias de ello en sus textos. Esto se demuestra teniendo en cuenta que los seres humanos podrían necesitar de un desequilibrio para impulsarse hacia la meta, al llegar a esta se produce la motivación, luego se vuelve a repetir el mismo ciclo; y a eso se le puede llamar productividad.

El presente estudio comenzó con la revisión de los diferentes tipos de pruebas psicológicas relacionadas con la medición y análisis de la motivación, en la que se seleccionó el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para su aplicación a la población mencionada. Luego se realizó una búsqueda bibliográfica de estudios e investigaciones relacionadas con el tema para contrastar los resultados encontrados.

---

En los resultados del proceso investigativo se encontraron *condiciones motivacionales externas*; según Navarro en las sociedades gran parte de las personas dedican aproximadamente un tercio del tiempo diario a trabajar y por lo tanto es una actividad que proyecta una fuerte influencia tanto física como emocional. Se requiere, por tanto, encontrar en la actividad cotidiana situaciones placenteras que produzcan motivación para desempeñarlas y poder vivir en una situación de equilibrio y felicidad (Navarro 2008, citado en en García, 2011). Según lo anterior, las condiciones motivacionales externas se caracterizan por ser factores que suscitan el interés por el trabajo, en donde estas refuerzan o incentivan modos de comportamiento dirigidos a obtenerlas (Toro, 1983).

En los pequeños productores los resultados relativamente altos fueron: el Salario y la Supervisión los cuales alcanzaron el porcentaje más alto (66,7% y 16,7% respectivamente). En cuanto al salario, se podría afirmar que los factores motivantes están relacionados con la retribución económica asociada al desempeño en el puesto de trabajo. De acuerdo con el grado y modalidad, esta retribución podría proporcionar a estas personas compensación por su esfuerzo, prestigio y seguridad de que puede atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia así como valoración de la compensación. Según (Ramírez, Abreu y Badii, 1987), el dinero es el aspecto más valorado del trabajo, aunque su potencial motivador esta modulado por otras variables.

En cuanto a los resultados obtenidos en la variable Supervisión, si bien obtuvo puntuaciones altas, este resultado se presentó en un contexto de asociaciones de pequeños productores. Estos resultados requieren ser interpretados a la luz de la concepción que la Federación de Asociaciones de Vecinas de Valladolid (2002) le dan a las asociaciones de pequeños productores cuando afirman que son: agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable. Para la presente investigación, podría decirse que es un factor que se manifiesta a partir del valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él.

Por otra parte, las condiciones motivacionales más bajas fueron: Contenido de trabajo y Promoción en el trabajo. En cuanto al primer factor se podría pensar que más de la mitad de esta población (58,3%) no refleja en su trabajo grados de autonomía (posibilidad para decidir sobre la forma más conveniente de hacer el trabajo), de variedad (evitar la rutina y la monotonía), de una adecuada información sobre su contribución a un proceso o producto alcanzando, poca observación en los resultados o beneficios que se derivan del trabajo que hacen y negando la posibilidad de una elaboración global de este mismo.

Al analizar el segundo factor, se encuentra que aunque no es destacable (20,8%), se encuentra en esta población a partir de la poca posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que el puesto de trabajo permite a quien lo desempeña dentro de este contexto. Por lo tanto, estas personas tienen bajas proyecciones personales de progreso, de prestigio y de aproximación a situaciones de mayor responsabilidad.

A su vez, respecto a las condiciones motivacionales internas las más altas en los pequeños productores fueron: Afiliación y Reconocimiento (62,5% y 45,8% respectivamente). Se podría sugerir, acerca del primer aspecto, que los factores de la motivación están relacionados con la obtención de la satisfacción a partir de las adecuadas relaciones afectivas con las otras personas ya que para ellos es importante tener el apoyo de los otros miembros del grupo de trabajo y establecer lazos de amistad que posibiliten el mutuo apoyo. Lo anterior encuentra respaldo en los planteamientos de Kofman y Senge (1993), citados en Martín, Martín y Trevilla (2009), quienes plantean que: "la motivación relacionada con las relaciones interpersonales pueden ayudar a lograr el necesario equilibrio entre competición y colaboración en los individuos, puesto que favorece un ambiente de mayor cooperación con la mayor transmisión de conocimiento que conlleva y reduce la competen-

cia excesiva que dificulta el aprendizaje” (p.63). También puede mencionarse que la afiliación es un elemento misional de las asociaciones, por lo tanto este factor es positivo que aparezca alto. Siendo muy congruente y no ocasional que los pequeños productores sigan unidos trabajando pese sus pérdidas económicas.

