



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL BIENESTAR LABORAL

PRESENTA:

BASTIDAS LOZA LENY 1621025806

GONZALEZ MONCADA YOLANDA GRACIELA 1611025700

LOZANO CASTRO ORFILIA 1621022943

SUPERVISOR:

TRIVIÑO JAIMES JOHANNA MARCELA MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO-DICIEMBRE 2020.

## Tabla de Contenidos

Resumen .....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	3
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivo específicos.....	5
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Motivación.....	6
Motivación intrínseca.....	6
Motivación extrínseca.....	7
Bienestar laboral.....	7
Marco teórico.....	7
Teoría de contenido.....	8
Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow.....	8
Teoría de la motivación e higiene de Herzberg.....	8
Marco Empírico.....	9
Capítulo 3. Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Estrategia del análisis de datos.....	13
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	14
Discusión.....	16
Conclusiones.....	17
Limitaciones.....	18
Recomendaciones.....	18
Referencias bibliográficas.....	19
Anexos.....	22

Tabla 1 Porcentaje por pregunta No 1.....	25
Tabla 2 porcentaje por pregutna No 2.....	25
Tabla 3 Porcentaje por pregunta No. 3.....	25
Tabla 4 Porcentaje por pregunta No 4.....	26
Tabla 5 Porcentaje por pregunta No 5.....	26
Tabla 6 Porcentaje por pregunta No 6.....	26
Tabla 7 Porcentaje por pregunta No 7.....	27
Tabla 8 Porcentaje por pregunta No 8.....	27
Tabla 9 Porcentaje por pregunta No 9.....	27
Tabla 10 porcentaje por pregunta No 10.....	28
Tabla 11 Porcentaje por pregunta No 11.....	28
Tabla 12 Porcentaje por pregunta No 12.....	28
Tabla 13 Porcentaje por Motivación Intrínseca.....	29
Tabla 14 Porcentaje por Motivación Extrínseca.....	29
Tabla 15 Porcentaje por Bienestar laboral .....	29

## **Resumen**

Teniendo en cuenta que la motivación en los diferentes campos de aplicación es una herramienta importante para mejorar el desempeño personal y laboral de los empleados de los cuales no solo se beneficiará la empresa sino su recurso humano, se realiza la presente investigación en la empresa DATA SA, la cual tiene como propósito identificar cuáles son las variables de motivación intrínseca y extrínsecas que influyen en el entorno laboral de la empresa DATA SA. De igual manera, la investigación se realizó a partir de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo aplicado por medio de una encuesta como instrumento la cual fue respondido por catorce operarios. Así mismo se pudo evidenciar como resultados que la empresa cuenta con programas muy bien diseñados, encaminados a la motivación de sus empleados para alcanzar el buen desempeño y la satisfacción de sus empleados, encontrando como conclusión que es el reconocimiento por el logro y el crecimiento personal los factores intrínsecos que impulsan un plan de acción para el desarrollo de las habilidades al cumplimiento de sus metas propuestas y como factores extrínsecos las bonificaciones recibidas, las afiliaciones a los diferentes convenios y las capacitaciones, las cuales se ven reflejadas en sentirse parte de la organización.

**Palabras clave:** Motivación, intrínsecos, extrínsecos y bienestar laboral.

## **Capítulo 1**

### **Introducción**

En el desarrollo de esta investigación se dará a conocer como el éxito de las organizaciones está directamente relacionada con la motivación laboral, motivación enfocada en los factores intrínsecos y los factores extrínsecos y cómo estos se encuentran altamente relacionados con una serie de procesos conductuales, emocionales y cognitivos que interactúan entre sí. Es así que Stephen Robbins (2017) definió que la motivación es en gran medida un proceso que incide en mayor grado en el comportamiento de los individuos, logrando persistencia, dirección e intensidad en la consecución de una meta o un objetivo.

Bajo este planteamiento se presenta el proyecto titulado “Influencia de la motivación en el bienestar laboral” tomando así el clima laboral ideal, la posibilidad de ascender dentro de la empresa, el reconocimiento de los logros, y muchos más factores que serán las estrategias que orientarán a la organización sobre la dirección y el desarrollo del personal que trabaja allí. Parámetros que darán a conocer como la motivación alcanza a tener una implicación decisiva a nivel de la salud mental, en la creatividad, productividad y calidad del trabajo realizado logrando el bienestar organizacional de la empresa DATA SA y porque no el de las organizaciones de nuestro país.

Así mismo. Fred Luthans (2008) describe la motivación como un proceso que desde su inicio representa una deficiencia psicológica, en donde se activa el llamado comportamiento y este es el que se direcciona sobre una meta o un incentivo, es así que para entender este proceso se deberá comprender el significado de los incentivos, necesidades y tendencias y/o las relaciones que de ellos surgen. Evidenciando ello la siguiente investigación toma como principal fundamento la teoría de motivación e higiene de Herzberg y el modelo como jerarquización de la autorrealización de Maslow.

Por último, este estudio cuenta con cuatro capítulos; el primero hace referencia a la descripción y planteamiento del problema de la empresa DATA SA, el objetivo general y los objetivos específicos; asimismo se encontrará en el segundo capítulo el marco teórico donde se analizarán los conceptos y teorías de la motivación; en el tercer capítulo

se evidencia la metodología estudiada bajo los factores de diseño, población y muestra. Y para finalizar se encuentra el cuarto capítulo con los resultados y demás hallazgos como lo son la discusión, conclusiones y limitaciones de la investigación.

### **Descripción del contexto general del tema**

En relación al contexto laboral, la investigación recae sobre la importancia de identificar las variables intrínsecas y extrínsecas, variables relevantes en la motivación laboral de una empresa. Es así que en Colombia las estadísticas evidencian la magnitud del problema a estudiar; Sodexo publica en el año 2019 que en nuestro país el índice de calidad de vida del empresario se encuentra en su salud, el crecimiento profesional, el bienestar, y la interacción social, los factores de medición más exactos de una vida laboral de buena calidad. Por otro lado, según Coneo (2019) define que los empleados ven la empresa como un aliado y que este les puede brindar el tiempo para cuidar de su entorno familiar, laboral, social y de sí mismos. Así mismo, el Banco de la República realiza un estudio en el año 2015 sobre la Calidad de vida laboral en el país, y evidencia que la calidad laboral es baja, siendo mejor en personas que tienen estudios de un nivel superior, y que estas encuentran un “Ciclo de calidad de vida laboral alto a los treinta años”. (p.3). Es por ello la importancia de promover la seguridad social y la estabilidad laboral por medio de políticas creadas con este fin, en las estadísticas que aparecen allí se expone que el 32,2% de los empleados trabajan en un total de más de 48 horas a la semana y que de estos, un promedio del 93,4% labora horas extras sin su pago respectivo, y el 31,5% afirmó el no tener un contrato de ningún tipo. Desde esta perspectiva las organizaciones se ven en la misión de crear políticas, normas y programas que promueven en gran medida una buena calidad de vida y bienestar laboral de los empleados, bienestar que repercute en su rendimiento, motivación y calidad tanto profesional como personal.

