



ISSN: 2254-7630

EL SALARIO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL PRECURSORES DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL Caso: Hospital León Becerra de Guayaquil

Ronny Omar Molina Morán
Ronny.molinam@ug.edu.ec¹

RESUMEN

El presente trabajo pretende cuantificar la participación de los principales motivos, representados por indicadores como las necesidades, deseos, intereses, metas y expectativas que poseen los trabajadores en una organización, y como inciden estos indicadores en las acciones de los colaboradores. El tipo de estudio es realizado desde el paradigma de la Psicología; por el alcance será descriptivo - correlacional. El diseño de la investigación es de corte no experimental – transaccional. Los métodos empleados fueron el analítico-sintético, deductivo e inductivo para conocer las dimensiones e indicadores de la motivación y se aplicó la técnica de la encuesta para observar los datos de los encuestados. El resultado obtenido es que el indicador necesidad caracteriza a la motivación de tipo intrínseca que más prevalece en los colaboradores, esta motivación intrínseca en el ámbito laboral de esta población está representada por el desarrollo profesional y la estabilidad laboral. En cambio el indicador interés que caracteriza a la motivación extrínseca de los colaboradores, está representada a su vez por el indicador salario como el de mayor relevancia en la satisfacción de los trabajadores. Los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos están presentes dentro de la organización en el momento del estudio.

PALABRAS CLAVES: psicología laboral, motivación laboral, salario, desarrollo profesional

ABSTRACT

This paper aims to quantify the participation of the main reasons, represented by indicators such as the needs, desires, interests, goals and expectations that have workers in an organization, and how they affect these indicators in the actions of employees. The type of study is conducted from the paradigm of psychology; by the scope will be descriptive - correlational. The research design is not experimental cut - transactional. The methods used were, deductive and inductive analytical-synthetic for dimensions and indicators of motivation and survey technique was applied to observe the data of the respondents. The result is that the need indicator characterizes the intrinsic motivation type most prevalent in employees, this intrinsic motivation at work in this population is represented by the professional development and job stability. In contrast, the interest indicator that characterizes the extrinsic motivation of employees, is represented in turn by wages indicator as the most important in worker satisfaction. Extrinsic and intrinsic motivational factors are present within the organization at the time of the study.

KEYWORDS: labour psychology, labor motivation, salary, career development

¹ Docente investigador de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, Director de tesis de pregrado y posgrado

Psicólogo Industrial - [Registro Senescyt 1006-05-593997](#)

Magíster en Psicología Laboral: Mención desarrollo humano y de la organización - [Registro Senescyt 1006-14-86043845](#)

Doctor H.C. en Teología: Terapia Familiar- [Registro 032 FTB](#)

Registro de Profesional en Seguridad y Salud - [No. 14/03/12287 A.M. No. 203 R.O. 845-05/12/2012](#)

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta se orienta desde una perspectiva psico-socio-laboral, puesto que todas las organizaciones están integradas por personas, las mismas que forman el colectivo social llamado capital humano e intelectual de las organizaciones.² A través del tiempo se define desde diferentes concepciones el significado de la motivación. Sobre el tema, (Fernández, 1982), presentó su estudio de la motivación desde la perspectiva de la psicología del trabajo, como uno de los problemas más importantes para todas las organizaciones. Para (Chiavenato, 2012); las personas en las organizaciones se consideran actualmente como el talento humano que se encarga de realizar las operaciones con la finalidad de que se alcancen los propósitos y metas empresariales. Así mismo (Casanova Lamoutte & Sanz de Acebo Lizarraga, 2012) Hablando de uno de los procesos psicológicos más relevantes en el entorno de la organización, al momento de realizar las actividades que corresponden a cada puesto de trabajo, (Muñoz Corvalán, 2012)³; define la motivación, como un mecanismo que influye en la conducta humana y que nos guía hacia la consecución de unas metas u objetivos. (El interés que una persona tiene en realizar una conducta para obtener un incentivo). Todo empieza por la necesidad en la mente de una persona; esta necesidad hace que estemos insatisfechos y descontentos con la situación, por lo que tenemos que hacer algo para que ese malestar se reduzca.

