

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

GERENCIA Y LIDERAZGO

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
INGENIERO EN GERENCIA Y LIDERAZGO**

TEMA:

**TRASCENDENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN
COOPERATIVAS FINANCIERAS DE ECONOMÍA POPULAR Y
SOLIDARIA DEL SECTOR TRES DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA**

AUTOR:

MARCO PATRICIO BOLAGAY MOLINA

TUTORA:

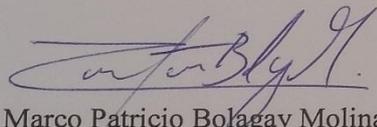
SORAYA ELIZABETH SÁNCHEZ MONTALVÁN

Quito, marzo 2017

Cesión de derechos de autor

Yo Marco Patricio Bolagay Molina, con documento de identificación N° 1722142666, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de titulación intitulado: TRASCENDENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN COOPERATIVAS FINANCIERAS DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA DEL SECTOR TRES DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniero en Gerencia y Liderazgo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Marco Patricio Bolagay Molina
C.I: 1722142666
Quito, marzo de 2017

Quito, 10 de marzo de 2017

Ingeniera
MARA TAMAYO
Directora Biblioteca UPS Sede Quito
Ciudad.-

Por medio de la presente, solicito la NO PUBLICACIÓN desde: 10 de marzo de 2017 hasta: 10 de marzo de 2020, del siguiente trabajo de titulación:

TÍTULO: "TRASCENDENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN COOPERATIVAS FINANCIERAS DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA DEL SECTOR TRES DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA"

RESOLUCIÓN AUTORIZACIÓN CONSEJO DE CARRERA DE NO PUBLICACIÓN:

AUTOR/A: BOLAGAY MOLINA MARCO PATRICIO

CARRERA: GERENCIA Y LIDERAZGO

CAMPUS: EL GIRÓN ___ SUR X KENNEDY ___ CAYAMBE ___

Por la siguiente razón: La publicación del artículo se realizará en la revista Suma Psicológica.

Atentamente,



FIRMA
NOMBRE: Dra. Tania Chicaiza
Directora/a de Carrera

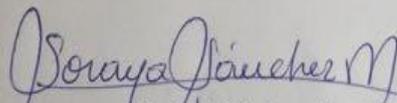
FIRMA
NOMBRE: Ing. Soraya Sánchez (MBA)
Tutoría de Trabajo de Titulación

Ing. Mara Tamayo
FIRMA DE AUTORIZACIÓN
Directora Biblioteca Sede Quito

Declaratoria de coautoría de la docente tutor

Yo, declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación "TRASCENDENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN COOPERATIVAS FINANCIERAS DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA DEL SECTOR TRES DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, realizado por Marco Patricio Bolagay Molina, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, 8 de marzo 2017



Ing. Soraya Elizabeth Sánchez Montalván (MBA)

C.I: 1711954915

Índice

Introducción.....	1
Teorías de la motivación.....	2
Motivación Extrínseca.....	4
Motivación Intrínseca.....	5
Motivación Trascendente.....	5
Economía Popular y Solidaria.....	6
Metodología.....	7
Resultados.....	9
Discusión.....	10
Conclusiones.....	13
Referencias bibliográficas.....	14

Índice de tablas

Tabla 1. Teorías motivacionales.....	2
Tabla 2. Cuadro resumen de la obtención de Alfa de Cronbach.....	8
Tabla 3. Dimensiones e indicadores de motivación laboral.....	8
Tabla 4. Valores estadísticos de los indicadores de motivación laboral.....	9

Índice de figuras

Figura 1. Varianza de los indicadores en la motivación laboral.....	10
---	----

Resumen

El presente artículo se basa en conocer la motivación laboral de los colaboradores de las cooperativas financieras de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del sector tres en la Provincia de Pichincha, identificando qué factores motivacionales tienen mayor intervención para que los trabajadores actúen motivados en sus ambientes laborales.

