

Universidad de La Salle
Ciencia Unisalle

Administración de Empresas

Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo
Sostenible - FEEDS

1-1-2017

Factores motivacionales de los trabajadores de Corabastos S.A. localizados en la ciudad de Bogotá D.C

Yeimy Alejandra Cardozo Nomesque
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Cardozo Nomesque, Y. A. (2017). Factores motivacionales de los trabajadores de Corabastos S.A. localizados en la ciudad de Bogotá D.C. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1472

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Factores motivacionales de los trabajadores de Corabastos S.A. localizados en la ciudad de Bogotá D.C.

Yeimy Alejandra Cardozo Nomesque

Programa de Administración de Empresas

Universidad de La Salle

jcardozo89@unisalle.edu.co

Bogotá, junio de 2017

*“Toda persona tiene derecho al trabajo,
a la libre elección de su trabajo
y a condiciones equitativas y
satisfactorias del trabajo”*

(Artículo 23 Declaración Universal de los Derechos Humanos)

Resumen

El presente artículo pretende describir los factores de motivación que tienen los trabajadores de Corabastos S.A y así mismo, demostrar la importancia de la motivación y su relación con el comportamiento humano, para ello inicialmente se contextualiza el entorno de la organización en donde se realizó el estudio, luego se exponen las teorías más importantes relacionadas con la motivación, comenzando con el teórico precursor en el tema, Abraham Maslow, posteriormente se argumenta porque el cliente interno de Corabastos decide trabajar en esta organización y no en otra, teniendo en cuenta la carencia de beneficios laborales por los que atraviesa, sin embargo, se evidencia que la remuneración es un elemento bastante significativo para el trabajador de Corabastos; ya que es un factor fundamental para alcanzar las metas propuestas.

Palabras Clave: Maslow, factores de motivación, remuneración, metas, cliente interno.

Abstract

The present article aims to describe the motivation factors that have the workers of Corabastos S.A and also to demonstrate the importance of motivation and its relation with human behavior, for this it is initially contextualized the environment of the organization where the study was carried out, Then the most important theories related to motivation are presented, starting with the theoretical precursor in the subject, Abraham Maslow, later it is argued that the internal client of Corabastos decides to work in this organization and not in another, taking into account the lack of However, it is evident that remuneration is a very significant element for the Corabastos worker; As it is a key factor in achieving the proposed goals.

Keywords: Maslow, motivation factors, remuneration, goals, internal customer.

Introducción

A través del tiempo se ha intentado demostrar cuales son los verdaderos factores que determinan el comportamiento de los individuos, dicha conducta está directamente relacionada con los anhelos y las percepciones personales que posee el individuo, existe gran diversidad de personas y por ende diversos factores de motivación, por esta razón no ha sido tarea fácil identificar cuáles son aquellos agentes universales, sin embargo, para tratar de demostrar dichos aspectos motivacionales, a lo largo del tiempo se han creado teorías e investigaciones prácticas que buscan explicar la motivación y su relación con el desempeño laboral.

Los teóricos han aportado distintos componentes y enfoques en la búsqueda de los verdaderos elementos motivadores, por un lado algunos le atribuyen mayor importancia a aspectos internos del ser humano, mientras que otros consideran que los elementos extrínsecos no son menos importantes y que no obstante poseen una gran capacidad de motivar el comportamiento del ser humano. Estos aspectos motivadores que buscan encaminar al individuo a un estado de satisfacción aquella “complacencia sentimental o

síquica ante los deseos, las aspiraciones, las situaciones o los hechos cumplidos” (Forero Saavedra, 2003, pág. 74), generan resultados trascendentales en la vida de las personas tanto en el ámbito personal como laboral. Un individuo motivado obtiene mejores resultados y lucha incansablemente por conseguir las metas que se propone.

El presente artículo pretende describir y determinar cuáles son los factores motivacionales de las personas que trabajan en la central de abastecimiento más grande del país CORABASTOS S.A., una organización con características y un modo de empleo bastante particular y la cual a pesar de ser una compañía con gran trayectoria y que ha logrado posicionarse en el mundo empresarial considerando que es el mayor distribuidor de alimentos de la capital de país, no ha adoptado los requerimientos legales necesarios para ofrecerle a sus empleados una verdadera calidad de vida, puesto que la mayoría de empleos que alberga son informales.

Además permite conocer la situación laboral en la cual están inmersos los trabajadores de dicho lugar y la poca importancia que le prestan a no cotizar para pensión, el cliente interno de esta empresa no planean un sustento para el futuro ni mucho menos proyecta una alternativa de ingresos para la vejez, se evidencia la falta de reglamentación por parte del estado y no solamente respecto a este tema sino también en cuanto a la regulación del trabajo infantil, también se intenta mostrar que no todo son aspectos negativos sino que también existen factores bastantes significativos para ellos, los cuales fueron determinados a través de las entrevistas realizadas y que se describirán de manera detallada a lo largo del escrito.

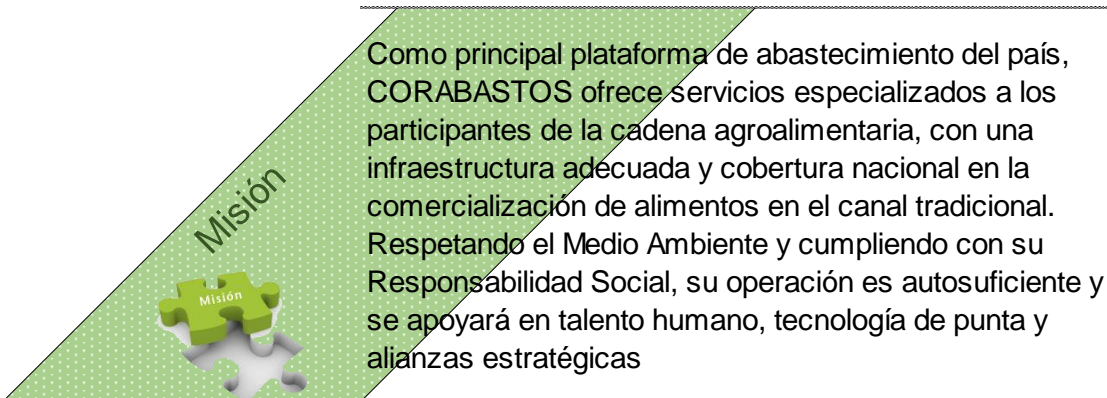
Contexto empresarial

La Corporación de Abastos de Bogotá S.A, (Corabastos), es una sociedad de economía mixta, ya que sus accionistas son tanto del sector público quienes tienen el 47,92% de las acciones, como del sector privado quienes cuentan con una participación del 52.08% de las acciones. Es la central de abastecimiento más grande del país y la cual distribuye productos a toda la ciudad de Bogotá y a varias ciudades cercanas a la capital del país. Alberga cerca de 6.500 comerciantes mayoristas y minoristas (Corabastos , s.f.), y un sin número de trabajadores informales que llegan día a día a buscar la manera de conseguir el sustento diario para cada una de sus familias. Esta organización:

Moviliza 12.400 toneladas de alimentos a diario, sin utilización de contratos, obtienen ventas de 24.000 mil millones de pesos diarios, con pagos de contado y en efectivo, por lo que cuenta con la presencia de 16 entidades bancarias, también, recibe alrededor de 200.000 personas diarias entre las cuales se encuentran: cultivadores, empresas, tenderos, transportadores y amas de casa (Corabastos , s.f.).

Adicionalmente, cabe resaltar que en este lugar se encuentran todos los alimentos que se consumen a diario en la vida cotidiana de los hogares Bogotanos. Está ubicada en la “Ciudad de Bogotá, Colombia en la Av. Carrera 80 No. 2 – 51, al sur occidente de la Capital, en la localidad de Kennedy” (Corabastos , s.f.).