Al final puede que consigamos, o no, el incentivo:

- En el primer caso llega la satisfacción, que siempre será momentánea.
- En el segundo se realimenta la insatisfacción, dando lugar a la frustración.

Corvalán, enfatiza sobre el modelo de la pirámide motivacional de Maslow, y hace referencia, que todos los hombres tenemos una serie de necesidades que podemos agrupar en 5 grandes categorías. Para superar la insatisfacción, el hombre debe satisfacer las necesidades más prioritarias (base de la pirámide) y sólo cuando lo consigue, puede pasar a un nivel superior. Así hasta llegar a la cima de la pirámide. En palabras de Maslow, a medida que vamos satisfaciendo las necesidades de la base de la pirámide, las de la categoría siguiente empiezan a aparecer y se vuelven dominantes.⁴

Necesidades básicas (fisiológicas): se encuentran en el primer nivel y su satisfacción es necesaria para sobrevivir. Son el hambre, la sed, el vestido...

Necesidades de seguridad: suponen afianzar todo lo conseguido hasta el momento y tener la seguridad de que se va a mantener el control sobre la situación conseguida. (Justicia, mantener el trabajo, la casa, la salud...)

Necesidades sociales o de pertenencia: se refiere a la necesidad del ser humano, como ser social, de pertenecer a grupos, comunicarnos, tener amigos, amor y ser aceptado por ellos.

Necesidades de reconocimiento y estima: toda persona necesita que se valore lo que hace y se le reconozca socialmente. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder...

Necesidades de autorrealización: surgen de la necesidad de llegar a realizar el sistema de valores de cada individuo, es decir lograr sus máximas aspiraciones personales.

Según (Uscanga & García, 2012) la teoría de las Necesidades, se centra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico. Abraham Maslow (1943) planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza de importancia para ser satisfechas, este enfoque le permitió estructurar las necesidades que el hombre experimenta, con base en una jerarquía, haciendo que los humanos reaccionen de conformidad con la necesidad dominante en un momento determinado, estableciendo que la motivación está en función de la satisfacción que debe alcanzarse prioritariamente.⁵ Para (Velasco, Bautista, Sánchez, & Cruz, 2012), la Motivación Laboral surge alrededor del año de 1700, en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de

² Molina Morán Ronny Omar, para la obtención del grado académico de Magíster en Psicología Laboral. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6092/1/082013%20TESIS%20MSC%20MOTIV%2017082013%20-21082013versi%C3%B3n%20MODELO%20UG.pdf>. <http://psicomarketingventas.blogspot.com/>

³ Recuperado de Contribuciones a las ciencias sociales el 14 de Agosto del 2015. www.eumed.net/rev/cccss/20/

⁴ Recuperado de Contribuciones a las ciencias sociales el 14 de Agosto del 2015. www.eumed.net/rev/cccss/20/

⁵ Recuperado de contribución a las ciencias sociales el 15 de Agosto del 2015. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/446/>

personas, con intereses y formas de pensar diferentes a los intereses patronales, reflejándose esto en problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.⁶

Es así, que la motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo, por mencionar algunos; logrando así la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, donde el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito de trabajo. El estudio enfatiza que las organizaciones tienen como misión principal que los trabajadores logren estos objetivos de manera efectiva. Durante toda la evolución de los seres humanos ha sido un dilema determinar cuáles son los indicadores de mayor incidencia para mantener a los colaboradores en niveles adecuados de motivación laboral que contribuyan al mejoramiento del desempeño y el logro de los objetivos empresariales y personales. En la actualidad una de las situaciones difíciles o problemas de resolver para las empresas en el proceso productivo es el proceso psico-socio-laboral de la motivación, ya que no se tiene un modelo de intervención efectivo que permita el mejoramiento continuo del desempeño, la calidad de resultados del trabajo de los colaboradores y la calidad de vida laboral en la organización. Por lo tanto las pretensiones del estudio es identificar y cuantificar la participación de los indicadores que caracterizan la variable motivación en los trabajadores en una organización, y como inciden en el desempeño de los colaboradores.