**Planteamiento del problema**

El ser humano desempeña un papel primordial al interior de las organizaciones, debido a que son los empleados los encargados de realizar las diferentes tareas como lo son dirigir, organizar y planear, por mencionar algunas de las funciones en su labor diaria. Es por ello que en la empresa DATA SA se han venido realizando importantes programas de prevención y capacitación entorno a la motivación de sus empleados, teniendo en cuenta que el recurso humano es el más importante en toda la organización.

De acuerdo con las explicaciones brindadas, los directivos de la empresa DATA SA, se ven en la necesidad de identificar cuáles son las variables de motivación intrínseca y extrínsecas que influyen en el bienestar laboral de sus empleados, siendo este el punto de partida para analizar la problemática y variables presentes en el recurso humano, siendo importante continuar con la motivación para mantener un buen clima laboral.

**Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las variables de motivación intrínseca y extrínsecas que influyen en el bienestar laboral en los empleados de la empresa DATA SA?

**Objetivo general**

Identificar las variables de motivación intrínsecas y extrínsecas que influyen en el bienestar laboral en los empleados de la empresa DATA SA.

**Objetivos específicos**

Identificar las variables de la motivación intrínseca que influyen en el bienestar laboral.

Identificar las variables de la motivación extrínseca que influyen en el bienestar laboral.

Planear estrategias de fortalecimiento de la motivación intrínseca y extrínseca dentro de la organización.

## **Justificación**

Durante las últimas décadas, especialmente en el siglo XXI la sociedad y las organizaciones han tenido que reinventar sus procesos, estructura, objetivos, incluidos su misión y porque no, su visión, esto debido a los cambios acelerados y drásticos del mundo entero. Cambios que requieren adaptación significativa tanto en la sociedad como en las propias organizaciones y son estos hallazgos encontrados a partir de la bibliografía de los cuales surge un gran número de modelos que describen una relación directa entre los factores intrínsecos y los factores extrínsecos con el estrés laboral, causando daños irreparables tanto para la organización como para las personas que lo padecen, en este caso para la empresa DATA S.A.

La empresa DATA S.A durante muchos años representaba un enfoque clásico basado en la ganancia productiva y económica que este le proporcionaba a la organización con el único agente motivador su salario, pero es así que a través de los años la organización ha tenido que cambiar esta perspectiva teniendo en cuenta que dentro de las organizaciones el trabajador es el elemento relevante de la toma de decisiones, siendo esta y su relación directa la que impacta con la misma organización y con el crecimiento, en este caso refiriéndonos a nuestro país. (Gestión Humana 2003)

Por consiguiente, esta investigación buscará identificar las variables de motivación intrínsecas y extrínsecas que influyen en el bienestar laboral que le permitan a la organización desempeñar no solo un papel productivo sino significativo hacia el empleado debido a que este representa diversas funciones enfocadas por sus capacidades, actitudes, aptitudes, habilidades, conocimiento y como estos factores influyen directamente en el entorno laboral.

Lograr la excelencia y bienestar de los empleados es un reto cada vez más complejo en todo el país, es por esta razón que en las organizaciones se hace necesario buscar ser más productivos e innovadores, con factores que logren marcar la diferencia.

Así mismo, el de gestionar de forma positiva estrategias de fortalecimiento motivacional en los empleados de la empresa y en aquellas organizaciones que deseen

investigar sobre este tema. Haciendo de este estudio un aporte social enfocado a la implementación de políticas y normas que a largo y mediano plazo faculte a los empleados en el fortalecimiento de su posición frente a su realización personal, profesional y social dentro del contexto en nuestro país.

## **Capítulo 2**

### **Marco de referencia**

Para conseguir el objetivo propuesto de este estudio se desarrolló tres marcos de referencia; el primero describe los conceptos relevantes de la investigación, en el segundo encontramos la teoría que sustenta los temas centrales y en el tercero abarca las investigaciones sobre los temas centrales.

### **Marco conceptual**

#### **Motivación**

La interacción de un individuo ante una situación determinada es la definición de motivación, según Robbins (2004). Así mismo, el nivel de esta interacción cambia de acuerdo a las características de los individuos y de estos hacia los momentos experimentados. Los elementos planteados por Robbins son la intensidad por la cual los individuos realizan un esfuerzo, la dirección el cual refiere los esfuerzos encaminados hacia la organización. Y la persistencia definida como el tiempo que el individuo emplea para realizar una tarea asignada.

#### **Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca también llamada interna responde a buscar las metas personales, su autonomía, a identificar factores como la realización personal, el placer, el entusiasmo y de hecho no persigue ninguna retribución. El individuo desea encontrar un crecimiento tanto personal como de logro tras la acción, pero este no busca una recompensa hacia él (Flebes León, 2016).

### **Motivación extrínseca**

El estudio de este enfoque considera que la conducta de individuo se produce por los valores, sus metas, necesidades y por las cogniciones que surgen de los aspectos motivacionales de los cuales el individuo no es consciente, pero si experimenta un decisivo control externo (Peiró y Prieto, 1996).

### **Bienestar laboral**

Por consiguiente, se encuentra un factor que interfiere en la motivación: y es el bienestar laboral; según Chiavenato (2004) se describe al bienestar laboral como la protección de los intereses y derechos de los trabajadores dentro de una organización, apoyando las condiciones sociales, económicas y personales desde su puesto de trabajo.

### **Marco teórico**

Desde la filosofía antigua ya se desarrollaban bocetos del estudio de la motivación, identificándose la razón en contraposición del impulso (Barberá, 2000). Así mismo, Platón lo mencionó con respecto a la separación entre el cuerpo y el alma; y Sócrates lo señaló por parte del ser humano como un impulso ilógico hacia diferentes acciones (Ramírez, Abreu, Badii, 2008).

De todos ellos, es en el siglo XX donde realmente surgen en la motivación laboral las principales teorías, y es en este contexto donde se desarrollará las teorías analizadas en esta investigación:

- Teoría de contenido: Estudia los elementos que dan origen a la motivación en un individuo.
- Teoría de proceso: Esta teoría se centra en su origen, desarrollo y diferentes aspectos.

### **Teoría de contenido**

En esta teoría se analiza cual importante es en el individuo los factores de la personalidad, por mencionar algunas encontramos las siguientes teorías: Teoría de

Jerarquía, motivación e higiene, necesidades aprendidas, y la teoría Jerárquica de necesidades.

### **Teoría Jerárquica de las Necesidades**

Como parte de las teorías de las necesidades encontramos a Abraham Maslow, Abraham describe que los seres humanos tenemos unas necesidades jerarquizadas las cuales dividió en cinco niveles:

1. Fisiológicas: En esta primera encontramos las necesidades orgánicas como el sexo, el hambre, la sed, entre muchas más.
2. Seguridad: Aquí encontramos la seguridad y la protección del daño tanto físico como emocional.
3. Sociales: Dentro de las sociales encontramos la aceptación, el afecto, la pertenencia por nombrar algunos.
4. Estima: En este nivel encontramos la autonomía, respeto a uno mismo, estatus, reconocimiento y atención.
5. Autorrealización: En el quinto y último encontramos el logro del potencial individual catalogado como autorrealización.

### **Teoría de la motivación e higiene**

También conocida como teoría bifactorial por Frederick Irving Herzberg, psicólogo influyente en la nombrada gestión administrativa de empresas es esta y la teoría de enriquecimiento laboral el de su reconocimiento a nivel mundial. Bajo la concepción de explicar el comportamiento de los individuos de la organización fue formulada la teoría de motivación e higiene que dan relevancia de dos factores como orientación al comportamiento de las personas. Dentro de su estudio identificó la satisfacción y la insatisfacción en el ámbito laboral, encontrando como muestra que son conceptos únicos pero distintos e independientes.

