

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

[DOI 10.35381/noesisin.v6i12.219](https://doi.org/10.35381/noesisin.v6i12.219)

La motivación como factor clave para la retención del talento humano de la empresa Foundever en Bogotá, Colombia

Motivation as a key factor for the retention of human talent in the Foundever company in Bogotá, Colombia

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez

mdayauris@gmail.com

Universidad Nacional experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0009-0000-3778-226X>

Luis Eduardo Antequera-García

luiseeantequerag@gmail.com

Universidad Nacional experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0009-0009-2164-6154>

Recepción: 10 de marzo 2024

Revisado: 15 de mayo 2024

Aprobación: 15 de junio 2024

Publicado: 01 de julio 2024

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo proponer las estrategias de motivación como factor clave para la retención del talento humano de la empresa FOUNDEVER en Bogotá, Colombia. Metodológicamente la investigación fue de paradigma positivista, método deductivo y tipo de investigación de campo. Los resultados demostraron los indicadores socialización organizacional y enriquecimiento en el trabajo fueron mayoritariamente de tendencia positiva, existiendo una proporción minoritaria de trabajadores que son del criterio de no haber recibido formación necesaria sobre el funcionamiento de la empresa y expresaron insatisfacción. Con respecto al indicador crecimiento o progreso, el mismo resultado mayoritariamente positivo, sin embargo, existe un porcentaje significativo que considera lo contrario. En conclusión, existe una proporción minoritaria pero representativa de trabajadores que dijeron no estar conforme con el pago de las prestaciones sociales, situación que debe ser revisada y atendida, tomando en cuenta que las prestaciones sociales representan un aspecto importante del paquete de remuneración.

Descriptores: Retención; motivación; estrategia; talento; empresa. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The research aims to propose motivation strategies as a key factor for the retention of human talent in the company FOUNDEVER in Bogotá, Colombia. Methodologically the research was of positivist paradigm, deductive method and field research type. The results showed that the indicators of organizational socialization and job enrichment were mostly positive, with a minority proportion of workers expressing dissatisfaction and not having received the necessary training on the functioning of the company. Regarding the growth or progress indicator, this was mostly positive, but there was a significant percentage who considered the opposite. In conclusion, there is a minority but representative proportion of workers who said they were not satisfied with the payment of social benefits, a situation that needs to be reviewed and addressed, considering that social benefits represent an important aspect of the remuneration package.

Descriptors: Retention; motivation; strategy; talent; company. (UNESCO Thesaurus).

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

INTRODUCCIÓN

La motivación es uno de los aspectos más importantes en una organización ya que esta conduce a un buen desempeño laboral, además, es la suma de la esencia para alcanzar las metas organizacionales en función de la producción y calidad para que los empleados tomen en cuenta lo importante que es brindar un buen rendimiento en la empresa al ejecutar sus labores. Por ello, el logro de las metas organizacionales está en función de la satisfacción de las necesidades de cada individuo, además, debe existir un ambiente de motivación permanente hacia el trabajador, para que los individuos logren satisfacer sus necesidades.

Las organizaciones tienen un propósito, estructura, una colectividad de personas y están conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: Estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de los grupos e individuos. Además, hoy día se preocupan por las condiciones y características contextuales del trabajo, es decir, por los sentimientos de agrado para la ejecución de la labor que realizan sus empleados. Es por esto por lo que, para la recuperación de esos deseos de trabajar en el empleado es necesario implantar estrategias las cuales son de mucha utilidad.

Ahora bien, para implementar estas estrategias los gerentes deben canalizar de manera efectiva la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización, conducir programas de capacitación, y el fomento de un adecuado clima laboral. La motivación no es lo mismo que el desempeño. Incluso los empleados más altamente motivados pueden tener éxito en su trabajo, en especial si no tienen las competencias que se requieren para realizar el trabajo y laboran en condiciones desfavorables. Aunque el desempeño supone otros elementos, la motivación es un factor importante para lograr un alto desempeño (Hellriegel y Slocum, 2015).