En cuanto al Reconocimiento, podría decirse que es un factor que se manifiesta a partir de la atención que se quiere lograr por parte de los demás. Busca que los otros miembros del grupo de trabajo acepten los logros y méritos así como los conocimientos y capacidades. Siendo esta una característica de motivación interna en estas personas que están trabajando bajo un modelo de asociación. Por lo tanto lo que opinen otros miembros del grupo podría cobrar relevancia alta.

Las condiciones motivacionales más bajas encontradas son: Autorrealización y Logro (58,3% y 8,3% respectivamente), lo cual podría indicar que estas personas no evidencian una capacidad o deseo marcados por la confianza en el manejo de las actividades específicas de su trabajo, podrían sentir que no poseen una adquisición progresiva de habilidades en su trabajo. De la misma forma, no se esfuerzan lo suficiente por inventar cosas nuevas, por alcanzar un nivel alto de excelencia, por poder resolver con más éxito que los otros las dificultades que se les presentan y por no querer sobresalir en su trabajo con respecto al resto del grupo. De acuerdo con lo observado en esta población, podríamos sugerir que se evidencian estos dos resultados como significativos y coinciden con los hallazgos de Mungaray y Ramírez-Urquidy (2007). La formación y el entrenamiento elevan o están relacionados directamente con la productividad. El capital humano es crucial para el éxito de las organizaciones y determinan que la formación que la empresa brinda a su personal incrementa la productividad percibida por ellos. Estas personas no poseen formación específica, son agricultores bachilleres que empíricamente han aprendido a cultivar la tierra, no saben producir en cantidades, ni están orientados al logro y sus niveles de autorrealización son muy bajos. Evidencian vivir el día a día sin tener una perspectiva de futuro con las lógicas del capitalismo.

En relación con los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo, se encontró que la requisición, si bien no se presenta en la mayoría de los pequeños productores, fue el medio que alcanzó el porcentaje más alto entre estos (33,3%). La requisición, según Toro (1998), consiste en los comportamientos que lleva a cabo el trabajador para obtener las retribuciones deseadas influenciando directamente a aquellos que las pueden conceder persuadiéndolos, confrontándolos o haciendo la solicitud personal y directa. En el caso de los pequeños productores de Angelópolis, llama la atención que, aproximadamente 1 de cada 3 productores, haya obtenido una puntuación alta en este aspecto ya que ellos son propietarios y, por tanto, no tienen a quien rendirle cuentas ni de quien esperar recibir un beneficio en su trabajo. Su modo de trabajo es por medio de la asociación en la cual cada uno pone al servicio de esta las fortalezas de su propio negocio.

De otra parte, 1 de cada 4 (25%) productores manifiesta tener una baja aceptación a la autoridad, es decir, bajo acatamiento, reconocimiento y aceptación tanto de sus figuras de autoridad como de las decisiones y actuaciones que ellos realizan. Valdría la pena indagar en futuras investigaciones acerca de ellos a quienes definen como sus jefes, de quién creen que pueden obtener algún tipo de beneficio o deber algún tipo de obediencia. Podría pensarse que para ellos sus jefes son los compradores de sus productos, las personas encargadas de la asistencia técnica, los entes financiadores, los organismos de control, entre otros.

Otras variables relacionadas con los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo en las que el 20,8% de los productores tuvo una baja puntuación fueron la Dedicación a la tarea y la Aceptación de normas y valores. En cuanto a la primera, si bien el 62,5% de los productores tuvo una puntuación promedio, solo el 8,3% tiene puntuaciones significativamente altas. Se esperaría que al ser sus propios jefes, sus puntuaciones hubieran sido mayores. Sin embargo, este rendi-

---

miento promedio podría explicarse por los resultados obtenidos en las motivaciones externas en la cual el salario representaba el factor más importante para el 66,7%. De esta manera, es posible que ellos no vean una relación entre esforzarse más en su trabajo y recibir una mayor retribución económica. Aunque el 62,5% de los pequeños productores de Angelópolis analizados tienen una afiliación significativamente alta en los aspectos motivacionales internos, sus condiciones socioeconómicas no son percibidas como suficientes.

La suma de todos estos factores podría influir en que la dedicación a la tarea no sea destacable sino en un 8,3% de ellos. Valdría la pena en futuras investigaciones indagar aspectos como la autoeficacia, la percepción que tienen sobre el acompañamiento que reciben en su labor y las posibilidades que creen que ellos tienen de aportar a las asociaciones a las que pertenecen.