La variable principal de estudio: motivación laboral, considera las dimensiones: extrínseca, intrínseca y trascendente. Esta es una investigación de campo con alcance exploratorio, basado en la recopilación y procesamiento de datos cualitativos y cuantitativos. Los resultados obtenidos dieron a conocer que en los trabajadores de las cooperativas financieras de la EPS existe una presencia significativa de las dimensiones intrínseca y trascendente siendo factores claves para actuar motivados y alcanzar un desempeño correcto en sus actividades profesionales.

Palabras clave

Motivación laboral, motivación trascendente, gestión del personal, satisfacción en el trabajo

Abstract

This article is based on knowing the labor motivation of employees of Financial Cooperatives of Popular and Solidary Economy (PSE) (EPS) from the third sector in the Pichincha province in Ecuador by identifying what motivational factors have a greater presence for workers to be encouraged in their work environments. The main variable, which is being studied, is labor motivation that considers three dimensions: extrinsic, intrinsic and transcendent. This field research has an exploratory scope, based on the collection and processing of qualitative and quantitative data. The obtained results let us know that there is a significant presence of intrinsic and transcendent dimension in the workers of financial cooperatives of EPS. These are key factors for them to act reasonably and achieve a correct performance in their professional activities.

Keywords

Work motivation, transcendent motivation, personnel management, job satisfaction

Introducción

Existe información significativa sobre la motivación y cómo se presenta en las personas; todo este cúmulo de información puede ser analizado desde varios puntos de vista, sin embargo, se expresará de manera general, apoyándose en autores que han investigado profundamente el tema con la intención de generar una visión global de la motivación.

Abraham Maslow en su obra '*A theory of human motivation*' publicada en 1943 explica que conforme el individuo satisface sus necesidades básicas, éste va atendiendo necesidades más elevadas o de autorrealización, en consecuencia, cuando una persona tiene una necesidad de carácter interno o externo, ésta sentirá y actuará con motivación para satisfacerla, y con ello poder estar en un estado de equilibrio.

Para McClelland (1989) la motivación proviene de la observación de la conducta de los individuos, desde donde se realizan inferencias que se convierten en 'propósitos conscientes' propios del individuo; además McClelland, señala que estos 'propósitos conscientes' a los que se podrían llamar también 'pensamientos íntimos' se fundan a partir de una observación intrínseca propia de la persona.

Los estudios realizados por Ryan y Deci (1985, 2000), enmarcan a la motivación como objetivos o razones a los que se orienta la acción de los seres humanos. Definiendo dos tipos de motivaciones: la extrínseca y la intrínseca; dentro de este ámbito los objetivos de las personas serán atendidos de acuerdo a la intensidad de su actividad o conducta, las cuales serán determinadas por las necesidades a satisfacer. Por lo tanto la motivación implica una necesidad atendida o no, que dependerá de los objetivos que tenga el individuo.

De esta manera la motivación se manifiesta como el impulso propio del individuo, a realizar actividades de carácter físico o mental, el cual está influenciado por factores intrínsecos o extrínsecos, para poder alcanzar un objetivo o meta originado por una necesidad, obteniendo una satisfacción o realización personal.

Teorías de la motivación

En los seres humanos, la motivación abarca tanto fuerzas conscientes como inconscientes, las teorías acerca de la motivación, explican estos fenómenos; teniendo así varias clasificaciones. En la Tabla 1 se explica en resumen las teorías motivacionales más representativas para Vélaz (2008); el autor clasifica las teorías en: 1. Teorías de contenido, su premisa es el análisis de las necesidades y motivos que mueven las acciones, encaminadas por motivos extrínsecos o intrínsecos, 2. Teorías centradas en el proceso, que se expresan como un complemento de las primeras, en las que se hace una clasificación de los motivos y necesidades, dónde se identifican las variables que promueven la activación, sostenimiento y direccionalidad de la conducta.