De manera general la investigación analizará la motivación aplicada al trabajo, para conocer y cuantificar los indicadores y el tipo de motivación laboral presente en los colaboradores del Hospital León Becerra de Guayaquil. Se justifica el estudio por la importancia que tiene para el ejercicio de vida laboral en las organizaciones y por la contribución que se logra al conocer los indicadores que caracterizan la motivación y como participan activando, manteniendo y dirigiendo las acciones de los trabajadores hacia el desempeño, logro de metas organizacionales, clima y satisfacción laboral. Una de las principales razones que fundamentan la importancia del estudio es la inexistencia de modelos de estrategias de motivación hacia el trabajo por parte de las organizaciones.

Muchas organizaciones han sufrido consecuencias desagradables por la falta de estrategias que contribuyan a sostener una cultura de motivación hacia el trabajo en sus espacios de convivencia laboral, dejando como resultado general pérdidas en todas las entradas de sus sistema, como son recursos financieros, recursos económicos y lo principal recursos humanos, llamados hoy talento humano. Conocer si existe baja motivación en los trabajadores y falta de estrategias adecuadas de motivación por parte de las organizaciones, seguramente tendrán como resultados debilidades y amenazas en torno al desempeño laboral, por esto el Hospital León Becerra de Guayaquil consideró aprobar este diagnóstico para conocer el tipo de motivación que se percibe por parte de los trabajadores, así como los indicadores que construyen esta variable motivación. Desde aquí nace la pregunta de investigación general;

¿De qué manera la motivación incide en el desempeño laboral?, así como otras preguntas específicas;

¿Cuáles son las dimensiones e indicadores de motivación que inciden en el desempeño?

Con esta formulación y sistematización del problema se plantea el sistema de hipótesis:

Hipótesis de investigación: El salario es el indicador de motivación de mayor importancia que incide favorablemente en el desempeño laboral.

⁶Recuperado de contribución a las ciencias sociales el 06 de Agosto del 2015. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/>

Hipótesis nula: El salario no es el indicador de motivación de mayor importancia que incide favorablemente en el desempeño laboral.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN:

Variable independiente: Indicador de motivación Salario

Variable dependiente: Desempeño laboral

El estudio demuestra su aplicación práctica al demostrar la importancia de identificar aquellos indicadores que incentivan a los trabajadores; lo cual permitirá realizar intervenciones idóneas, a través de la gestión del talento humano de las organizaciones, hacia una motivación adecuada por intermedio de la construcción de una cultura y clima laboral con un marco axiológico de valores y principios como doctrina de vida de hacer el trabajo un espacio de convivencia donde se perciba y predomine la armonía, entusiasmo, optimismo, compañerismo, honor, disciplina, lealtad entre otras características de valores que los seres humanos podemos y debemos aprender para hacerlas hábitos en nuestra vida cotidiana.

El resultado de conocer los indicadores y el tipo de motivación presente en los trabajadores, permitirá hacer intervenciones adecuadas para fortalecer este proceso biopsicosocial, mejorando continuamente los principales indicadores que estimulan y mantienen al trabajador satisfecho con el trabajo que realiza y de pertenecer a la organización. El estudio de la motivación laboral, permite contribuir a la organización y a todos los involucrados porque identifica el proceso biopsicosocial en los trabajadores, lo que ayuda a que se mejore el buen vivir organizacional, su vida laboral, familiar, es decir en todo espacio de su convivencia, generando en los trabajadores mucha seguridad, autoestima, confianza, entusiasmo, armonía, contribuyendo a un clima laboral y cultura organizacional saludable de beneficios mutuos. Tener trabajadores convertidos en colaboradores satisfechos es transformar a los trabajadores a socios estratégicos⁷. Esta es la contribución que pretende aportar la investigación, al plantear estrategias de intervención cortadas a la medida de la cultura de la organización, que permita satisfacer tanto al trabajador como a la organización, así sumamos por responsabilidad social compartida, según (SEMPLADES, 2013), al Plan del buen vivir del Ecuador.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES

El Hospital León Becerra de Guayaquil cuenta con 226 colaboradores entre los diferentes departamentos, administrativos, profesionales –técnicos y servicios generales. La muestra de estudio fue tomada según la estadística censo, recomendada por las autoridades de la institución y afirmada por el investigador, está representada por la población total del hospital, 226 colaboradores que se encuentra en relación directa, es decir contratados en relación de dependencia laboral con la Sociedad Benemérita.

INSTRUMENTOS

Para la recopilación de la información se utilizaron dos técnicas para el trabajo de campo, como son, la entrevista cerrada para el levantamiento de información de tabla de datos socio demográficos y las encuestas dirigida al colectivo social que forma parte de la muestra de población en estudio, acerca de los indicadores manifestados por los trabajadores como factores de motivación laboral en el desempeño de sus tareas, funciones y responsabilidades dentro del Hospital.

La elaboración del cuestionario de motivación y satisfacción laboral, se desarrolló tomando como guía el test de motivación y satisfacción laboral de (García, Pacas, & Ramírez, 2006), se extrapoló

⁷ Socios estratégicos, término utilizado en la actualidad en todas las organizaciones donde los trabajadores tienen una alta motivación y satisfacción laboral que les permite identificarse plenamente con la organización

la aplicación a la población en estudio, considerando la construcción del instrumento en base a normas, creencias, valores es decir a su cultura organizacional e idiosincrasia en las organizaciones del Ecuador. Se elaboró el cuestionario con una serie de preguntas cerradas con respecto a los aspectos que motivan y satisfacen a los trabajadores, para esto se dieron valores a las respuestas, 5 (si estaban de acuerdo); 3 (No estaban de acuerdo); 1 (No supieron que responder), así se llega a la validación de los indicadores que caracterizan a la motivación laboral.

Para la elaboración del cuestionario se consideró la técnica de ponderación de causas Delphi, utilizando esta técnica se pudo establecer con los líderes de los diferentes departamentos la importancia, valoración y reconocimiento que le daban a cada uno de los indicadores-causas de motivación declarados por los trabajadores como atenuantes a su situación actual en el hospital, ya que la cultura laboral Ecuatoriana, tiene sus propias características. De acuerdo al resultado obtenido por la técnica aplicada en la organización se clasificaron en orden de importancia de mayor a menor. De tal manera que el instrumento Delphi aplicado en esta investigación en conjunto con la media ponderada fueron utilizadas para la ponderación del peso con que aportan cada uno de los indicadores a la variable motivación.

Tabla 1. Indicadores y variables

VARIABLES	INDICADORES
MOTIVACIÓN	1.- Salario
	2.- Desarrollo profesional y personal
	3.- Estabilidad Laboral
	4.- Beneficios sociales
	5.- Clima laboral

Fuente: Tesis de Maestría: Estudio de la Motivación Laboral en el Hospital León Becerra de Guayaquil
Autor: Ronny Molina Morán

Para las evaluaciones de los indicadores, se consideraron tres niveles:

Tabla 2 Evaluación de los indicadores

Tipo de resultado	%	NIVEL
Tipo de resultado	81 – 100	Alta motivación
Tipo de resultado	45 – 80,99	Mediana Motivación
Tipo de resultado	0- 44,99	Baja motivación

Fuente: Tesis de Maestría: Estudio de la Motivación Laboral en el Hospital León Becerra de Guayaquil
Autor: Ronny Molina Morán