En relación con la aceptación de normas y valores, el mayor porcentaje de las puntuaciones se ubicó en un rango normal, es decir, el modo de comportamientos que estas personas tienen para hacer realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, tales como evitar aquello que pueda causar perjuicios al trabajo o a la empresa, cumplir sus normas y políticas, contribuir al logro de sus objetivos, entre otras, es similar al promedio de la población que trabaja en otras organizaciones. Estos resultados coinciden con lo encontrado por García (2011) quien identifica dentro de las motivaciones de operadores de grúa que una de las motivaciones principales en ellos es la responsabilidad de hacer bien las tareas con buenos resultados, calidad y bajo las necesidades que se les demande.

Por último, en relación con los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, es importante destacar que el porcentaje más alto lo tuvo la Expectación (87,5%), es decir, aquellos comportamiento que muestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de las autoridades por su propia iniciativa o benevolencia más que por los méritos de los productores. Estos resultados son similares a los de Blandón, Patiño y Mesa (2000) quienes analizaron la motivación del personal de organizaciones de servicio social y encontraron que solo el 37% de las personas analizadas se destacaban por la orientación al logro, mientras que el 63% restante parece esperar pasivamente recibir de la asociación los beneficios que pudieran tener.

## Conclusiones

De acuerdo con los resultados anteriormente expuestos y en relación con la discusión, se concluye que algunos pequeños productores sí presentan condiciones motivacionales internas, externas y medios preferidos para obtener retribución en el trabajo que contengan significados importantes para su labor productiva.

Las condiciones motivacionales con mayor prevalencia fueron clasificadas en un rango de normalidad o adecuado. Lo anterior indica que aunque se encontraron aspectos bajos y altos significativos, las predominantes fueron las que se ubican en la media poblacional, lo cual sugiere que la mayoría de los aspectos motivacionales son adecuados aunque no están en un nivel alto, lo cual podría sugerir poca orientación a metas o a la productividad alta. Esto se confirma en los resultados de la investigación. Se aclara que el rango normal o adecuado no significa motivación alta, sino que los ubica en un rango de normalidad frente a la mayoría de personas.

Los aspectos motivacionales más altos fueron Afiliación, Reconocimiento, Salario y Requisición; siendo el factor más alto las condiciones motivacionales internas. Estos resultados coinciden con las experiencias y la forma como los campesinos se han tenido que asociar para sobrevivir en este municipio.

El aspecto motivacional más bajo fue Contenido del trabajo el cual se encuentra en las condiciones motivacionales externas. Ellos eligieron estos proyectos productivos, no por su interés hacia desempeñarse en este campo, sino que lo ven como una oportunidad económica.

El aspecto motivacional con menor frecuencia fueron los medios preferidos para obtener Retribución en el trabajo. Lo cual puede coincidir con lo que se plantea en el ítem anterior, teniendo en cuenta que su preferencia en el trabajo no ha sido elegida por un gusto, sino por una necesidad de supervivencia.

Además, a partir de los resultados encontrados en esta investigación, se convocará a estas asociaciones para diseñar otras investigaciones, campañas y capacitaciones de promoción de la motivación y su relación con la producción, para mejorar su calidad de vida.

## Referencias

- Blandón Arias, D. & Patiño Mejía, I. (2000). *Abordaje de la motivación de las personas que trabajan en organizaciones de servicio social*. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/307/1/AbordajeMotivacionPersonasOrganizacionesServicioSocial.pdf>.
- Castells, M. (1997) *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza editorial.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.
- García, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método Cualitativo*. Recuperado en: <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ%2c%20DEBORAH.pdf?sequence=2>.
- Hoyos Cardona, J. (2007). Los incentivos como factor motivacional dentro de la organización, 1, 1-27. Recuperado de <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/2189/1/131440.pdf>.
- Martín, N., Martín, V. & Trevilla C. (2009). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro*. Ciriec-España: Redalyc. 66, 187 - 211. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>
- Mungaray, A. & Ramírez-Urquidy, M. (2007). *Human Capital and Productivity in Microenterprises. Universidad Autónoma de Baja California*. Recuperado de <http://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/4064/>. MPRA Paper No. 4064, posted 07. November 2007/03:39.
- Ramírez, R., J. L. Abreu & M. H. Badii (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Samaniego, C. (1998). *Absentismo, Rotación y Productividad. Introducción a la Psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Toro, F. (1998). Motivación para el trabajo: derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 17(1), s.p.
- Toro, F. (1983). Medición de la motivación para el trabajo. Evidencia factorial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* 2(3) p.92, (s.p.).
- Toro, F. (1985). Cuestionario de motivación para el trabajo: CMT. Medellín, Colombia, (s.d.).