La planeación estratégica que tiene la organización es:



Misión

Como principal plataforma de abastecimiento del país, CORABASTOS ofrece servicios especializados a los participantes de la cadena agroalimentaria, con una infraestructura adecuada y cobertura nacional en la comercialización de alimentos en el canal tradicional. Respetando el Medio Ambiente y cumpliendo con su Responsabilidad Social, su operación es autosuficiente y se apoyará en talento humano, tecnología de punta y alianzas estratégicas



Corabastos, será en el 2.025 el más importante Centro Comercial Agroalimentario y de Negocios a Cielo Abierto en Colombia, preferido por los consumidores, comerciantes y productores, territorio saludable que integra la diversidad productiva del suelo fértil, con la expresión cultural de un país de regiones y la enorme laboriosidad de nuestros campesinos y comerciantes, para ofrecer la mejor calidad, variedad y precio de productos agroalimentarios y servicios complementarios que generan nutrición y bienestar, contribuyendo a la seguridad alimentaria de la población y al mejoramiento en su calidad de vida.



Figura 1. Planeación estratégica CORABASTOS S.A: Fuente: Elaboración propia.

Los datos anteriormente mencionados permiten demarcar la magnitud del negocio que mueve Corabastos diariamente, y además, determinar la cantidad de personas que intervienen para lograr distribuir y comercializar alimentos frescos y diversos a todos los rincones de la ciudad.

La motivación

La motivación es un factor clave a la hora de realizar una actividad, es el motor que da la fuerza para ejecutar algo o para determinar la dirección a la cual se dirige cada persona, la palabra motivación “proviene del latín *motivus*”, (Amaru Maximiano, 2009, pág. 302), es decir son aquellos estímulos que tiene el individuo, los cuales están representados en deseos, anhelos, metas, objetivos, necesidades, entre otros impulsos similares. Dichos estímulos son diferentes en cada persona y pueden ser externos o internos, los primeros son todos los elementos que provienen del ámbito exterior, en donde la característica primordial y lo que motiva es lo que se recibe a cambio de lo que se realice, mientras que, los internos hacen referencia a aquellas actividades que se realizan por gusto o solamente por la sensación de complacencia consigo mismo. Es importante destacar que a un ser humano no le basta con tener conocimientos, habilidades o capacidades, si no existe una fuerza mental que los incite a actuar, por lo tanto, si las labores que efectúa no las desarrolla con agrado, con actitud, o ni siquiera busca satisfacer alguna necesidad, ya sea para su realización personal o colectiva, el

desempeño será evidenciado de manera directa en el ámbito laboral, comparado con quienes aspiran lograr un beneficio.

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones. (Bohlander, 2001).

A continuación se explican algunas teorías motivacionales las cuales son la base para el desarrollo de este artículo.

Teoría de jerarquía de necesidades.

También conocida como la pirámide de Maslow. Abraham ha sido uno de los personajes más influyentes del psicoanálisis y de las teorías conductistas del ser humano, (Maslow, 1991), se preocupó por indagar el comportamiento, las emociones y motivaciones que encaminan al individuo a un estado de autorrealización, para ello mostró una teoría en la cual fundamentalmente expone que existe

Una jerarquía de necesidades y unos factores que motivan a las personas, y por lo tanto a medida que se satisfacen las necesidades más básicas¹, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados² (Maslow, 1991).

Asimismo, (Maslow, 1991) menciona que la motivación humana está dada por una serie de necesidades las cuales se dividen en cinco niveles, y a medida que se logra la satisfacción de las primeras estas generan nuevas motivaciones y/o necesidades, como se muestra a continuación:

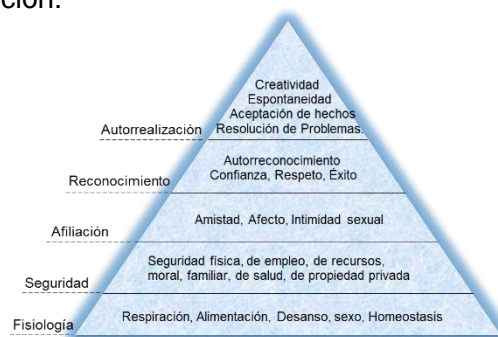


Figura 2 Pirámide de necesidades humanas: Abraham Maslow. Elaboración propia.

¹ Parte inferior de la pirámide

² Parte superior de la pirámide

En el primer nivel de la pirámide se encuentran las necesidades que son innatas al ser humano o que son indispensables para realizar el proceso de homeostasis³, estas son quizás las necesidades que cobran mayor fuerza dentro del individuo, teniendo en cuenta que son esenciales para la supervivencia. La carencia de este tipo de aspectos genera perjuicios en el ser, en el momento en que una persona tiene deseo y necesidad de beber algo y no logra encontrar ninguna bebida, el individuo no podrá pensar en otra cosa, sino en buscar la satisfacción de la misma, su mundo girará entorno únicamente a saciar su necesidad de sed y de no conseguirlo tal vez no logre subsistir.

Los trabajadores de Corabastos por su parte satisfacen estas necesidades básicas como cualquier otro individuo, ellos como seres humanos, beben cuando tienen que suplir la necesidad de sed, comen, duermen descansan, respiran, tienen sexo, y realizan a cabalidad todas sus necesidades fisiológicas, porque de lo contrario, no tendrán manera de adquirir energía y vitalidad las cuales son necesarias para realizar cada una de las labores diarias.

A medida que se consigue satisfacer las necesidades básicas, aparecen las necesidades de seguridad, las cuales corresponden al segundo nivel de la pirámide. Según (Maslow, 1991), todas las personas necesitan estar preparadas para cualquier eventualidad que los pueda poner en peligro, por esta razón, el ser busca algún elemento que le brinde protección o que lo mantenga dentro de un estado de normalidad y calma, en algunas ocasiones el individuo tiene la necesidad de refugiarse bajo leyes o normas globales que les garantice estabilidad. En concordancia con la teoría, los empleados objeto de esta investigación coinciden y argumentan que efectivamente ellos tienen el deseo de satisfacer dichas necesidades, como por ejemplo: ellos trabajan arduamente con el fin de conseguir el sustento económico necesario para poder adquirir su vivienda propia y de esta forma tener resguardo y obtener protección dentro de la misma, lo que en la pirámide se conoce como propiedad privada, del mismo modo, luchan incansablemente en un horario poco común (1:00 a.m.- 9:00 a.m.) para obtener recursos y brindar solidez en materia de seguridad social y moral a ellos y a su núcleo familiar, al mismo tiempo este esfuerzo se ve reflejado en una solidez laboral la cual finalmente es la fuente y el origen que permite satisfacer dichas necesidades.

³ Conjunto de fenómenos de autorregulación que llevan al mantenimiento de la constancia en las propiedades y la composición del medio interno de un organismo.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente las leyes universales también son un componente fundamental para estas personas, quienes aunque no pertenecen a una misma religión, consideran que tienen la necesidad de creer en algún poder o Dios sobrenatural el cual les pueda brindar una armonía espiritual.

El conjunto de necesidades a suplir que sigue son las necesidades de afiliación, o de sentido de pertenencia como a su vez se les conoce, estas necesidades las cuales se pueden considerar como necesidades secundarias y que surgen en el instante en el que el hombre ha suplido las necesidades antepuestas, justo en este momento aparecen nuevos deseos y anhelos como lo son el relacionarse con los otros, para lograr una vida social. Así, lo confirma el filósofo Aristóteles con su frase “El hombre es un ser social por naturaleza”, por esta razón él necesita ser aceptado por otros para ir por el camino hacia la autorrealización, y para ser más específicos los factores de motivación en este tipo de necesidades son aquellos relacionados con el afecto, con los lazos de amistad que puedan generar, aquellas demostraciones de cariño que motivan y logran emocionar al individuo. “(...) Sentirse bien con el grupo al que se pertenece. Sentirse bien con la familia, la escuela, la empresa, la ciudad, es síntoma de pertenencia condición muy importante para ser feliz (...)” (Osorio, 1997, pág. 49).

Las personas que trabajan en la central mayorista consideran que si es importante relacionarse con los demás, señalan que no se imaginan como sería la vida sin sus amistades, no contemplan la posibilidad de estar solos y que gracias a esto sus jornadas laborales no se tornan aburridas, pues se comunican, ríen, lloran y comparten una a una las vivencias con los compañeros de trabajo, se sienten a gusto de pertenecer a cada uno de los grupos organizacionales de los cuales son parte y en este sentido la comunicación entre ellos es bastante fluida, tanto así, que en ocasiones son quienes dan consejos a quien lo requiere y en otros momentos son quienes necesitan recibirlos.