PROCEDIMIENTO

Consultando el aporte de (Quezada, 2014), los datos observados en las encuesta se procesaron en el paquete estadístico SPSS, para obtener resultados descriptivos de los indicadores medidos. Con esta herramienta también se realizaron las pruebas de validez (Análisis de correlación de Pearson); esta prueba permitió comprobar la relación existente entre todos los indicadores de motivación que inciden en el desempeño laboral; lo que confirmó el análisis descriptivo aplicado con la técnica Delphi y media ponderada, dejando como resultado que el salario es el indicador de mayor importancia que incide en la motivación de los trabajadores de esta organización y la fiabilidad (Análisis de fiabilidad de Crombach); fue significativa de 0.96; con lo cual se valida el instrumento utilizado como cuestionario . Para la verificación de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica Chi cuadrada, la misma que rechazó la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación.

RESULTADOS

Con la técnica de ponderación se identificaron y cuantificaron en orden de importancia cuales son los indicadores presentes en el Hospital, elegidos por los expertos "líderes de los estratos", determinándose que el indicador SALARIO, fue el que se cuantificó como el de mayor importancia, traspolándose en la ponderación con un peso de 5, y un porcentaje de participación del 33% en la variable motivación; seguido del desarrollo profesional y personal con un peso de 4 y una participación porcentual del 27%; la estabilidad laboral con el peso de 3 y una participación porcentual del 20%; los beneficios sociales con el peso de 2 y participación porcentual de 13%; y de menor importancia el clima laboral con un peso de 1 y participación porcentual de 7%, el conjunto del resultado constituye la variable motivación estudiada en esta organización⁸.

Tabla .4 Motivación general de los trabajadores: Participación porcentual de cada indicador de la variable motivación

PESO	INDICADOR	ENCUESTA TRABAJADORES	FORMULA PONDERACION P*E/100	PROMEDIO PONDERADO
5	SALARIO	89 %	4,45	
4	DESARROLLO	71%	2,84	
3	ESTABILIDAD	71%	2,13	
2	BENEFICIOS	80%	1,60	
1	CLIMA	80%	0,80	
15			11,82	0,788 (78,8%) MEDIANA MOTIVACIÓN GENERAL

Fuente: *Tesis de Maestría: Estudio de la Motivación Laboral en el Hospital León Becerra de Guayaquil*
Autor: *Psic. Ind. Ronny Molina Morán, M. Sc.*

Características de la tabla

Peso: Valor que la media ponderada asigna a cada indicador

Encuesta a trabajadores: Porcentaje o porcentos de afirmación que asignan los trabajadores en las encuestas a cada indicador

Formula de ponderación: Para la aplicación de la fórmula de la media ponderada aplicada al estudio de la motivación en el hospital león becerra. (Camarrero, Almazán, Arribas, Mañas, & Félix, 2013).

Promedio ponderado: Es el resultado obtenido de la aplicación de la media ponderada a las encuestas realizadas al estudio de la motivación.

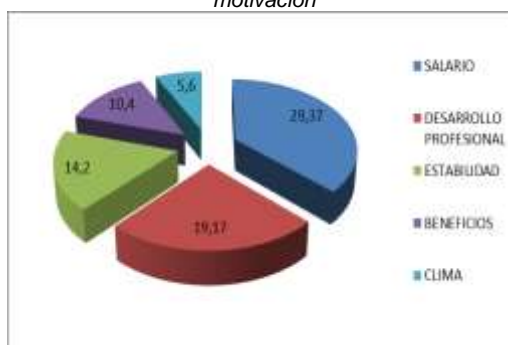
El resultado de este consolidado de participación de cada uno de los indicadores que forman la variable motivación, fue obtenido por dos herramientas: La utilización de la técnica Delphi, donde participaron en el panel de expertos los líderes de cada estrato considerado en la población del Hospital, los mismos que señalaron en orden de mayor importancia o relevancia al de menor importancia o relevancia, dejando establecido: SALARIO, DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL, ESTABILIDAD LABORAL, BENEFICIOS SOCIALES Y CLIMA LABORAL.