Herzberg señala en esta investigación que la motivación de los individuos depende en gran medida de los que llamó higiénicos, relacionados a los factores de un

ambiente externo y el segundo denominado motivacional, como su nombre lo indica al trabajo de las personas.

### **Factores higiénicos (De insatisfacción)**

Entre ellos se mencionarán algunos como las condiciones de trabajo, las políticas organizacionales, relaciones interpersonales, salario, seguridad y posición social. Factores de primer nivel que influyen en la dimensión negativa.

### **Factores motivacionales (De satisfacción)**

Relacionados con el trabajo en sí, reconocimiento, sentido de logro, sentido de responsabilidad, oportunidad para desarrollarse, crecimiento personal y retos en el trabajo. Los factores de satisfacción son independientes y distintos de los higiénicos o de insatisfacción.

### **Marco Empírico**

Para el desarrollo de esta investigación se tomó en primera instancia el estudio de “Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en la intención de permanencia de los empleados en grandes empresas en el sector de producción de ingredientes marinos que pertenecen a la Sociedad Nacional de Pesquería en Lima Metropolitana y Callao en el período 2019” realizado el año 2019 en Lima, la finalidad de este estudio fue determinar en la motivación la relación entre los factores tanto intrínsecos como extrínsecos con la permanencia de un empleado en grandes empresas. Desde un tipo de enfoque con investigación mixta. Tomando como población 293 personas para la muestra representativa. Los instrumentos que muestran estas evidencias se realizaron por medio de entrevistas semiestructuradas a los especialistas del mismo sector, y también se utilizaron las encuestas. Dando como resultado y una relación con este estudio el encontrar que el factor extrínseco más valorado son las relaciones interpersonales y como factor intrínseco más valorado la realización personal.

Como segunda investigación tenemos “Motivación y desempeño laboral” de 2015 en Guatemala, el cual tenía como objetivo identificar el dominio de la motivación en el cargo que tienen los empleados administrativos, con un tipo de enfoque cuantitativo. La muestra se tomó con 34 trabajadores de la empresa con la encuesta de Escala Likert como instrumento. Dando como resultado y afinidad con nuestro estudio a la identificación de que la motivación ayuda a la ejecución de las labores, produciendo mejores resultados para la empresa, además se identificó que no todos los elementos motivadores tienen que ver con la remuneración.

Como tercer artículo científico encontramos “Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Redecol E.S.P” realizado en mayo 2020 en Colombia, el objetivo principal fue el elaborar estrategias de motivación que ayuden a mejorar el desempeño dentro de la empresa. Dentro de la metodología utilizada se tuvo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo. Tomando como población 14 colaboradores del área operativa y administrativa, utilizándose como instrumentos de recolección el cuestionario estructurado sobre motivación laboral y la entrevista con cuestionario abierto. El resultado de esta investigación concluyó que la motivación permite un buen ambiente laboral, de bienestar y de productividad. Así mismo relacionada con nuestra investigación evidenciamos una serie de estrategias basadas en la jerarquía de las necesidades humanas por Maslow, donde nos señala el objetivo específico para cada tipo de necesidad de acuerdo a las prioridades de los colaboradores y los aspectos a mejorar en cuanto a la motivación promoviendo actividades a partir de la igualdad de beneficios, capacitación, formación, oportunidades y reconocimiento.

Dentro del cuarto abordaje, tenemos “Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en cuatro trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellín” realizado el año 2018 en Colombia, el objetivo principal de este estudio fue fijar los factores motivacionales que intervienen en el desempeño laboral del personal. Tomado como enfoque de tipo cualitativo se recolectó una muestra de cuatro operarios. Los datos fueron recolectados utilizando la entrevista como instrumento de recolección de datos. Dando como resultado y relación de análisis que la motivación extrínseca tiene falencia ya que no se valoran las capacidades laborales, como es el reconocimiento de logros, la

remuneración no está acorde a la labor realizada y al tiempo utilizado, además no hay estabilidad laboral; en cambio en la motivación intrínseca si cumple su función, ya que muchos de sus profesionales respetan y valoran su trabajo.

Como quinto artículo de investigación tenemos “Factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa Cordoblez M.A. S.A.A” realizado el año 2016 en Colombia, cuyo objetivo se fundamentó en especificar los factores de la motivacionales y las características principales de satisfacción en el entorno laboral, tomando como base para este estudio el enfoque cuantitativo en 40 empleados, utilizando como instrumento el trabajo de Fernando Toro por medio del cuestionario de motivación y a su vez el instrumento de medición para la satisfacción laboral. Por último, vemos el resultado de este estudio y su no relación con esta investigación el encontrar que la principal motivación de un trabajador empieza desde obtener una remuneración hasta lograr un reconocimiento dentro de la sociedad, en este caso de la misma empresa.

### **Capítulo 3**

#### **Metodología**

##### **Tipo y diseño de investigación**

La orientación de esta investigación es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. La cual utiliza para comprobar las diferentes hipótesis planteadas la recolección de datos, está basada en el análisis estadístico, y la medición numérica para así probar teorías y establecer patrones de un comportamiento determinado (Hernández, Collado & Baptista, 2010). Por otra parte, se utilizará el diseño no experimental de corte transversal, esta investigación no experimental es la que se realiza en un contexto determinado sin manipular las variables.

Como señala Kerlinger (1979, p.116). “La investigación no experimental es cualquier estudio en la que es imposible manipular variables o incluso asignar aleatoriamente condiciones o sujetos”. Es así que en esta investigación denominada no experimental las variables son independientes, estas ya han ocurrido y no se podrán

manipular, no se tiene control directo sobre estas porque ya sucedieron, lo mismo que sus efectos.

### **Participantes**

Según Ballestrini, (1998), estadísticamente hablando, “el universo o una población puede estar en gran medida referido a un grupo de elementos a los cuales vamos a conocer e indagar y lo que resulte de estos hallazgos serán revisadas y validadas”. (p.122). Se seleccionó a 14 operarios del total de empleados de la empresa DATA SA, ubicada en Bogotá. A continuación, se realiza la descripción sociodemográfica de los empleados de la empresa, 3 de ellos son de sexo femenino y 11 de sexo masculino; con un nivel socioeconómico de estrato 3 y un contrato indefinido para todo el personal. Su salario promedio se ubica entre dos y cuatro salarios mínimos legales vigentes.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para la presente investigación se aplicó en la empresa DATA SA la encuesta como instrumento de medición para la recolección de datos a estudiar, encontrando como variables el bienestar laboral, la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Por lo tanto, se tendrá en cuenta que la aplicación de la encuesta se realizará vía On-line con un total de 12 preguntas. Por otro lado, teniendo en cuenta el diseño del instrumento se toma la escala de Likert con tres opciones de respuesta que permitió el análisis de cada una de estas preguntas siendo los numerales del 1 a 3, donde 1 es de acuerdo, 2 en desacuerdo y 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo; la aplicación tuvo una duración de cinco minutos aproximadamente.