De igual modo, argumentan que necesitan de afecto, por esta razón salen a divertirse, se toman algunos tragos y comparten con personas del sexo opuesto, o con amigos en general, de esta manera se alejan por completo el contexto laboral e intercambian elementos culturales y crean nuevos lazos de amistad. Pero, no siempre es así, existen excepciones, en ocasiones surgen dificultades para afianzar dichos lazos de afecto como por ejemplo, cuando conocen personas diferentes al medio en cual están inmersos, no logran una compatibilidad absoluta, ya que es muy difícil teniendo en cuenta el horario laboral que manejan. Considerando que ellos trabajan todos los días, aunque cuentan con

jornadas compensatorias, estos días regularmente no son los fines de semana, de hecho estos son los días más productivos y por esta razón deben madrugar bastante, mientras, que el día con menor carga laboral es el lunes, día en el cual llegan a sus lugares de trabajo poco antes de las 4:00 a.m.

Las necesidades de reconocimiento y estima, son aquellos anhelos que según (Maslow, 1991), buscan lograr prestigio o reputación de las otras personas hacia el ser, pero antes de eso se necesita el reconocimiento hacia uno mismo, aquella autoconfianza y satisfacción de que los demás reconozcan cada uno de los logros alcanzados permitirá aumentar la seguridad en sí mismo, elevar el estatus, conseguir el éxito y la independencia. Los factores mencionados anteriormente se evidencian de manera variable en los empleados de la central mayorista más grande del país, al parecer algunos logran llegar hasta este punto de la pirámide de necesidades humanas, pero, por el contrario existen otros que no, ellos son casualmente las personas con cargos más bajos, con oficios como coteros⁴, descargadores, auxiliares de bodega, empacadores, entre otras personas que realizan oficios varios. Mientras, que a través de las entrevistas se pudo evidenciar que las personas con cargos de mayor nivel, como vendedores, comerciantes, contratistas y administradores de bodegas si han logrado suplir este tipo de necesidades, expresan que no ha sido fácil ganarse el respeto y la apreciación de las demás personas y que lo han conseguido con ímpetu y tras laborar allí por varios años.

Finalmente, en la cúspide la pirámide se encuentra las necesidades de autorrealización las cuales “están representadas por la urgencia del individuo de llegar a ser todo lo que es capaz de ser; comprende la utilización de todo el potencial de la persona para lograr su máximo desarrollo como ser humano” (Castillo Aponte, 2001), estas necesidades las cuales generan gran dificultad para lograr su satisfacción y por esta razón muy pocos llegan a este estado de autosatisfacción (Maslow, 1991).

Considerando esta hipótesis las personas que laboran allí en Corabastos desafortunadamente no alcanzan a satisfacer dichas necesidades, de las diferentes personas entrevistadas se pudo determinar que en general ninguna consigue llegar hasta este punto, por el contrario, concluyen que no han logrado estar en un estado de autosatisfacción consigo mismo, que lo hubiesen alcanzado si hubieran podido haber

⁴ Persona encargada de cargar y transportar bultos o canastillas al hombro en las cuales se transportan los alimentos.

hecho lo que les apasiona y para lo que se consideran con potenciales y habilidades. Precisamente así lo expreso el Sr Isaías Romero quien administra una bodega en la cual comercializa frutas especialmente ciruela, durazno y pera importada.

“Yo estaría satisfecho con migo mismo si hubiese sido contador, me encanta hacer cuentas y llevar registros, acá lo hago pero de una manera informal y a mano en hojas de cuaderno, me hubiera gustado haber estudiado eso, porque además toda mi vida me ha ido muy bien con los números, se me facilitan las cuentas y todo eso (...)”
(Romero, 2017).

Precisamente, vale destacar que la mayoría de personas no consigue alcanzar dicho estado de autorrealización, puesto que la falta de oportunidades se convierte en un fuerte obstáculo para llegar a tal punto, el ser humano puede tener amplias habilidades y potenciales en cierto campo del conocimiento, sin embargo, la presencia de múltiples factores como aspectos culturales y económicos de cada sociedad, puede impedir su desarrollo, de modo que muchos individuos simplemente están en determinados lugares no por gusto sino, lastimosamente porque tiene que ser así, esto a causa de varias condiciones de vida las cuales los obliga a permanecer allí.

“La inteligencia o las inteligencias son siempre una interacción entre las tendencias biológicas y las oportunidades de aprendizaje que existen en una cultura” (Gardner, 1995, pág. 233).

El siguiente ejemplo es solo uno de los tantos que se evidencian en la nación, observemos brevemente como se conforman algunos cargos públicos en el país. El ministro de Salud y Protección Social el Sr. Alejandro Gaviria Uribe, es un economista e ingeniero civil, algo similar ocurre con la anterior ministra de educación Gina Parody, quien ocupó el cargo por cerca de dos años y cuya profesión es abogada. Realmente estas personas si tienen las competencias y conocimientos necesarios en dicho campo para desempeñar excelentes funciones y tomar decisiones asertivas que logren beneficiar a toda la población Colombiana, o a lo mejor están allí por circunstancias sociales o mejor aún por las relaciones sociales que tienen con el medio.

En Colombia por ejemplo la carencia de oportunidades se evidencia en todos los rincones del país, la inequidad y la injusticia social ha generado gigantescas guerras, las cuales evidentemente afectan a todos los que conforman la sociedad.

Teoría de los dos factores

Frederick Herzberg otro personaje importante en el contexto motivacional, plantea una teoría de motivación en el trabajo, explicando que existen dos importantes tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

Los factores higiénicos o extrínsecos, son las “condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprende las condiciones físicas y ambientales en el trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima laboral, las relaciones interpersonales, los reglamentos, etc.”, (Chiavenato, 2000, pág. 76) es decir, son todos los aspectos ubicados en el ambiente externo que comprende a el trabajador, estos elementos los determina cada organización de manera distinta, teniendo en cuenta su planeación estratégica y su manera de dirigir, por esta razón son incontrolables por el ser humano, este simplemente los percibe y hace uso de ellos para evitar la no satisfacción, asimismo Herzberg aclara que aunque la ausencia de estos factores generan insatisfacción la presencia de los mismos no son agentes motivadores, con esto se quiere decir que no impulsan ni dirigen al individuo. Mientras que, existen otros que sí, a los cuales denominó “factores motivacionales o intrínsecos, que son todos los relacionados con el contenido del trabajo, aquellos logros, reconocimientos, trabajo estimulante, progreso y crecimiento” (Koontz & Wehrich, 2013, pág. 286), con respecto a estos, no solo generan motivación porque logran despertar sensaciones e impulsos y mueven al ser humano, sino también son controlados por el individuo, considerando que finalmente es él quien quiere lograr algo o busca un beneficio.

Las teorías expuestas hasta el momento las cuales se contraponen en ocasiones, pero que a su vez expresan similitud, son sustanciales para determinar cuáles son los verdaderos factores que impulsan a la humanidad. Así por ejemplo, Maslow manifestó que el ser humano solamente es estimulado por factores internos y no por factores externos e internos como lo expuso Herzberg, este último personaje quien llevo dichos elementos a un enfoque organizacional y a la gestión administrativa, y quien se ha considerado como un gran influyente dado que “su teoría ha generado un modelo de aplicación que se conoce como enriquecimiento del trabajo” (Baguer Alcalá, 2009, pág. 211), transformo la teoría de su colega, aunque dicha transformación no es del todo verídica y si se observa de manera detallada, contiene los mismos elementos pero estos son descritos de otra manera, en otras palabras en tanto Maslow las llama necesidades fisiológicas y de seguridad, Herzberg los presenta como factores extrínsecos.

Por otra parte las necesidades que están relacionadas con la vida social, el crecimiento del ego y la autorrealización del individuo, Herzberg los nombró factores intrínsecos y demostró porque estos son realmente agentes motivadores y por ende su capacidad de estimular al individuo.

Tras varias investigaciones prácticas Herzberg pudo concluir que “los factores que producen insatisfacción son diferentes de los que provocan la satisfacción, es decir, que lo opuesto a satisfacción en el trabajo no es la insatisfacción, sino la no satisfacción” (S.L, 2015, pág. 197).