Tabla 1:

Teorías motivacionales

Corrientes Motivacionales		Autores	Contenido
Teorías de contenido	Jerarquía de las necesidades de Maslow	Abraham Maslow	Su teoría se basa en una jerarquía de necesidades que el individuo requiere cubrir. Maslow (1991), explica que mientras se satisfacen las necesidades más básicas, las personas desarrollan necesidades y deseos más elevados, teniendo como punto máximo la autorrealización.
	Teoría bifactorial de Herzberg	Frederick Herzberg	Herzberg (1959), propone una teoría de la motivación en el trabajo, en donde la persona actúa por dos tipos de necesidades: Factores higiénicos (extrínsecos), relacionados con la insatisfacción,

			localizados en el ambiente que le rodea y las condiciones en las que desempeña su trabajo y Factores motivacionales (intrínsecos), relacionados con la satisfacción en el cargo y la naturaleza con que ejecuta sus actividades.
	Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer	Clayton Adelfer	Su teoría está basada en el análisis de la teoría impuesta por Maslow, Adelfer (1972), realiza una agrupación de las necesidades humanas en tres categorías: existencia, relación y crecimiento. (Teoría ERC)
	Teoría de las tres necesidades de McClelland	David McClelland	McClelland (1989), enfoca su teoría en tres tipos de necesidades: De logro relacionadas con la obtención del éxito; de poder relacionado con el deseo de influir sobre los demás; de afiliación estableciendo relaciones interpersonales.
	La teoría de la evaluación cognitiva de Deci	Edward L. Deci	Deci (1985) trata a la motivación intrínseca (MI) desde dos aspectos: 1. La persona actúa motivada intrínsecamente percibiendo que él es la causa de su acción, pero si recibe recompensas reforzantes, pensará que está actuando por causas externas, lo que conlleva a que su MI disminuya. 2. La MI crece mientras las recompensas hacen pensar a la persona que es un trabajador competente y que no depende de estímulos externos; las recompensas extrínsecas las interpreta como un aspecto informativo de su eficacia, permitiendo tener una proporción entre esfuerzo y recompensa.
Teorías de proceso	Teoría de las expectativas de Vroom	Víctor Vroom	El modelo de Vroom (1964) explica que la motivación resulta de tres factores: Valencia: demostrando el deseo de una persona por alcanzar una meta; expectativa: el resultado del trabajo dependerá del esfuerzo y convicción que tenga la persona para realizar dicha actividad; instrumentalidad: está representada por el juicio o valoración que emita la empresa por su trabajo realizado. Póstumamente este trabajo fue reforzado por Porter y Lawler (1968), mencionando que la motivación para el trabajo, es el resultado que existe entre el esfuerzo y de cuan atractiva sea la recompensa

	Teoría de la equidad de Adams	Stacy Adams	Este modelo toma a la persona como parte de una organización y no de forma aislada. Adams (1965), propone que la persona compara los aportes y resultados con otras personas ya sean de la organización o no. Obteniendo sentimientos de igualdad o desigualdad.
	Teoría del establecimiento de metas de Locke	Edwin Locke	Locke (1990), en su teoría supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo o meta es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. De otro modo los objetivos son aquellos que determinan la dirección del comportamiento del sujeto y contribuyen a la función energizante del esfuerzo.

Todas estas teorías abarcan nexos entre las necesidades que tiene la persona y como ésta se siente al momento de ejecutarlas, tomando en cuenta siempre la intervención de la motivación como eje principal, para esta investigación se toma en consideración los aspectos de la motivación extrínseca e intrínseca realizados por Ryan y Deci (1985, 2000) y el aporte que realiza Pérez-López (1991) acerca de la motivación trascendente, estos tres tipos de motivación abarcan los diferentes aspectos que influyen en la motivación laboral, ya que “esta distinción se apoya en la observación de que toda acción humana se realiza en un entorno” (Martínez Guillén, 2006, pág. 52).

Motivación Extrínseca

La persona se acciona por las consecuencias que espera alcanzar, o la recompensa que obtendrá por realizar una actividad ya sea de carácter económico o no económico como por ejemplo un incentivo formativo; esta recompensa debe estar “en relación al mercado, en relación a otras personas comparables dentro de la organización y en relación al propio esfuerzo y dedicación” (Sanchez, 2008, pág.