### **Estrategia del análisis de datos**

Para el análisis de la información se presentan los datos por medio de Google Forms y Microsoft Excel, herramientas que permitieron organizar las tablas dinámicas con que cuentan estos programas de forma automática, logrando cifras confiables de los

resultados y la utilización de las gráficas que permiten una mejor comprensión de los hallazgos.

### **Consideraciones éticas**

Para esta investigación se tendrá en cuenta los principios del código de ética deontológico que se aplica en estos casos dentro del ámbito de la conducta denominada moral. Ninguna organización está abierta a facilitar información confidencial de ningún miembro, llámese este trabajador, cliente externo o interno, ni de sus competencias en el mercado, siendo así se garantizará la confidencialidad de los datos aquí mencionados, tal como lo señala la Ley 1090 de 2006 en su Título II Artículo 2°. Muestra evidencia de los principios que se enmarcan como generales, y en el numeral 5. La importancia del manejo de la confidencialidad. “Los psicólogos tienen una obligación denominada básica respecto a la confidencialidad que dé como resultado la información de los individuos en el desarrollo como psicólogos”. Por lo tanto, en el numeral 9. Se encuentra la investigación con participantes humanos definida así: “Tomada la decisión, para desarrollar el estudio el psicólogo considerará las alternativas que encuentre diferentes dentro de las alternativas hacia las cuales pueda dirigir todos los esfuerzos y sobre la base de esta consideración, el psicólogo abordará la investigación respetando en primera instancia la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos”. Título VII Capítulo VI. Del uso de material psicotécnico. En su artículo 46, define. “Cuando el psicólogo construye o estandariza inventarios, test psicológicos, listas de chequeo y otros instrumentos técnicos, deberá utilizar los procedimientos científicos debidamente comprobados. Dichos test deben cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad”. Así mismo, se harán valer los derechos de los participantes según la Resolución 8430 del 2003 donde se evidencia el uso del Consentimiento Informado y dado por escrito del individuo en la investigación o su representante legal.

## Capítulo 4

### Resultados

El desarrollo de esta investigación mostró como resultados que la empresa DATA SA cuenta con programas muy bien diseñados y encaminados a la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, las cuales se hacen relevantes logrando determinar la eficacia, eficiencia y el bienestar de la organización. Para ello se presenta los resultados obtenidos en función del objetivo de estudio y se presenta a continuación los hallazgos de la encuesta que permitieron establecer la correlación entre las variables de motivación intrínseca, extrínseca y bienestar laboral.

Con respecto a los hallazgos encontrados se presenta la siguiente información, comenzando por la motivación intrínseca, motivación de la cual se evidencio la percepción que tienen los empleados en el contexto de las 3 dimensiones del instrumento aplicado. En primera instancia se analiza la pregunta No. 1 ¿Se siente parte de la organización? a lo cual respondieron en un porcentaje del 78,6% estuvo de acuerdo, el 14,3% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por otro lado, la dimensión de la pregunta No. 2 hace referencia a ser reconocido cuándo cumple una labor difícil, a lo cual respondieron con el 57,1% de acuerdo. Y el 36,7 ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Asi mismo, la pregunta No. 3. Hace énfasis en si ¿Las sugerencias de mejora que da para los problemas que se presentan son tomados en cuenta? Siendo las respuestas el 71,4% de acuerdo y el 28,6% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por consiguiente, se analiza la cuarta pregunta ¿Logra su realización personal en esta empresa?, las respuestas corresponden con el 50% ni de acuerdo, ni desacuerdo y el 42,9% de acuerdo. Dando como resultado como parámetro general las puntuaciones son el estar de acuerdo a las diferentes preguntas. Estas se ven reflejadas en sentirse parte de la organización, al recibir un reconocimiento por los logros obtenidos y el crecimiento personal,

A su vez, la motivación extrínseca se analiza las variables en las preguntas 5, 6, 7 y 8, siendo estos los resultados: Pregunta ¿Según la cultura organizacional, se realizan actividades recreativas que la refuercen? encontramos como resultados el 71,4% está de

acuerdo y el 21,4% ni de acuerdo, ni desacuerdo. Por otro lado, la pregunta número seis hace énfasis en si se ¿Obtienen bonificaciones por alcanzar los objetivos de la empresa? el 64,3% manifestaron estar de acuerdo y el 21,4% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Siguiente pregunta, ¿Hay reconocimiento por sus logros? De las cuales corresponde al 64,3% de acuerdo y el 28,6% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y en la pregunta número ocho ¿Cómo se siente con las afiliaciones que le proporciona la empresa? hace énfasis en estar el 71,4% de acuerdo y el 21,4% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Esta dimensión hace relación a la motivación extrínseca relacionada a las bonificaciones y afiliaciones, programas tanto de prevención como de capacitación, a las adecuadas instalaciones y a los convenios que se mantienen con las diferentes entidades financieras y de recreación de las cuales se evidencio un porcentaje alto al estar de acuerdo.

Dentro del bienestar laboral encontramos evidencias en las preguntas 9, 10, 11 y 12, así: La pregunta 9 ¿Qué tal son las instalaciones físicas de la empresa? Nos muestra los siguientes porcentajes: El 71,4% de acuerdo y el 21,4% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. La pregunta No 10. ¿Se realizan actividades para reducir el estrés labor? siendo sus respuestas el 57,1% de acuerdo y el 28,6% en desacuerdo. Por otro lado, la pregunta No. 11. ¿Existen programas de prevención y salud en la empresa? A lo cual respondieron el 78,6% de acuerdo y el 21,4% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y la pregunta No. 12 ¿Hay programas de capacitación? siendo sus respuestas el 78,6% de acuerdo y el 14,3% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Dentro de estas preguntas se evidencia que la empresa cuenta con programas muy bien diseñados y encaminados a la motivación para alcanzar el buen desempeño y la satisfacción de sus empleados.

A continuación, se analiza los resultados por variables: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y bienestar laboral.

En la gráfica 13. Se midió la sub-escala de motivación intrínseca en los ítems correspondientes a las preguntas 1 a la 4 dando como los siguientes resultados. Se presenta un mayor porcentaje las personas que están de acuerdo con esta variable y un porcentaje menor dice estar en desacuerdo.

Por lo tanto, en la gráfica 14. Encontramos como variable la motivación extrínseca donde muestra como resultado que el 68% respondió que se encuentra de acuerdo, el 23% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, y solo el 9% contestó estar en desacuerdo.

La gráfica 15 hace énfasis al bienestar laboral, se observa que esta variable mantiene mayor relevancia con estar de acuerdo, mientras que dentro de esta misma variable el porcentaje no es relevante en las personas que contestaron ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que un porcentaje importante está satisfecho y se siente identificado dentro de la empresa.

### **Discusión**

Los resultados que se obtuvieron en este estudio permiten confirmar que la investigación estuvo acorde a las teorías propuestas por Maslow y Herzberg, donde para Maslow se debe satisfacer las necesidades fisiológicas en primera instancia, necesidades que luego se verán reflejadas en la autorrealización y en la teoría de Herzberg primero se deben suplir los factores higiénicos para poder alcanzar los factores motivacionales, estos denominados de satisfacción y de insatisfacción. Así mismo vemos en el presente estudio en concordancia con la investigación denominada “Motivación y desempeño laboral” el cual se realizó en Guatemala, la identificación de ser la motivación el factor relevante y de cómo este produce mejores resultados para la empresa.