Al comparar estas evidencias, se pudo determinar que dicha teoría no aplica para los trabajadores de Corabastos, puesto que argumentan que si existen factores que les generan insatisfacción como por ejemplo; esta organización no les otorga beneficios de seguridad social. La mayoría de los casos de las personas entrevistadas, expresaron que los gastos de seguridad social son asumidos de manera independiente, en vista de que en el lugar donde trabajan no les brindan este beneficio, no se encuentran afiliados contra riesgos profesionales, ni mucho menos gozan de prima ni de bonificaciones legales, adicionalmente, la contratación en este lugar es de manera verbal, no existe un contrato escrito en donde se pueda evidenciar a lo que se compromete cada una de las partes, tanto así, que los contratos de trabajo parece no ser un factor importante para ellos, de ahí que los empleados y empleadores, consideren que este tipo de formalidades son innecesarias. Los empleadores por su parte argumentan:

Acá no estamos acostumbrados a firmar contratos, es algo innecesario, algunas personas vienen trabajan una semana y de ahí no vuelven, o a veces vienen por días y vuelven por allá la otra semana, entonces para qué hacer contratos, nos tocaría hacer quien sabe cuántos contratos a la semana. (Acosta, 2017).

De esta manera lo expreso Mauricio Acosta, un comerciante de papa y quien aseguró que lleva trabajando allí hace aproximadamente 17 años, gracias a esta larga trayectoria ha podido determinar que el contrato de trabajo no es de gran importancia para las personas que laboran en este sector y que claramente no es solo su percepción, si no por el contrario ha sido una conclusión a la cual han llegado con sus colegas.

Por otro lado, los empleados expresan que no están acostumbrados a manejar este tipo de formalidad y que en los empleos anteriores que han tenido ahí dentro de la central mayorista en ningún lado se lo han exigido.

Pero, con respecto a este tema es necesario aclarar que esta organización a pesar de albergar cerca de 6.500 clientes internos, estos oficios en casi su totalidad se consideran empleos informales, con excepción de algunos lugares en los cuales están formalizando los negocios.

Estas son las principales causas por las que sienten insatisfacción y en ocasiones desearían ir en busca de algo que si les pueda ofrecer dichos beneficios, pero, el escaso nivel educativo les exige permanecer en este lugar, pues en otras organizaciones como prerrequisito de ingreso deben como mínimo haber culminado su educación básica secundaria y educación media, sin embargo, en el caso de ellos son pocas las personas que cuentan con este tipo de formación. Lastimosamente, el país en el cual nos encontramos no ha sido equitativo en las oportunidades que le brinda a la población colombiana, no por nada el resultado de la investigación que realizo Ximena Cadena una docente de la Universidad de los Andes y cuyos resultados se muestran a continuación:

Según un estudio realizado por la Universidad de los Andes, “el 44% de las personas con trabajo son formales y 56% informales. Según el sondeo 88% de los independientes trabajan en la informalidad”. (Cadena, 2013).

El nivel educativo es uno de los principales diferenciadores entre los trabajadores formales e informales. Los trabajadores formales tienen en promedio doce años de educación, mientras que los informales tienen en promedio ocho años de educación, eso quiere decir, que ni siquiera logran terminar la educación básica que es obligatoria y gratuita supuestamente en este país (Cadena, 2013),

Dicho estudio corrobora que efectivamente la población de Corabastos pertenece a un empleo informal a causa de su bajo nivel educativo, lo que trae como consecuencia que actualmente existan numerosas personas que deciden ir en busca de empleo en este lugar, un sitio en el cual no existe restricción alguna ni condicionante para poder trabajar, el cual acoge a personas sin distinción de género, raza, color, nivel educativo, edad, etc. tanto así, que en ocasiones son menores de edad. Fue curioso encontrar adolescentes de 15 años realizando actividades que normalmente son ejecutadas por personas adultas, estos jóvenes realizan dichas actividades con una experticia sorprendente, lo cual evidencia que no era la primera vez que lo realizaban, este aspecto poco favorable, debe ser regulado por las autoridades distritales, estos niños deben estar en una escuela formándose académicamente y personalmente para contribuir con el bienestar de la sociedad, y no en este sitio expuestos a una explotación laboral. Y al parecer este caso

no es el único que se refleja en la central mayorista, si no que por el contrario se evidencia de manera frecuente, o por lo menos así lo confirma María Clara Name, concejal de Bogotá perteneciente al partido político alianza verde, y quien afirmó “cerca de 70.000 y 80.000 menores son explotados laboralmente en Bogotá y en Corabastos es el lugar donde más casos se registran” (El Espectador, 2015).



Figura 3. Trabajo infantil. Fuente: El Espectador. Octubre 2015

Sin embargo, en esta empresa existen aspectos positivos entre lo que se destaca la remuneración, aunque las personas que laboran allí carecen de beneficios legales, existe un incentivo bastante significativo y valorable para ellos como lo es la remuneración.

La remuneración

“Las recompensas que la empresa paga a sus trabajadores por el servicio que estos prestan incluyen no solo el salario nominal sino los demás pagos que reciben los colaboradores de la compañía, tales como beneficios laborales y los incentivos” (Castillo Aponte, 2001, pág. 191). Según Aponte, Existen dos maneras de remunerar el trabajo, la primera por unidad de tiempo y la segunda por tarea realizada.

- a. Por unidad de tiempo: es aquel salario basado en el tiempo, ya sea por hora, día, semana o mes, este método de compensación es de fácil administración.
- b. Por tarea realizada: el salario es asignado por unidad de trabajo realizado, entonces es el pago que el trabajador recibe por el rendimiento alcanzado por el trabajador (Castillo Aponte, 2001, pág. 193).

En relación con lo indicado el salario es un componente fundamental a la hora de hablar de remuneración, se habla de salario pero veamos más a profundidad el concepto

de salario que es diferente de sueldo: “el término salario deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. Y sueldo proviene de “solidus” moneda de oro de peso cabal”. (Reyes Ponce, 2000, pág. 15).

Existen algunas diferencias entre el uno y el otro, por ejemplo el salario se paga por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario mientras que el sueldo se paga por mes o por quincena, por otro lado se encuentra otra discrepancia de tipo sociológica (Reyes Ponce, 2000) afirma “el salario aplica más bien a trabajos manuales o de taller, mientras el sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina” (pág. 15).

Ya que se conoce la noción de salario, es importante conocer como es el tema de la remuneración en Corabastos, en este lugar se utiliza la remuneración del modelo por tarea realizada, el cliente interno de esta organización recibe salarios diarios teniendo en cuenta la labor que realice, es decir, que el pago varia teniendo en cuenta “el mercado” como dicen ellos, el mercado hace referencia a la cantidad de trabajo a realizar y este depende del flujo de personas que entren a la central mayorista, los días con mayor flujo de personas son los fines de semana y el de menor afluencia es el día lunes, por esta razón el trabajo es casi nulo durante esta jornada, asimismo, este día tienen la posibilidad de no deben madrugar tanto como los días normales.

La remuneración es un tema complejo para toda organización, teniendo en cuenta que no es tarea fácil fijar un precio a los servicios que presta cada trabajador, y más aún cuando el trabajador se siente inconforme y considera que su retribución no es justa, es allí en donde se generan distintos problemas e inconformidades en los puntos de vista de cada una de las partes.

Según (Rodríguez Valencia, 2002) la remuneración, como las monedas, tiene dos caras, una de ellas representa el costo para el patrón y es el precio que debe pagar por el empleo de un factor de producción. La otra cara es el ingreso del trabajador, en el mismo sentido, el trabajador vende sus servicios para obtener un ingreso, tratando de conseguir el máximo precio posible. (pág. 142).

Se pudo conocer el salario de algunas de las personas entrevistadas los días sábados 4, 11 y 18 de Marzo de 2017. A continuación se relacionan los datos obtenidos a través de las entrevistas realizadas.

Tabla 1
Tabla de salarios

Nombre	Cargo	Salario
Mauricio Acosta	Comerciante	-
Carmen Rosa Cruz	Vendedora de tintos	50.000
Isaías Romero	Administrador	-
Katherine Ruiz	Vendedora de Boletas	80.000
Juan David Gonzáles	Cotero	60.000
John Pérez	Descargador	70.000
Edgar Arias	Empacador	25.000
Alexander Afanador	Auxiliar	35.000
Raúl Ortiz	Cotero	40.000
Geraldine Medina	Mesera	45.000

Datos obtenidos en las entrevistas (Fuente: Elaboración propia).