En este sentido, Werther y Davis (2008), sostienen que “Cuando los dirigentes de una organización descubren que sus integrantes desean contribuir al éxito común y se

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

empeñan en buscar y utilizar métodos que permitan esa contribución, lo más probable es que se obtengan mejores decisiones, más alta productividad y calidad” (p. 440). Por consiguiente, al darle importancia al talento humano, la gerencia debe considerar que puede cuantificar un rasgo humano de su personal tales como las cualidades, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes para alcanzar resultados. De igual manera puede realizar un proceso de toma de decisiones considerando, la selección, el desarrollo, motivación, ascensos, sueldos y salarios, y por otra parte, le permite llevar una evaluación constante de su clima y cultura organizacional, además de controlar su estrategia o la operación.

Por lo antes expuesto, al permitir que las personas se administren democráticamente en equipos organizados que gozan de facultades para tomar decisiones sobre aspectos importantes, las organizaciones crean una poderosa motivación, en donde la consulta, la participación y la atribución de facultades aumentan la aprobación de uno mismo y de otros. A fin de cuentas, toda organización es un sistema abierto de cooperación social, que mejora de la calidad de vida laboral de sus miembros.

En consecuencia, esta investigación tiene como finalidad proponer las estrategias de motivación como factor clave para la retención del talento humano de la empresa FOUNDEVER en Bogotá, Colombia, el cual será de gran beneficio para la gerencia de la empresa, debido a la carencia de herramientas necesarias para mejorar la motivación de cada uno de los trabajadores que forman parte de la misma, partiendo de un exhaustivo diagnóstico de los factores de motivación intrínseca y extrínseca del talento humano.

METODO

Para los efectos de esta investigación el paradigma fue positivista bajo un enfoque cuantitativo, el cual según Hernández et al. (2014) afirma que “se usa para refinar preguntas de investigación. Con la idea, se generan preguntas, se definen variables, se propone un plan, y se realizan mediciones numéricas y análisis estadísticos” (p. 73). En

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

correspondencia con lo planteado, el estudio está enmarcado dentro de este paradigma y enfoque, tomando en cuenta que el mismo está orientado a proponer las estrategias de motivación como factor clave para la retención del talento humano de la empresa FOUNDEVER en Bogotá Colombia.

El método utilizado fue el deductivo, el cual se fundamenta en el razonamiento que permite formular juicios partiendo de argumentos generales para demostrar, comprender o explicar los aspectos particulares de la realidad. Para Zarzar (2015), el método deductivo “es propio de las ciencias formales (como la matemática y la lógica), consiste en ir de lo general a lo particular, mediante el uso de argumentos y/o silogismos, utilizando la lógica para llegar a conclusiones, a partir de determinadas premisas” (p. 81). Por consiguiente, con la aplicación del método deductivo permitió utilizar las herramientas matemáticas y estadísticas en los análisis de los resultados, que servirán de base para proponer las estrategias de motivación como factor clave para la retención del talento humano de la empresa FOUNDEVER en Bogotá Colombia.

El diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para los efectos de esta investigación el diseño fue no experimental; el cual es definida por Palella y Martins (2015), como aquella donde se realiza “sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para analizarlo” (p. 80).

El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va realizar, orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. En correspondencia a lo anterior, el estudio fue de campo, la cual según Palella y Martins (2015) consiste en la “recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su estado natural” (p. 81).

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

RESULTADOS

Los resultados se demostraron que el indicador socialización organizacional tiene comportamiento positivo, tomando en cuenta que el 70% de los encuestados en promedio afirmaron recibir capacitación y la filosofía organizacional, esto significa que la mayoría de los trabajadores consideran que si han recibido formación necesaria sobre el funcionamiento de la empresa; sin embargo, 30% en promedio no estuvo de acuerdo con la versión anterior, situación que debe ser revisada. Los aspectos mencionados en la parte final del párrafo contradicen lo afirmado por Ivancevich et al. (2006), quienes expresan que la socialización es el proceso por el cual las organizaciones introducen a los nuevos empleados en la cultura de esta, es decir, a la transmisión de valores, premisas y aptitudes de los empleados veteranos a los nuevos.

Por consiguiente, todos los trabajadores que laboran en una organización deben conocer la misión, visión y filosofía organizacional, ya esto indica bajo que premisa se rige, y para que fuera creada la misma; ahora bien, que dentro de una empresa exista personas con desconocimiento de los valores que la sustentan puede afectar gravemente el sentido de pertenencia que tienen los trabajadores, así como también su desempeño.