Para cuantificar a cada indicador se utilizó la media ponderada, esta herramienta permitió en coyuntura con la técnica Delphi, asignar un peso de ponderación a cada uno de los indicadores que generan motivación y que se encuentran presentes en el Hospital, en orden de importancia de acuerdo a la valoración y reconocimiento que le dieron los líderes de estratos y los trabajadores a los indicadores presentes en el Hospital. La síntesis de este análisis es que cada indicador contribuye con un porcentaje o por ciento de respuestas afirmativas generadas de la encuesta aplicada a cada uno de los indicadores, este porcentaje se procesa según la fórmula estadística de la media ponderada, con su peso de participación en la variable motivación y se obtiene el resultado. La base para promediar el peso es de 15, que representa el 100% del peso ponderado,

⁸ Molina Morán Ronny Omar, para la obtención del grado académico de Magíster en Psicología Laboral. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6092/1/082013%20TESIS%20MSC%20MOTIV%2017082013%20-21082013versi%C3%B3n%20MODELO%20UG.pdf>. <http://psicomarketingyventas.blogspot.com/>

valor que fue agregado por los expertos del hospital “Líderes de estratos encuestados”, según la técnica Delphi, se otorga la ponderación de 5 al aspecto de mayor relevancia, siguiéndole en orden de menor relevancia 4, 3, 2 y 1, el resultado de la encuesta de toda la muestra seleccionada es de 11,82, sobre 15, lo que refleja que: el promedio ponderado de los indicadores es 0.788 traspolado a un porcentaje del 78,80%, es decir una mediana motivación. Cabe recalcar que la participación porcentual de cada indicador contribuye a un resultado general de la variable motivación presente en el Hospital León Becerra y que es reconocida y afirmada por la población encuestada.

Gráfico 1. Motivación general ponderada de los trabajadores: Participación porcentual de cada indicador de la variable motivación



Fuente: Tesis de Maestría: Estudio de la Motivación Laboral en el Hospital León Becerra de Guayaquil
 Autor: Psic. Ind. Ronny Molina Morán, M. Sc.

El gráfico entrega los resultados de la distribución de los indicadores y su participación en la variable motivación. Todos juntos hacen la variable, pero puede observarse el orden en el que inciden más en los trabajadores y la percepción que ellos tienen hacia la empresa, estos son el INDICADOR SALARIO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL. Las encuestas permiten comprobar que el indicador salario es identificado como el más importante según el panel de experto del Hospital y a su vez es aceptado y reafirmado por los trabajadores, con una participación del 29,37% en el proceso de motivación, lo que significa según Maslow, que en el Hospital, lo más relevante es la satisfacción de necesidades básicas como alimentación, vivienda, educación, seguridad. El estudio permite considerar al factor salario como el indicador de mayor relevancia como un precursor que activa, dirige y mantiene la conducta hacia determinados objetivos para ser satisfechos. En segundo lugar está el desarrollo profesional con un 19,17% de participación en el proceso de motivación, lo que se alinea con el aporte de Mc Clelland, sobre el logro de objetivos personales y de autorrealización de Maslow.

DISCUSIÓN

El estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Hospital León Becerra de Guayaquil, permitió diagnosticar los indicadores de motivación presentes que impulsan a los colaboradores a realizar su trabajo, estos indicadores están representando a los dos ejes de motivación: motivación intrínseca y extrínseca. El alcance del estudio determinó que la motivación que prevalece y es reconocida ampliamente por los trabajadores del hospital, es la motivación extrínseca, la misma que se pudo verificar en la encuesta realizada a los trabajadores, manifestando que el salario es el principal factor que energiza, activa, mantiene y dirige la conducta con entusiasmo y alegría para realizar su trabajo. El salario representa el principal indicador de motivación de los trabajadores, con un 89 % de afirmación por parte de los encuestados, siendo este el principal motivo que genera predisposición y entusiasmo para realizar su trabajo, lo que constituye una de las formas de motivación extrínseca por su relación con el incentivo denominado salario que recibe el trabajador, esta forma de motivación se liga a la satisfacción de las necesidades básicas que manifiesta Maslow en sus dos primeros estratos de la pirámide de necesidades. Este recurso denominado salario es un indicador que pertenece a la motivación extrínseca y que en la actualidad la mayoría de las organizaciones lo definen como un incentivo de gran relevancia para el logro de resultados exitosos.