Es así, que en la investigación “Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Redecol E.S.P” realizado en el mes de mayo 2020 en Colombia, se encuentra una afinidad con el objetivo propuesto y este hace relevancia a encontrar una serie de estrategias basadas en la teoría de las necesidades de Maslow, donde se observa que existe un objetivo específico para cada una de las necesidad de los individuos y de cómo esta se debe mejorar respecto a la motivación; empezando por igualdad de beneficios, realización de capacitaciones, reconocimiento, oportunidad para cada uno de ellos y por supuesto su reconocimiento.

De igual manera, esta investigación va de la mano con el primer estudio analizado “Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en la intención de permanencia de los empleados en grandes empresas en el sector de producción de

ingredientes marinos que pertenecen a la Sociedad Nacional de Pesquería en Lima Metropolitana y Callao en el período 2019”, encontrándose como afinidad que es en la motivación donde se encuentra una relación importante entre los factores intrínsecos como extrínsecos, factores que logran en los empleados una permanencia dentro de la organización.

No obstante, se encuentran contradicciones con la investigación denominada “Factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa Cordoblez M.A. S.A.A”, empresa colombiana la cual demostró que en el trabajador la principal motivación empieza partiendo desde una remuneración hasta lograr en sí un reconocimiento en su círculo social.

Los resultados de esta investigación evidencian la importancia de los motivadores intrínsecos y extrínsecos y de cómo estos influyen en el bienestar laboral, siendo estos los que refuerzan en gran medida el sentir del empleado dentro de una organización. Al ser reconocido cuando cumple una labor difícil, logrando la realización personal en su labor y que las sugerencias sean tomadas en cuenta en las decisiones de la empresa. Logrando así que los empleados incrementen su conocimiento y desempeño de manera individual y colectiva.

### **Conclusiones**

En función a los resultados de tipo cuantitativo obtenidos en esta investigación se puede concluir que las variables de motivación intrínseca de la empresa DATA SA se ven reflejadas en sentirse parte de la organización, al recibir un reconocimiento por los logros obtenidos y el crecimiento personal, los cuales impulsan un plan de acción para el desarrollo de las habilidades tanto personales como interpersonales al cumplir las metas propuestas. Por otra parte, se identificó que las variables de motivación extrínseca de la empresa se ven reflejadas en los programas tanto de prevención como de capacitación, a las bonificaciones y afiliaciones a los diferentes convenios y a las adecuadas instalaciones.

Para finalizar, se hace evidente que la empresa DATA SA, debe continuar planeando estrategias de fortalecimiento como lo ha venido haciendo durante los últimos

años, con el objetivo de mejorar día a día la calidad de vida de sus empleados, el de sus familias y el de la organización.

### **Limitaciones**

Dentro de las limitaciones que se presentaron en la investigación se encuentra la aplicación del instrumento como factor determinante debido a que la recopilación de la información por las circunstancias actuales de pandemia Covid-19 las cuales se aplicaron vía online, así como el horario de los trabajadores al no tener tiempo para contestar la encuesta. Igualmente, la aplicación de un test no estandarizado.

### **Recomendaciones**

Como recomendación para la empresa DATA SA, seguir manteniendo y promoviendo esta cultura de prevención tan importante, la cual en la actualidad se ve reflejada en la generación de eficiencia productiva y ventajas competitivas sostenibles al tener empleados motivados. De ahí la importancia que, siguiendo el enfoque de identificar las variables de motivación tanto intrínsecas y extrínsecas en el bienestar laboral en la empresa Dasa SA, sus empleados evidenciaron que la organización ha venido implementando estas variables apalancando el conocimiento, las mejores prácticas de su personal y por su puesto sus habilidades.

### Referencias bibliográficas

- B., G., & H., S. (2006). Evaluación de los tipos de motivación de los profesores de la facultad de odontología. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Bonilla López, C. A., & Viviana Jadira, M. F. (2013). La motivación para el aprendizaje de valores humanos en niños de 4 a 11 años de la Unidad Educativa Liceo Aduanero en el año 2010 – 2011. IBARRA: Universidad técnica del Norte
- Camacho, A. (Julio-dic. de 2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores., XX(40), 177. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carmen Gonzales, T., & Maria, J. (1992). Auto concepto y rendimiento escolar sus implicaciones en la motivación y en la autorregulación del aprendizaje. España: eunsa.
- Castán, Y. (2014). INTRODUCCIÓN AL MÉTODO CIENTÍFICO Y SUS ETAPAS. España: Instituto aragonés de ciencia de la salud.
- CERTUCHE VASQUEZ, L. G., & NORBEIRO, O. J. (5 de mayo de 2020). ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA REDECOL E.S.P. Recuperado el 4 de diciembre de 2020, de Universidad Cooperativa de Colombia:  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17543/4/2020\\_estrategias\\_motivacion\\_mejorar.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17543/4/2020_estrategias_motivacion_mejorar.pdf)
- Conco, M. (20019). Salud y bienestar, el factor más valioso por los trabajadores en la vida laboral Alta Gerencia. La República Obtenido de:  
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/salud-y-bienestar-el-factor-mas-valorado-por-los-trabajadores-en-la-vida-laboral-2934754>.

- ELIANA GÓMEZ CASTAÑEDA, D. C. (16 de agosto de 2016). FACTORES MOTIVACIONALES Y LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE SATISFACCIÓN LABORAL QUE TIENEN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CORDOBLEZ M.A. S.A.S EN EL AÑO 2016. Recuperado el 4 de Diciembre de 2020, de Biblioteca Digital Universidad de San Buenaventura por Universidad de San Buenaventura:  
[http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/3629/1/Factores\\_Motivacionales\\_Satisfaccion\\_Gomez\\_2016.pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/3629/1/Factores_Motivacionales_Satisfaccion_Gomez_2016.pdf)
- GÁLVEZ, E. S. (2017). Estudio de satisfacción e insatisfacción laboral en conductores de carga en empresa Ecotransportes. Santiago: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES ESCUELA DE PSICOLOGIA.
- Gomez, M.S., Galvis, L.A. y Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Bogotá: Banco de la República.
- Manterola, O., & Carlos, T. (1 de Marzo de 2015). International Journal of Morphology. Recuperado el 4 de Diciembre de 2020, de scielo:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022015000100060&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022015000100060&script=sci_arttext&tlng=en)
- Mejía, E., & S. (30 de Mayo de 2007). LIDERAZGO A TRAVES DE LA HISTORIA. Recuperado el 4 de Diciembre de 2020, de Scientia et Technica:  
<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5621>
- Montoya Meza, D. A. (2015). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos. Perú: Pontificio universidad católica de Perú.

Noriega Puglisevich, J. L., & Pimentel Henostroza, J. (9 de diciembre de 2019). Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en la intención de permanencia de los empleados en grandes empresas en el sector de producción de ingredientes marinos que pertenecen a la Sociedad Nacional de Pesquería en Lima Metropolitana. Recuperado el 4 de Diciembre de 2020, de Repositorio académico upc:

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651651/Noriega\\_PJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651651/Noriega_PJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

OMS. (2004). Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 20 de 09 de 2020, de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)

Padrón López, S. d., & Gladys Aracelys, M. (2008). Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico. Revista Venezolana de Gerencia, 2-18.