El salario promedio de las personas entrevistadas fue \$ 51.000, no es un salario bajo, si realizamos el cálculo, el sueldo obtenido se acerca un poco menos a \$1.220.000, si bien es cierto obtienen un ingreso superior al salario mínimo legal vigente establecido para la República de Colombia para el año 2017 (\$ 737.717), reciben aproximadamente el 65% por encima del SMLV, con un horario mucho más extenso claro esta y con pocos beneficios laborales, pero, es importante tener en cuenta que es un sueldo para personas que en su mayoría no tuvieron la oportunidad de terminar su educación básica, de las evidencias anteriores se puede inferir que no es descabellada la idea de laborar en este lugar , sin contar que las utilidades para los dueños de los establecimientos son bastante altas.

Una característica importante en los salarios de Corabastos es que en su mayoría estos se pagan diariamente con excepción de algunos lugares en los cuales están formalizando los negocios y si tienen sueldos fijos, pero, estos lugares realmente son muy pocos.

Otro aspecto significativo en el tema de los salarios es su clasificación, los salarios se clasifican en: salarios de moneda, salarios en especie y salarios mixtos.

En Corabastos a diferencia de otras organizaciones en las cuales los salarios son mixtos, es decir, que otorgan a sus funcionarios pagos directos en dinero y al mismo

tiempo les permiten tener la posibilidad de poseer beneficios sociales, en este lugar solamente cuentan con un salario, la paga en moneda. Los empleados de dicha organización obtienen salarios directos los cuales reciben teniendo en cuenta la labor que realicen durante el día, este salario es netamente en dinero, acá no existen prestaciones sociales, a pesar de la importancia en materia reglamentaria que concierne este tema.

Las empresas colombianas están obligadas legalmente a pagar las siguientes prestaciones sociales: Cesantías, vacaciones anuales, prima de servicios, intereses sobre cesantías, subsidios de transporte, dotación de ropa y de calzado, además debe pagar los aportes al Instituto de seguros sociales que les garantice a sus trabajadores los servicios médicos, pensión de vejes y seguro de vida” (Castillo Aponte, 2001, pág. 210).

Pero, Corabastos a pesar de ser una organización sólida y con una gran trayectoria en el mercado nacional (44 años), no adopta este tipo de requerimientos, al ser un empleo informal. En esta organización la retribución no financiera es escasa, esta retribución entendida como “aquellas compensaciones sin valor económico asignable como puede ser las oportunidades de desarrollo profesional, la posibilidad de conciliar vida personal y profesional o los conocidos planes de reconocimiento” (Ariza Montes, Morales Gutiérrez, & Morales Fernández, 2004, pág. 149) no reciben beneficios no monetarios y el salario emocional es escaso.

Los beneficios sociales son “aquellas facilidades, convivencias, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados, orientados a ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Pueden financiarse, parcial o totalmente por la empresa”. (Chiavenato, 2000, pág. 342).

Dichos benéficos laborales surgen como una respuesta a las exigencias de los sindicatos, a las intenciones de los empresarios y a las tendencias sociales. (Castillo Aponte, 2001, pág. 216), pero, llama la atención conocer que existen organizaciones las cuales no se interesan por el bienestar de sus trabajadores e igualmente piensan que estas obligaciones no les corresponden, compañías que simplemente se preocupan por maximizar sus utilidades (Castillo Aponte, 2001), tal es el caso de la central mayorista. Aun teniendo la concepción de que “el recurso humano es vital para los resultados empresariales exitosos” (Díaz Mafla, 2008, pág. 71).

Aquellas compensaciones que todo trabajador debe recibir a cambio de sus aportaciones físicas e intelectuales, son de gran importancia para el personal e intervienen en la motivación del individuo, por esta razón comprenden un vínculo fundamental entre organización y la productividad de sus empleados. (Werther Jr & Davis , 2000).

La remuneración como factor de motivación

No se puede dejar de lado el valor del dinero en el contexto laboral, si bien las teorías antepuestas concluyen que el dinero no es un factor motivacional, sino que existe, para no generar insatisfacción y que es un elemento extrínseco que no estimula al hombre. Es importante destacar que el dinero si es un factor determinante para muchos individuos, entre los que se encuentran las personas objeto de esta investigación, quienes reconocen que el dinero si es uno de los elementos por los cuales ellos deciden quedarse en esta organización, a pesar de no recibir beneficios legales y retribuciones como bonificaciones, ni elementos por el estilo. Sin embargo, dichas personas no pueden negar, que laborar en este lugar les ha permitido conseguir no solo cosas materiales, sino, también la posibilidad de brindarle estabilidad económica y un futuro a su familia, sin dejar de lado las condiciones laborales y la manera como reciben la remuneración en comparación con otras organizaciones. En este lugar las retribuciones de los trabajadores por las labores realizadas son netamente en dinero, y en alimentos que en ocasiones suelen llevar a cada uno de sus hogares según el lugar en el que presten sus servicios, y depende del producto que se comercialice en dicho lugar. Con respecto al tema es importante destacar que

“El dinero es más que un valor monetario; también significa, entre otras cosas estatus o poder”. (Quintanilla, 2003)

Siguiendo estas consideraciones (Lawler III, 2000), encontró a través de sus estudios, contundentes demostraciones que el dinero no solo puede motivar el desempeño, sino también otro tipo de comportamientos, por lo menos así lo expuso en su teoría, la cual denomino teoría de la expectativa.

Teoría de la expectativa

Esta teoría la cual fue iniciada por Victor Vroom, y que años después fue complementada y aplicada por Edwar E. Lawler III, profesor de administración de

empresas de varias Universidades a nivel mundial y “reconocido como uno de los mayores expertos de administración en el mundo” (Lawler III, 2000, pág. 345), por sus aportes a la gestión de recursos humanos en temas como la retribución, afirma, que cada persona actúa de manera distinta teniendo en cuenta las expectativas que tiene sobre las cosas, y quien además, agrega “considerando el potencial de la remuneración para motivar el desempeño, la mejor solución no es eliminarla como factor de motivación y perder un motor importante de desempeño, sino lograr que motive el comportamiento apropiado” (Lawler III, 2000, pág. 66), dicha teoría la cual rompió esquemas de las teorías de motivación de años atrás, (Lawler III, 2000) logró demostrar que así otros teóricos argumentaran que la remuneración no motiva, estos carecían de fundamentos y que si la remuneración no motivara, jamás provocaría tantos comportamientos disfuncionales que dichos teóricos le atribuyen.

Sin lugar a duda la remuneración es un factor influyente a hora de elegir el lugar en donde trabajar, aunque las personas no lo acepten. Según (Lawler III, 2000, pág. 75) “En el caso del dinero. En muchas sociedades sencillamente no está bien visto decir “yo trabajo por dinero”. Definitivamente este es un fuerte motivante más aun cuando se puede tener racionalidad que el dinero, implícitamente puede convertirse en un sin número de bienes, como por ejemplo, una remuneración únicamente en dinero puede transformarse en todos los beneficios que otras organizaciones otorgan a sus empleados, es decir, el dinero se puede convertir en vacaciones, subsidios de alimento de transporte, etc., eso depende de las prioridades y necesidades que cada empleado tenga. Indiscutiblemente lo que es importante para una persona, puede no serlo para otra. Cada persona tiene concepciones distintas de la vida y de los aspectos que la integran, por esta razón el valor del dinero depende del valor que cada persona le dé al mismo.

Teniendo en cuenta estas contundentes concepciones dicho personaje logro demostrar que “la teoría de la expectativa, es la teoría más aceptada en la actualidad sobre la motivación en el trabajo” (Lawler III, 2000, pág. 77).