El desarrollo profesional tiene una alta participación con un 71% de afirmación en la aceptación de este factor motivacional. Ocupa el segundo lugar de importancia entre los indicadores de motivación seleccionados por los trabajadores y expertos, haciendo notorio que se alinea con el aporte de la teoría de Maslow, con respecto a la autorrealización y la teoría de Mc Clelland orientada al logro, este resultado permite definir a la participación del indicador desarrollo profesional como un precursor de motivación intrínseca. Hay que mencionar que existen otros indicadores de segundo orden que también participan en este proceso de motivación, como son la estabilidad y seguridad laboral, los beneficios sociales y el clima de la organización que tienen participación, por la afirmación en la aceptación de estos indicadores de motivación, pero no están a la altura de la importancia que tienen los indicadores antes mencionados. Estos resultados manifiestan que los factores representados por los diferentes indicadores de motivación, están sumamente presentes como factores de motivación extrínseca e intrínseca en los colaboradores de la organización estudiada. El resultado del estudio manifiesta que la motivación laboral se encuentra presente en un nivel medio en los trabajadores, el tipo de motivación laboral que se caracteriza con más fuerza es la Motivación extrínseca, la cual está representada por el indicador más relevante de todos los presentes, el Salario, que hace coyuntura para responder al enfoque de Maslow en sus dos estratos básicos para la satisfacción de necesidades.

I. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Camarrero, L., Almazán, A., Arribas, J., Mañas, B., & Félix, A. (2013). *Estadística para la investigación social*. México: Alfaomega.
2. Casanova Lamoutte, E., & Sanz de Acebo Lizarraga, M. (2012). Motivación y Emoción. En S. d. Luisa, *Psicología: Individuo y Medio Social*. España: Desclé de Brouwer.
3. Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
4. Fernández, M. (1982). La motivación. En M. Fernández, *Psicología del trabajo* (pág. 296). Madrid: DISTRESA, S. A.
5. García, C., Pacas, k., & Ramírez, L. (14 de 05 de 2006). *Estudio expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral*. Recuperado el 25 de 07 de 2013, de Monografías: <http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral8.shtml#ixzz3jVKL54sW>
6. Molina Morán Ronny Omar, Tesis para la obtención del grado académico de Magíster en Psicología Laboral. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6092/1/082013%20TESIS%20MSC%20MOTIV%2017082013%20-21082013versi%C3%B3n%20MODELO%20UG.pdf>. <http://psicomarketingventas.blogspot.com/>
7. Muñoz Corvalán, J. (Mayo de 2012). "Motivación". Recuperado el 14 de Agosto de 2015, de Contribuciones a las Ciencias Sociales: www.eumed.net/rev/cccss/20/
8. P., A. (1999). *Motivación*. México: Trillas.
9. Quezada, N. (2014). *Estadística con SPSS*. Lima: Editorial Macro.
10. SEMPLADES. (02 de 2013). *Buen vivir*. Obtenido de Plan nacional del buen vivir 2013-2017, todo el mundo mejor: <http://www.buenvivir.gob.ec/>
11. Uscanga, T., & García, A. (05 de 2012). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Recuperado el 15 de 08 de 2015, de Contribución a las ciencias sociales. ISBN-13: 978-84-691-7836-2: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/446/#indice>
12. Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F., & Cruz, L. (Julio de 2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. Recuperado el 06 de Agosto de 2015, de Contribuciones a las ciencias sociales: [www.eumed](http://www.eumed.net/)