Pájaro M., C. J. (2008). los recursos de la. Eidos: Revista de Filosofía de la Universidad del Norte, 2-33.

Scheinsohn, D. (2011). Poder y la acción a través de Comunicación Estratégica. Buenos Aires: granica.

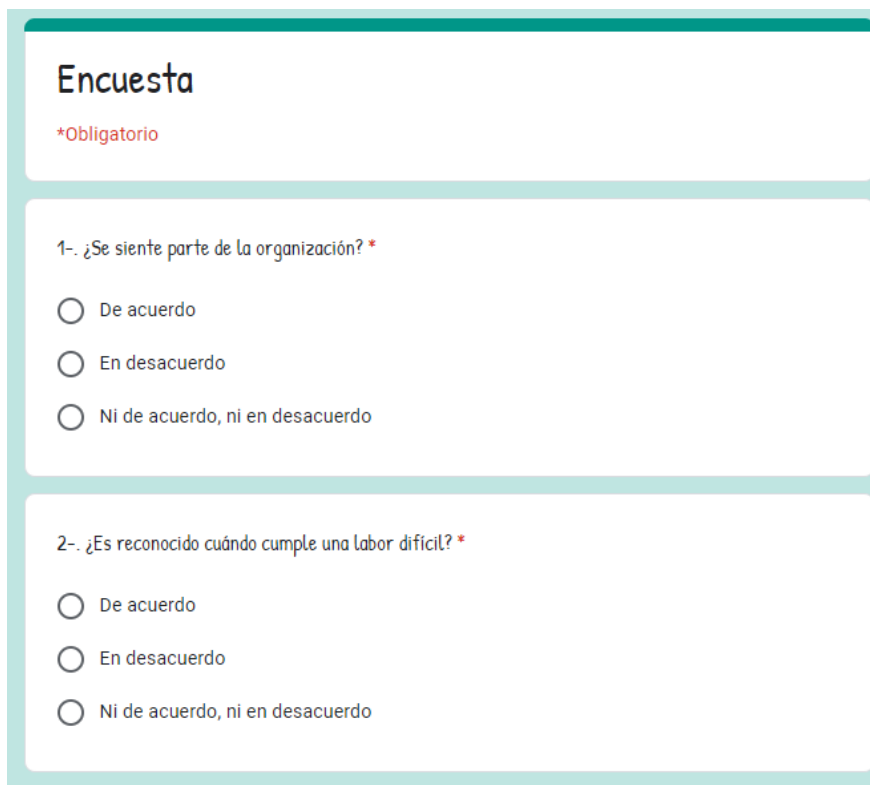
Soriano, & Mateo, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Zaragoza: Escuela de magisterio de teruel.

Utani, R., & Yolanda. (2015). Motivacion y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José Maria Arguedas.

## Anexos

### Instrumento Google Forms

La aplicación de la encuesta se realizó por medio de la plataforma Google Forms, la cual tiene por objetivo recolectar información, e interpretarla por medio de tablas dinámicas para una mejor comprensión de las variables intrínsecas y extrínsecas percibido por los empleados de la organización. Dentro de la encuesta realizada vía online debe contar con un tiempo aproximado de cinco minutos y debe realizarla de acorde a los siguientes parámetros: Donde 1 es de acuerdo, 2 en desacuerdo y 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, seleccionando la opción de respuesta con la que se sienta más identificado.



**Encuesta**

\*Obligatorio

1- ¿Se siente parte de la organización? \*

De acuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

2- ¿Es reconocido cuándo cumple una labor difícil? \*

De acuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

3-. ¿Las sugerencias de mejora que da para los problemas que se presentan son tomados en cuenta? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4-. ¿Logra su realización personal en esta empresa? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

5-. ¿Según la cultura organizacional, se realizan actividades recreativas que la refuercen? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

6-. ¿Obtienes bonificaciones por alcanzar los objetivos de la empresa? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

7-. ¿Hay reconocimiento por sus logros? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

8-. ¿Cómo se siente con las afiliaciones que le proporciona la empresa? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

9-. ¿Qué tal son las instalaciones físicas de la empresa? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

10-. ¿Se realizan actividades para reducir el estrés laboral? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

11-. ¿Existen programas de prevención y salud en la empresa? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo



12-. ¿Hay programas de capacitación? \*

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Enviar

Página 1 de 1

**Producto Multimedia PODCAST: <https://anchor.fm/lenny-bastidad-loza>**

 	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL BIENESTAR LABORAL

**Investigadores:** BASTIDAS LOZA LENY  
GONZALEZ MONCADA YOLANDA GRACIELA  
LOZANO CASTRO ORFILIA

---

**Objetivo del Plan de Mejora:**


A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Data SA. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar las variables de motivación intrínsecas y extrínsecas que influyen en el bienestar laboral en los empleados de la empresa DATA SA.

**Posibles beneficios**

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

**Posibles riesgos**

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

 <b>POLI</b> <small>POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO</small>	<small>MEMBRO DE LA RED ILUMINO</small>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

#### Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: \_\_\_10 de noviembre de 2020\_\_

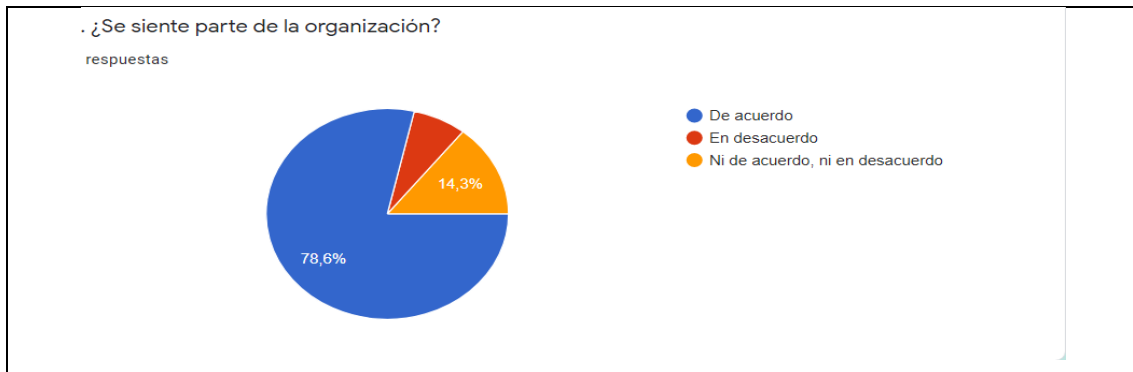
Yo \_\_\_\_\_, identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL BIENESTAR LABORAL”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