Si bien, existen críticos que expresan que la remuneración únicamente en dinero y basada en el desempeño es nociva para los individuos ya que esta genera rivalidad y fuerte competitividad, no obstante, finalmente esto es lo que buscan las organizaciones. Las compañías en general buscan empleados adecuados, personas que sean altamente productivos, cualificados, eficaces y por supuesto fuertemente competitivos a la hora de realizar cada una de sus labores, lo que finalmente será una ventaja competitiva para la

organización. En este sentido Deming y Herzberg, hicieron fuerte énfasis en argumentar que estos componentes pueden traer consigo bastantes problemas, considerando que de esta manera las personas trabajarán solamente por el pago o la retribución que recibirán de las mismas (Lawler III, 2000) y no por gusto ni placer, y, mucho menos disfrutarán de lo que hacen puesto que no existirá nada complaciente y mucho menos motivante.

Lawler “Examinó la relación entre la motivación y la satisfacción porque algunos gerentes piensan que estos términos son similares, si no sinónimos. Lawler piensa que no son”. (Hersey, Blanchard, & Johnson, 1996, pág. 84).

Dicho personaje concluyó que la motivación es influenciada por las percepciones que tiene el individuo hacia el futuro y al mismo tiempo estos están directamente relacionados entre el rendimiento de las personas y las recompensas que recibirá y la satisfacción hace referencia a los sentimientos del individuo acerca de las recompensas. (Hersey, Blanchard, & Johnson, 1996).

Es importante tener en cuenta que existen diversos tipos de personas y por ende distintos factores de motivación, en vista de esto, es necesario que las organizaciones determinen exhaustivamente cual es la mejor manera de remunerar a sus empleados teniendo en cuenta sus aspiraciones y necesidades, esta será la única manera de establecer cual ese factor que realmente motiva y el cual es valorado y estimulante para quien lo recibe, así por ejemplo, para algunos como en este caso los trabajadores de Corabastos es el dinero, para otros individuos pueda que no lo sea y que cobre mayor importancia otros elementos. En particular en este caso ellos prefieren recibir incentivos económicos que cotizar para una caja de compensación o por que no para una entidad promotora de salud. Y así parezca extraño y superficial “aunque el dinero no sea la retribución más importante para algunas personas, generalmente lo es para la mayoría” (Lawler III, 2000, pág. 77), tal parece que estas afirmaciones descritas en la teoría de la expectativa no se alejan de la realidad.

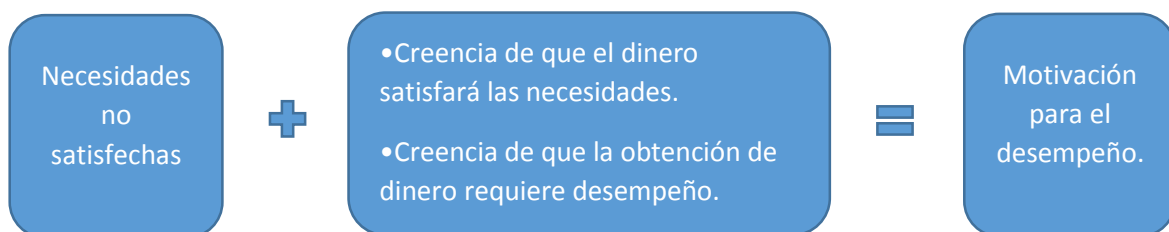


Figura 4 Teoría de la expectativa, según Lawler III.

Calidad bidireccional

Según (Quintanilla, 2003),

La persona de empresa se identifica con una idea en la que compromete a otras personas para promover y conseguir riqueza ya sea dinero, comodidad, salud, desarrollo personal, garantías laborales, calidad de vida, pero el proceso no acaba aquí, tras la consecución de riqueza se discute como se reparte entre las partes por lo general a cada uno se le da según sus aportaciones.

Este es un proceso en el cual se intercambian recursos para un beneficio dual entre las partes, en primera instancia se evalúa la participación y garantías que ofrece la organización frente a sus empleados y en segundo lugar, se cualifica la intervención del talento humano que labora al interior de toda empresa, en otras palabras el aporte de los trabajadores, recurso indispensable que toda organización necesita para llevar a cabo su objeto social, y de esta manera obtener un equilibrio y por consiguiente alcanzar una alta calidad bidireccional, la cual se verá reflejada evidentemente en la oferta de productos y servicios de excelente calidad. Consideremos ahora el diagrama bidireccional expuesto por Quintanilla, en el que se muestra los aspectos importantes que intervienen en el logro de la calidad en la organización.

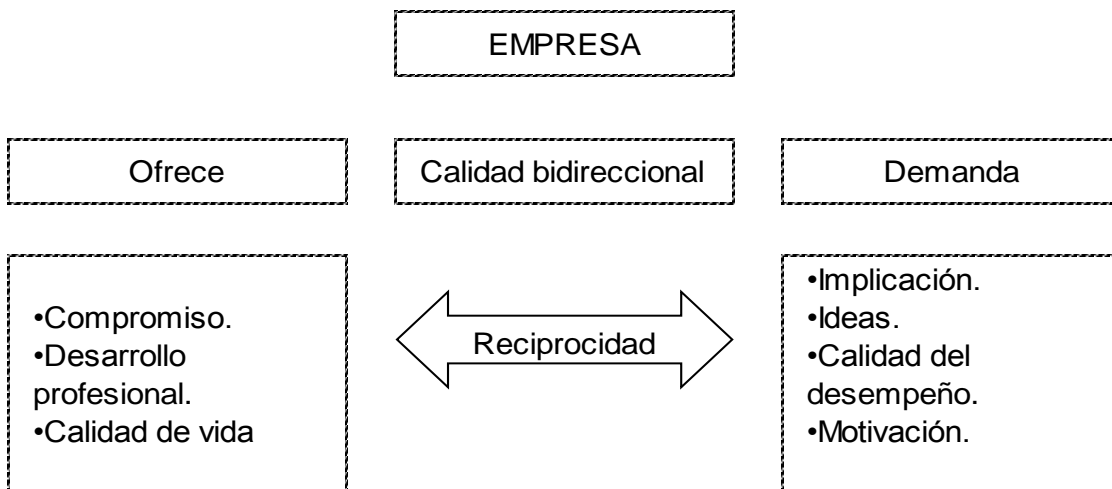


Figura 5. Diagrama de calidad bidireccional. Tomado de empresas y personas. (2003).

Teniendo en cuenta que la empresa debe ofrecer a sus empleados desarrollo profesional y calidad de vida, por qué Corabastos no le brinda a sus empleados una verdadera calidad de vida, representada en aspectos esenciales tales como por ejemplo el derecho fundamental a la salud.

Era industrial y superindustrial

La sociedad ha evolucionado y con ello ha traído algunos cambios en materia de aspiraciones, motivaciones, conocimientos, entre otros, características que con el tiempo han creado nuevas pautas y procedimientos de trabajo, lo que ha generado algunos beneficios como por ejemplo obtener “personas capaces de crear conocimiento e innovar constantemente” (Quintanilla, 2003). La humanidad ha pasado de una era industrial en la cual las personas únicamente se dejaban estimular por beneficios económicos, de una época de actividades repetitivas, que no generaban ni aportaban conocimiento, a una nueva etapa, en donde las formas de pensamiento cambian, los intereses personales dan un giro rotundo, el conocimiento y el saber se hacen cada vez más importante y al mismo tiempo el incentivo económico no es lo primordial.



 Era Industrial	<p>Todos los hombres persiguen las mismas cosas. Ante todo el éxito económico.</p>	<p>La recompensa económica es el mejor medio para estimularles.</p>	<p>El trabajo, las materias y el capital no la tierra son factores primarios de producción.</p>	<p>La producción de mercancías y servicios estandarizados es más eficaz que la producción artesanal “uno por uno”.</p>	<p>El trabajo debe ser rutinario, repetitivo y estandarizado para casi toda la gente</p>
 Era Superindustrial	<p>Una vez satisfechas las necesidades básicas (subsistencia), la mayor parte de los seres humanos no persiguen las mismas cosas.</p>	<p>Las recompensas económicas no bastan para estimularlos</p>	<p>La información (la inteligencia) es importante, e incluso quizás más que la tierra, el trabajo el capital y la materias primas.</p>	<p>Caminamos hacia un nuevo sistema de producción artesanal “manual o cerebral”, basada en la información y la supertecnología</p>	<p>El trabajo debe ser variado y no repetitivo para casi toda la gente, además, debe implicar el sentido de la responsabilidad y estimular la capacidad del individuo para actuar con discreción, perceptividad y buen juicio.</p>

Figura 6. Cuadro comparativo. Tomado de empresas y personas (2003).Elaboración propia.