Por otro lado, el 70% de los consultados piensa que siempre y casi siempre tienen satisfacción cuando le asignan otras actividades y responsabilidades y es un reto laboral obtener un ascenso por su buen desempeño en la empresa. Sin embargo, existe un 30% de la muestra en estudio que no estuvo de acuerdo con la afirmación anterior, esto significa que existe un porcentaje significativo de trabajadores que tienen insatisfacción con respecto al crecimiento y desarrollo de carrera dentro de la empresa; de tal manera que reclaman mayores oportunidades de ascenso en cargos de niveles superiores. El aspecto anterior debe ser revisado, tomando en cuenta lo afirmado por Proquinto (2006), quien dice que el enriquecimiento del trabajo consiste en la constante sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

condiciones de desafío y de satisfacción profesional, para que de esta manera el empleado pueda continuar con su crecimiento individual.

En esa misma dirección, el 80% de los encuestados dijeron que siempre y casi siempre en la empresa donde laboran, establece la promoción y ascenso por su rendimiento y 20% se inclinó por decir algunas veces. Sin embargo, existe un porcentaje significativo que considera lo contrario, aspecto que debe analizado y atendido por los gerentes ejecutores de las políticas de recursos humanos, de acuerdo con los criterios emitidos por Ivancevich et al. (2006) "El crecimiento personal de cualquier individuo es una experiencia única, quien experimenta tal crecimiento percibe su desarrollo y la expansión de sus capacidades" (p. 206).

Continuando con el análisis, el 80% de los encuestados dijeron que siempre y casi siempre están los planes de prestaciones y seguridad sociales que practica la empresa, tienen como objeto ayudar a mejorar la calidad de vida de los empleados y también que los pagos de las prestaciones sociales se ajustan a la realidad legal y expectativas del cargo. Sin embargo, es conveniente acotar que existe una proporción minoritaria pero representativa de trabajadores que dijeron no estar conforme con el pago de las prestaciones sociales, situación que debe ser revisada y atendida, tomando en cuenta que las prestaciones sociales representan un aspecto importante del paquete de remuneración. La prestación es una forma de remuneración indirecta que pretende ofrecer a los trabajadores una base para satisfacer sus necesidades personales Sus elementos más importantes son: Gastos médicos, seguro de vida, alimentación, transpone, seguridad social privada, entre otros (Chiavenato, 2011).

CONCLUSIONES

Se logró diagnosticar que la empresa le da cumplimiento a los factores extrínsecos de motivación; en virtud que existe una adecuada supervisión y salarios, prevalece las buenas relaciones interpersonales; Sin embargo, los indicadores socialización

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

organizacional y enriquecimiento en el trabajo fueron mayoritariamente de tendencia positiva, existiendo una proporción minoritaria de trabajadores que son del criterio de no haber recibido formación necesaria sobre el funcionamiento de la empresa y expresaron insatisfacción porque no asignan otras actividades y responsabilidades dentro de la empresa. Con respecto al indicador crecimiento o progreso, el mismo resultado mayoritariamente positivo, sin embargo, existe un porcentaje significativo que considera lo contrario, aspecto que debe analizado y atendido por los gerentes ejecutores de las políticas de recursos humanos.

En relación con el indicador prestaciones sociales, el mismo resultado positivo, sin embargo, es conveniente acotar que existe una proporción minoritaria pero representativa de trabajadores que dijeron no estar conforme con el pago de las prestaciones sociales, situación que debe ser revisada y atendida, tomando en cuenta que las prestaciones sociales representan un aspecto importante del paquete de remuneración.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A los empleados de la empresa Foundever, por su valioso apoyo en la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw-HILL Interamericana., S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9ª ed.). México: MCGRAW-HILL Interamericana, S.A.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006). Comportamiento Organizacional. (7ª ed.). México: McGraw- HILL Interamericana., S.A.

Dayauris de Jesús Maldonado-Rodríguez; Luis Eduardo Antequera-García

Hellriegel, D., y Slocum, J. (2015). Comportamiento Organizacional. (11ª ed.). México: Cengage Learning.

Palella, S., y Martins, F. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa. (4ª ed.). Caracas: Fedupel.

Proquinto, L. (2008). Enriquecimiento del trabajo. <https://n9.cl/8oe4t>

Wether, W., y Davis, K. (2008). Administración del Personal y Recursos Humanos. (4ª ed.). México: McGraw- HILL Interamericana., S.A.

Zarzar, C. (2015). Métodos y Pensamiento Crítico 1. México, D.F: Grupo Editorial Patria.