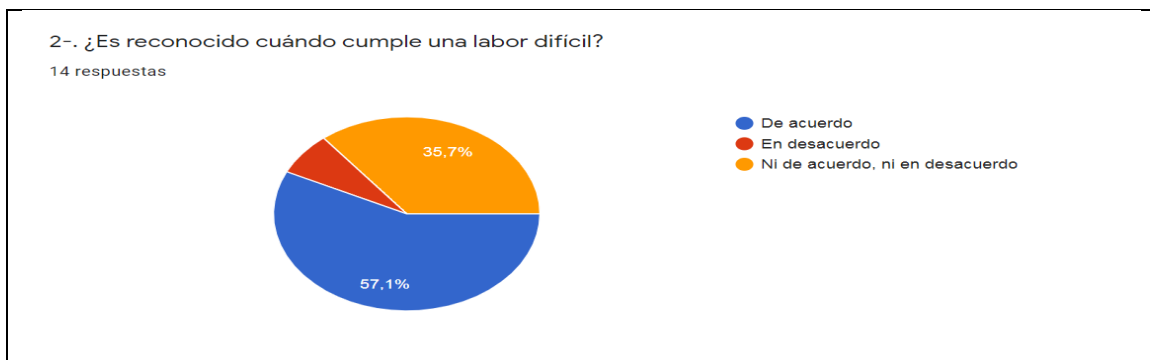
C.C.: \_\_\_\_\_

### Gráfica 1. Pregunta No. 1. ¿Se siente parte de la organización?



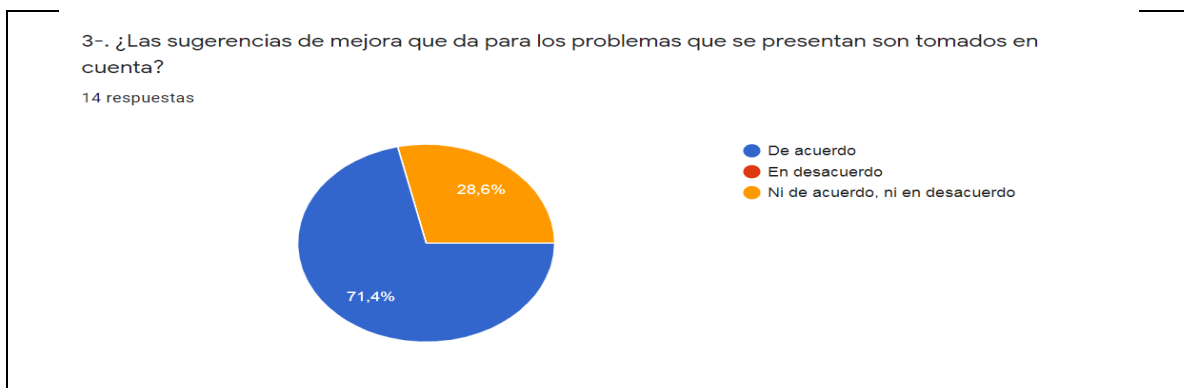
Fuente: Elaboración propia.

### Gráfica 2. Pregunta No. 2. ¿Es reconocido cuándo cumple una labor difícil?

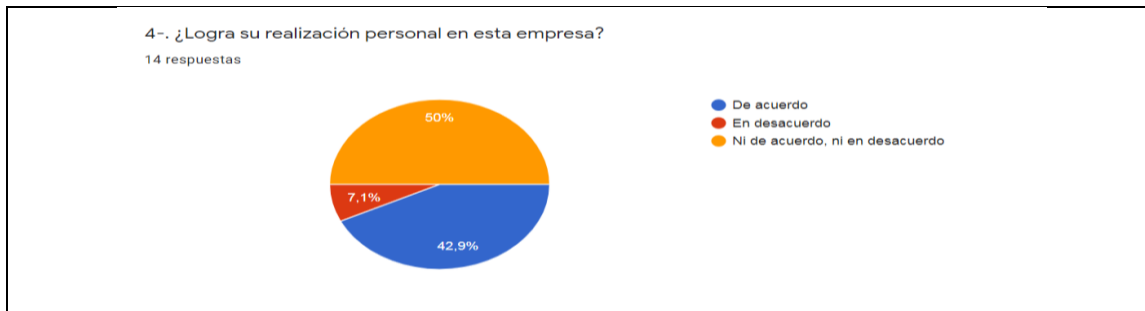


Fuente: Elaboración propia.

### Gráfica 3. Pregunta No. 3. ¿Las sugerencias de mejora que da para los problemas que se presentan son tomados en cuenta?



**Gráfica 4. Pregunta No. 4. ¿Logra su realización personal en esta empresa?**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 5. Pregunta No. 5. ¿Según la cultura organizacional, se realizan actividades recreativas que la refuercen?**



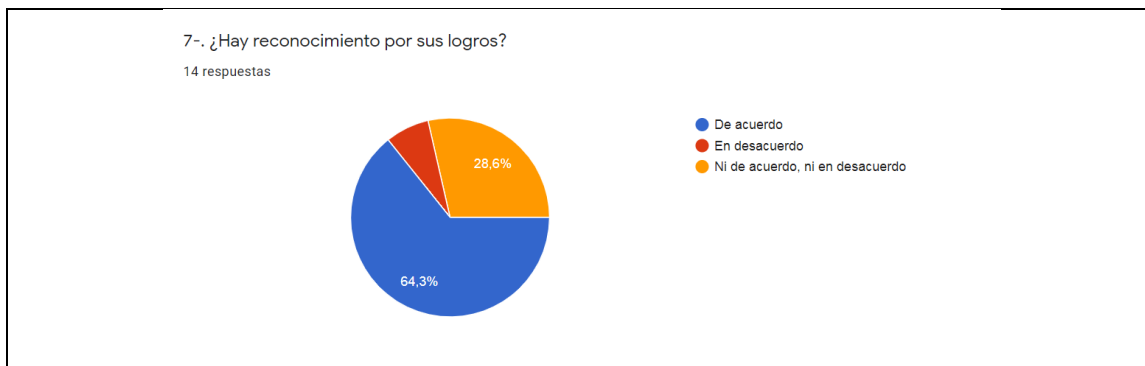
Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 6. Pregunta No. 6. ¿Obtienen bonificaciones por alcanzar los objetivos de la empresa?**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 7. Pregunta No. 7. ¿Hay reconocimiento por sus logros?**