Después de conocer un poco acerca de los cambios que afronta la sociedad, es fundamental relacionar nuestro material de estudio con lo mencionado anteriormente, ¿en que era se encuentra situada la corporación de abastecimiento más grande del país?, teniendo en cuenta las indagaciones realizadas a los trabajadores, Corabastos se encuentran aún en la era industrial, dado que sus empleados siguen mostrando bastante interés entorno a la remuneración, y al mismo tiempo la organización no muestra disposición por evolucionar en cuanto a las condiciones laborales de sus empleados, considerando que esta compañía no ofrece un respaldo seguro frente a posibles incidentes de sus trabajadores, dejando de lado sus obligaciones “el empleador debe otorgar el costo entero de los accidentes relacionados con el trabajo” (Mondy & Bandy Mondy, 2012). En particular el incentivo económico es altamente importante para ellos, argumentando que “ganan bien” así lo expreso Juan David Gonzáles el cual labora como coterero y fue entrevistado, quien además agregó que no trabaja en una bodega en particular, sino que por el contrario llega todos los días a la 1:00 a.m. con excepción del día lunes, es decir, de Martes a Domingo y trabaja donde requieran de sus servicios, labora por cerca de 8 horas descargando bultos de papa de los camiones que llegan a la central de acopio y termina alrededor de las 8:00 a.m. Cuando ha culminado se dirige a desayunar y luego regresa a cobrar lo del día, teniendo en cuenta el trabajo que realizo claro está, ese día en específico recibió \$ 60.000 por descargar varios bultos de papa, y a su vez nos comentó que existen días mejores en lo que se hace mucho más, cómo también jornadas en las que obtiene menos, el salario es variable.

Finalmente, y después de una larga jornada de trabajo Juan David añadió:

“Para terminar completamente mi día de trabajo me dirijo a bañarme, para luego marcharme a casa a descansar y a dormir un poco para recuperar fuerzas” (Gonzáles, 2017).

Puesto que termina cansado y como no, después de realizar esta dura labor. De esta manera termina un día de labor de un trabajador de Corabastos.

Las metas

El saber hacia dónde se dirige cada persona, es un componente trascendental para determinar cuáles son las aspiraciones y elementos impulsores que motivan al ser, los propósitos de cada persona son tan diversos como se puedan imaginar, así que, cada individuo siempre ira en busca de algo para la vida y para ello debe proponerse metas. Establecer hasta donde se quiere llegar en todos los campos de la vida, ya sea en materia profesional o personal es una determinación netamente propia, la cual incluye no solo la culminación de los propósitos, sino también decidir los medios y el método para alcanzarlos. Cada persona es libre de elegir el camino que desea tomar para lograr los fines propuestos e igualmente es autónomo a la hora de decidir en cuanto tiempo espera alcanzar dichos proyectos, lo cual está directamente relacionado con la persistencia y el esfuerzo que se emplee para poder obtener la satisfacción del deber cumplido, teniendo en cuenta las necesidades, el modo de pensamiento, las capacidades personales y la dedicación que le quiera poner a cada una de las acciones.

Todos tenemos sueños, deseos, anhelos y metas por alcanzar.

“Nuestra motivación no solamente es una pregunta de qué nos hace felices y satisfechos. También es una pregunta por nuestra identidad personal y nuestros enfoques” (Forsyth, 2001)

Es importante tener en cuenta que una meta es “un fin hacia donde usted dirige algún esfuerzo específico” (Rouillard, 1998, pág. 9)

En este sentido Edwin Locke desarrollo en 1688 lo que denomino la teoría de las metas, en la cual concluyó que “la fuente principal de motivación para el trabajo es la posibilidad de luchar por alcanzar una meta” (Castillo Aponte, 2001, pág. 184).

Al respecto es importante destacar que la motivación no solo trae beneficios en materia personal, sino también a nivel organizacional, el establecimiento de metas personales genera un mayor esfuerzo y por ende un mayor desempeño, de este modo las metas personales se convierten en factores determinantes para las empresas ya contribuyen con la productividad de las compañías, pues indiscutiblemente la intensidad y la emoción de las actividades realizadas por cada uno de los empleados motivados y esperanzados por alcanzar un fin, será superior en comparación con los que no tienen metas propuestas en la vida, ya que los empleados de cada organización que tengan metas establecidas irán en la búsqueda incansable por conseguir las mismas,

Por el contrario el trabajador que no tenga metas claras su desempeño será ineficaz, sucede igual que cuando se mencionó al inicio del artículo acerca de la motivación. “La motivación es reconocida como un camino hacia el cumplimiento de la meta de la persona” (Greenberg, 2011, pág. 214).

Por esta razón las metas están ligadas directamente con la motivación y cumplen casi la misma función que es dirigir al individuo a determinado comportamiento.

Indiscutiblemente, las metas que tiene cada individuo, lo incita a buscar la manera de llegar a cumplirlas con el fin de obtener una satisfacción personal.

El cliente interno de Corabastos no es la excepción, y aunque posean fines individuales, comparten algunas metas, siguen trabajando en este lugar por la remuneración y agregan que cuentan con dinero diario lo que les permite tener una mayor flexibilidad para cumplir con sus obligaciones en la vida cotidiana, de no ser así tendrían que esperar cada quincena o mensualmente para obtener dinero líquido como generalmente es la forma de pago en otras organizaciones. Ellos aspiran inicialmente poder adquirir vivienda propia, ya que de las diez personas entrevistadas seis argumentaron vivir en arriendo y las otras ya contaban con casa propia, es significativo para ellos tener un lugar de resguardo seguro y propio en el cual pueda estar la familia de manera tranquila, en segundo lugar y no menos importante se tienen propuesto (fue una aclaración unánime) a largo plazo brindarle educación de calidad a cada uno de sus hijos, poder ofrecerles la oportunidad de asistir a la Universidad, que se formen a nivel académico y personal, y tengan esta oportunidad que lastimosamente ellos no tuvieron por la falta de recursos de sus padres, Ellos consideran que de esta manera a lo mejor pueden tener mayores oportunidades en el campo laboral, oportunidades que tampoco han tenido. Que sus hijos no pasen las mismas necesidades que ellos tuvieron que pasar y que logren un mejor futuro, son las metas de los trabajadores de Corabastos.

Definitivamente, los propósitos generan una mentalidad de conducta la cual es dirigida a un objetivo o meta.

Metas propuestas por los trabajadores de Corabastos

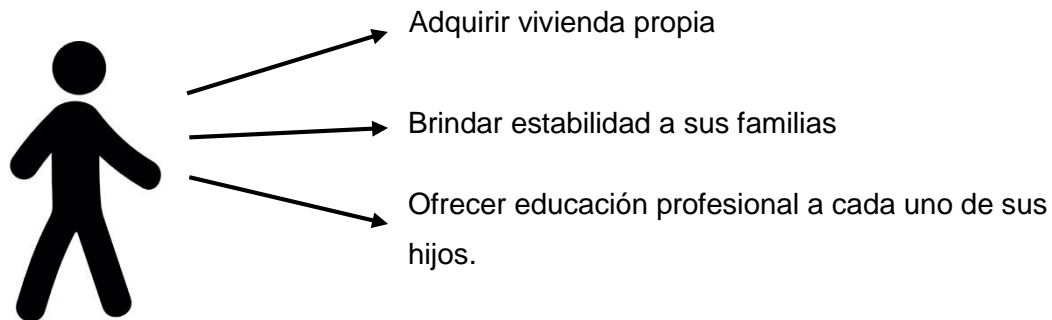


Figura 7. Metas de los trabajadores de Corabastos. (Fuente: Elaboración propia).

Es importante tener en cuenta que las metas:

- Señalan y dirigen el comportamiento. Favorecen la claridad al centrar el esfuerzo y la atención en direcciones específicas, con lo que se reduce la incertidumbre en la toma de decisiones cotidiana.
- Las metas justifican diversas actividades y el uso de recursos para realizarlas. (Hellriegel & Slocum, Jr, 1998)

“Metas al lado de motivos son la segunda fuente más grande de nuestra motivación. Uno puede auto-motivarse y motivar a otros mediante metas fijadas inteligentemente”.
(Felser, 2009, pág. 52).

Fijar propósitos no es una tarea difícil, lo complejo es lograr dichos propósitos, por esta razón es muy importante que la persona sea consciente de cuáles son las condiciones que lo rodea y cuáles son las ventajas y desventajas que tiene dentro del lugar en donde trabaja, esto con el objetivo de poder establecer metas bien definidas e indiscutiblemente metas que estén al alcance del individuo. Así que existe una gran “(...) importancia entre la conciliación entre vida laboral y personal, las aspiraciones de los empleados a corto y largo plazo y las oportunidades que la empresa le ofrece” (Cheese, Thomas, & Craig, 2008, pág. 171).

Conclusiones

La motivación es el factor que determina la dirección de comportamiento de los individuos, es esa fuerza mental que impulsa al ser humano a realizar cada una de las acciones y esta depende de los propósitos que tiene cada persona.

Conocer los factores motivacionales del cliente interno de determinada organización es un tema complejo, teniendo en cuenta que existen diferentes factores que estimulan la conducta de las personas, como se pudo observar a lo largo del artículo, existen diversas teorías que intentan demostrar cuáles son aquellos factores que realmente logran estimular el comportamiento de los individuos, dicha conducta que sin lugar a duda está guiada por las necesidades que cada individuo busca satisfacer.

Como resultado, se estableció que los principales factores motivacionales que tienen las personas que laboran en la central mayorista más grande del país y los cuales los impulsa a seguir trabajando en este lugar son: la remuneración; la retribución que obtienen los trabajadores por los servicios prestados es netamente en dinero, es decir la compensación es directa y a diario, lo que les permite tener una mayor flexibilidad económica en la vida cotidiana, sin embargo el salario emocional en este lugar es escaso.

Es importante tener en cuenta que la política de retribución que fija la empresa es un elemento extrínseco clave para el trabajador a la hora de medir el nivel de satisfacción.

El segundo factor motivacional identificado es la búsqueda incansable por brindarle estabilidad a sus familias; la cual está representada en obtener vivienda propia lo que indiscutiblemente otorgará seguridad, estabilidad, independencia y un soporte para tener un hogar firme, con el fin de mejorar la calidad de vida.

Por último, conseguir la manera de poder brindarle a sus hijos una excelente educación; pues tiene el pleno consentimiento que con educación las oportunidades en el campo laboral serán mayores, oportunidades con las que ellos no pudieron contar al no tener un grado de escolaridad mayor, si bien es cierto la educación promedio de los trabajadores que se encuentran en la informalidad es de ocho años, según el estudio realizado por Ximena Cadena, docente de la Universidad de los Andes, y el cual efectivamente se comprueba en Corabastos.

A través de las indagaciones realizadas se pudo conocer que Corabastos, es una organización que tiene una cultura organizacional con características muy propias de este lugar y una forma de negocio que se opone un poco al mundo empresarial actual, por

ejemplo: el manejo de altas cantidades de dinero netamente en efectivo, la ausencia de contratos escritos, el pago de salarios a diario, la poca importancia por parte de la corporación con relación a las condiciones laborales de sus colaboradores y la desprotección de los empleados en temas de seguridad social, dado que no están afiliados a salud y mucho menos cotizan para pensión, son solo algunas de las particularidades que deja en evidencia que la compañía no ha evolucionado al ritmo de los cambios organizacionales globales. Por el contrario, en medio del siglo XXI esta organización lleva un modelo de negocio arcaico, que no desarrolla con el pasar del tiempo, sino que se ha quedado estático por varios años. De igual manera es significativo mencionar un tema supremamente importante, como lo es la poca reglamentación en cuanto al trabajo infantil, según estudios se pudo determinar que la mayor concentración de explotación de menores y de trabajo infantil se encuentra allí en Corabastos, a este lugar llegan personas diariamente a laborar sin restricción alguna, no existen normas ni barreras que impidan el ingreso a trabajar a menores de edad, lo que trae como consecuencia los resultados del estudio anteriormente mencionado, conviene destacar que estos menores deben estar en una institución educativa formándose a nivel académico y personal en aras de contribuir con el beneficio del país en el futuro y construyendo un proyecto de vida propio.

Este análisis realizado directamente en Corabastos, fue una experiencia muy grata, conocer una empresa con características muy propias y distintas a otras organizaciones comunes, en las cuales existe una preocupación inminente por la ropa limpia, por la asepsia, y por otros elementos que en este lugar se convierten en factores indiferentes, es una muestra de que cada compañía tiene una cultura organizacional muy diferente, en la cual lo que es importante para unos, pueda que para otros no lo sea.

Finalmente, se pudo concluir que es necesaria la intervención del estado en materia reglamentaria, en temas relacionados con el empleo informal, la explotación infantil y el desinterés en aspectos de salud y pensión, esto con el fin de mejorar las condiciones laborales de miles de personas que dependen diariamente de este modo de empleo.

Referencias

- Amaru Maximiano, A. (2009). *Fundamentos de Administración: Teoría general y proceso administrativo*. Mexico: Pearson educación.
- Ariza Montes, J., Morales Gutiérrez, A., & Morales Fernández, E. (2004). *Dirección y administración integrada de personas: Fundamentos procesos y técnicas en práctica*. España: Mac Graw Hill.
- Baguer Alcalá, Á. (2009). *Dirección de personas: Un timón en la Tormenta*. Bogotá: Díaz de Santos S.A.
- Bohlander, G. (2001). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Internacional Thomson editores.
- Cadena, X. (2013). *nacional-economia/el-56-los-trabajadores-son-informalesuniandes*. Obtenido de www.nacional-economia/el-56-los-trabajadores-son-informalesuniandes
- Cassava, C. R. (1991). *Ergonomía y productividad*. Limusa S.A.
- Castillo Aponte, J. (2001). *Gestión total de personal*. Bogotá: Presencia Ltda.
- Cheese, P., Thomas, R. J., & Craig, E. (2008). *La organización basada en el talento: Estrategias para un mundo global, gestión del talento y alto rendimiento*. México: Pearson.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos: Quinta edición*. Bogotá: Mac Graw Hill.
- Corabastos . (s.f.). *Portal Web Corabastos*. Obtenido de http://www.corabastos.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=45&Itemid=135
- Díaz Mafla, H. (2008). *Medición de la gestión del talento humano y su incidencia en la competitividad de la pequeña empresa*. Bogotá: Libros de paramo.
- El Espectador. (2015). <http://www.elespectador.com/noticias/bogota/cerca-de-80000-menores-son-explotados-laboralmente-bogo-articulo-660531>.
- Felser, G. (2009). *Técnicas de motivación: El éxito necesita una aplicación psicológica práctica*. Bogotá: Panamericana.
- Forero Saavedra, R. (2003). *Las relaciones humanas*. Bogotá: Gráficas modernas .
- Forsyth, P. (2001). *Como motivar a la gente*. España: Gedisa.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples*. España: Paidós.

- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations-Tenth edition*. New Jersey: Pearson educación.
- Hellriegel, D., & Slocum, Jr, J. (1998). *Comportamiento organizacional: Decima edicion*. México: Thomson.
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing Human resources*. USA.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación: octava edición*. México: Mac Graw Hill.
- Lawler III, E. E. (2000). *Como recompensar la excelencia*. Bogotá: Norma.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Mondy, R., & Bandy Mondy, J. (2012). *Human resource management*. England: Pearson educación.
- Nelson, B. (2005). *1001 Formas de motivar a los empleados*. Bogotá: Norma.
- Osorio, M. (1997). *Gerencia del desarrollo humano*. Bogotá.
- Quintanilla, I. (2003). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Reyes Ponce, A. (2000). *Administración de personal: Sueldos y salarios II*. Mexico: Limusa S.A.
- Rodríguez Valencia, J. (2002). *Administración moderna de personal: Fundamentos: sexta edición*. México: Thomson.
- Rouillard, L. (1998). *Como establecer y alcanzar metas y objetivos*. Mexico: Iberoamericana.
- S.L, I. E. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. Bogotá colombia : Ediciones de la U.
- Werther Jr, W., & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos: Quinta edición*. Mexico: Mac Graw Hill.