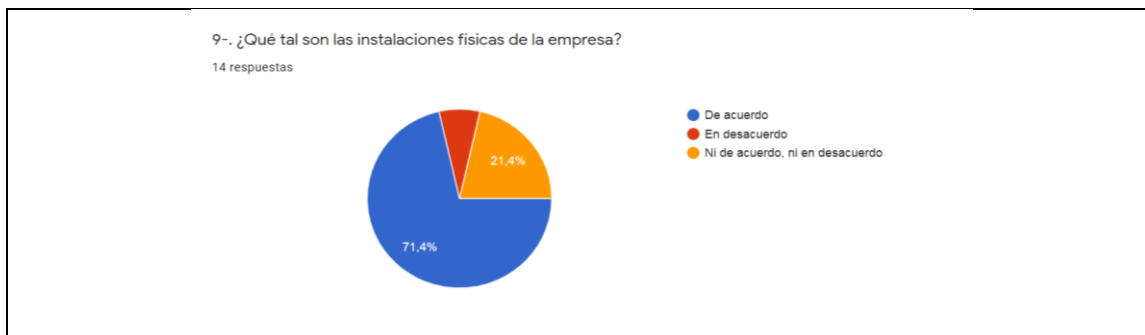
**Fuente: Elaboración propia.**

**Gráfica 8. Pregunta No. 8. ¿Cómo se siente con las afiliaciones que le proporciona la empresa?**



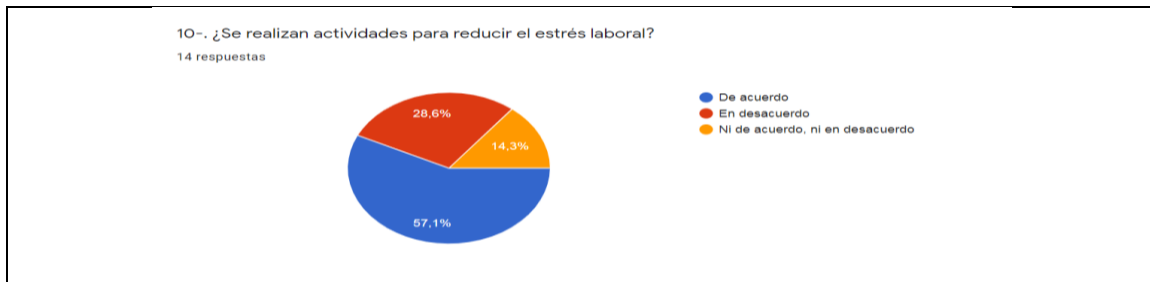
**Fuente: Elaboración propia.**

**Gráfica 9. Pregunta No. 9. ¿Qué tal son las instalaciones físicas de la empresa?**



**Fuente: Elaboración propia.**

**Gráfica 10. Pregunta 10. ¿Se realizan actividades para reducir el estrés laboral?**



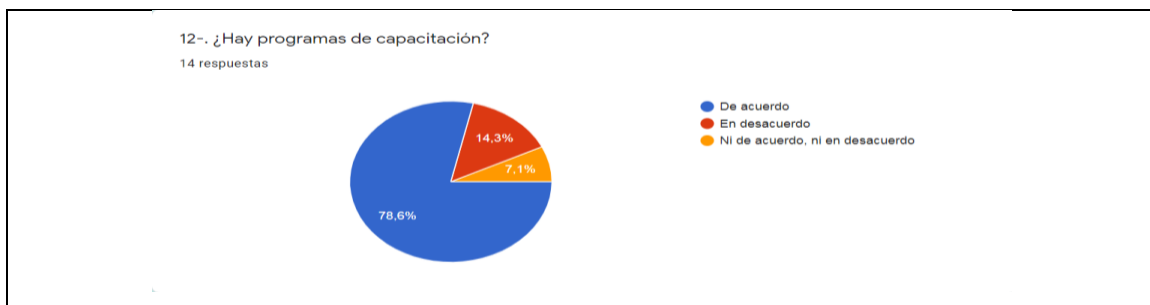
Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 11. Pregunta 11. ¿Existen programas de prevención y salud en la empresa?**

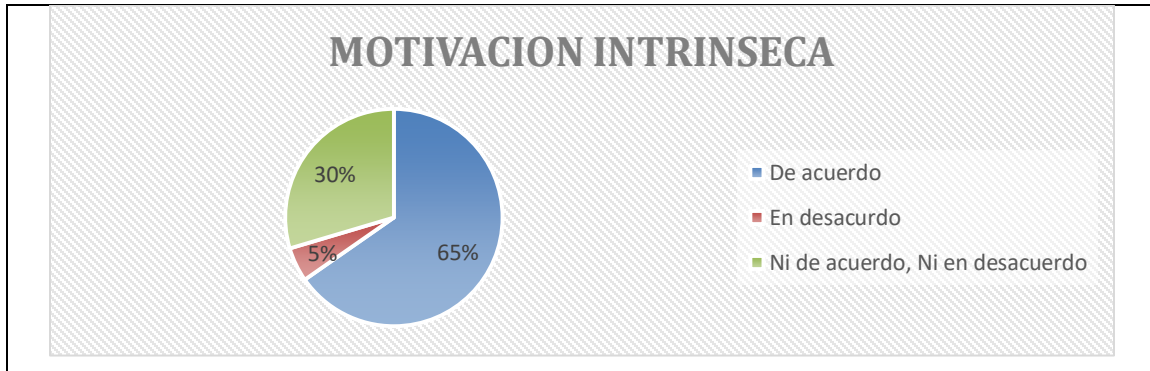


Fuente: Elaboración propia.

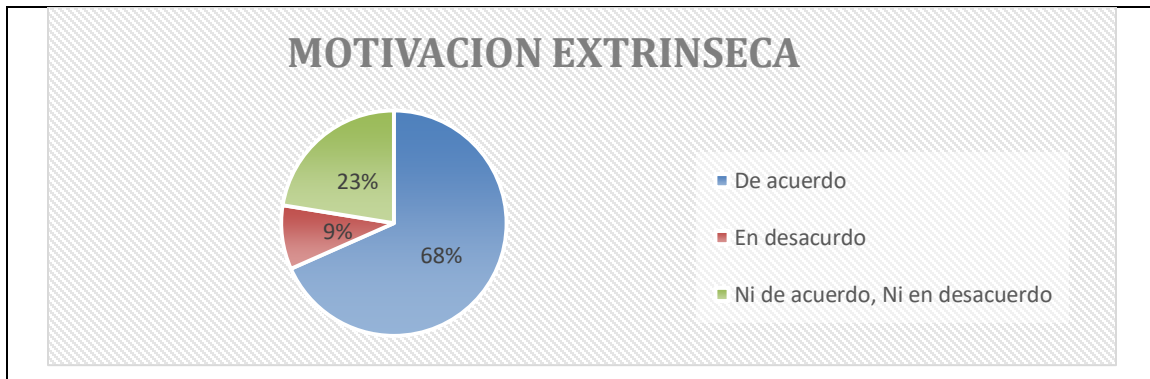
**Gráfica 12. Pregunta No. 12. ¿Hay programas de capacitación?**



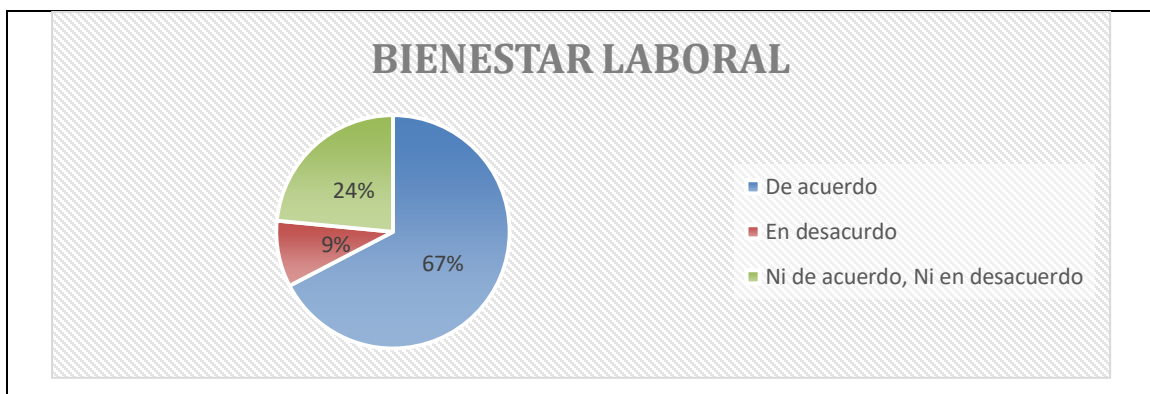
Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 13. Motivación Intrínseca.**

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 14. Motivación Extrínseca.**

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 15. Bienestar Laboral.**

**Material multimedia**

<https://anchor.fm/lenny-bastidad-loza>