24). Por tanto, se puede decir que dicha retribución está fuera del propio ser, que en ocasiones puede ser tangible.

Motivación Intrínseca

La persona se mueve por consecuencias que espera que se produzca en él por la acción ejecutada, así la “satisfacción intrínseca surge espontáneamente cuando el esfuerzo realizado en un trabajo bien hecho se refleja en el desempeño logrado” (Godoy & Edgar, 2013, pág. 59), según Misener, Haddock, Gleaton, y Abu Ajamieh (1996) son aspectos particulares de la satisfacción que están relacionados con el trabajo, la supervisión, las oportunidades profesionales, los beneficios, las prácticas organizacionales y las relaciones con los demás trabajadores.

Motivación trascendente

El individuo se mueve por los efectos que produzca su acción en otras personas presentes en su entorno, orientadas “a la mejora de la calidad de las decisiones de los demás” (Argandoña, 2011, pág. 25), por ejemplo la utilidad que proporcione al ayudar a una persona en dificultades; dentro de este contexto la palabra trascender adquiere un sentido de: beneficiar a otro.

Consecuentemente la motivación ha desplegado un nuevo ítem entre la relación empresa-trabajador, debido a que los comportamientos de las personas ya no se ven influidos exclusivamente por el beneficio extrínseco obtenido, o por la satisfacción intrínseca lograda, sino por la ayuda hacia una tercera persona, por ende este tipo de motivación da un salto del paradigma sociológico al paradigma antropológico como lo manifiesta Pérez-López (1993), debido a que responde a las necesidades que tiene el individuo de buscar el beneficio de terceras personas.

Se ha debatido si este tipo de motivación es adaptable a organizaciones económicas, dada la brecha entre la rentabilidad de la organización propiamente dicha y las responsabilidades que se tendría con el bienestar de la comunidad a la que sirve, como lo pronuncia Marcuello y Narchar (2012). En efecto las organizaciones se han vuelto inmersas en “nuevas estrategias empresariales basadas en la ética, la responsabilidad, y el medio ambiente” (Castelló Muñoz, 2003, pág. 432), posicionándose así, con una imagen de integridad, solidaridad y servicio hacia la sociedad.

Economía Popular y Solidaria

En términos generales la economía social “hace referencia a la formación y establecimiento de numerosas pequeñas actividades productivas y comerciales cuyos protagonistas son los grupos sociales” (García Izquierdo, 2004, pág. 22); para denotar a este tipo de economía se han asociado diversas expresiones tales como “economía informal, pequeña producción popular urbana, economía sumergida, economía invisible, economía de subsistencia, economía popular”. (García Izquierdo, 2004, pág. 22). En ciertos casos la economía social se asocia con el término solidaridad, hablándose de Economía Popular Solidaria.

En el Ecuador según la Superintendencia de EPS (2016) establece que la Economía Popular y Solidaria realiza sus actividades con base en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad que ubican al ser humano como sujeto y fin de toda actividad económica por sobre el lucro, la competencia y la acumulación de capital.

Metodología

Tipo de investigación.

El estudio de esta investigación presenta un enfoque cuali-cuantitativo, con un alcance de tipo exploratorio; debido a que el problema de investigación es deficientemente estudiado en el país y no existe vasta información con respecto a la motivación trascendente en cooperativas financieras; su diseño es transversal porque la recolección de datos es en un determinado lugar del tiempo.

Unidad de análisis.

La población a estudiar corresponde al personal de las cooperativas financieras de Economía Popular y Solidaria pertenecientes al sector tres en la Provincia de Pichincha cuyo criterio de clasificación es en base a sus activos comprendidos desde 5'000.000,00 hasta 20'000.000,00 dólares; al ser esta una población finita con un número total de veinte cooperativas financieras de Economía Popular y Solidaria, se decidió realizar un censo, y las encuestas fueron aplicadas a todos los trabajadores de cada cooperativa debido a que tienen un número limitado de trabajadores con un máximo de 30 personas.

Instrumentos.

La recolección de información obedece a la realización de cuestionarios por medio de encuestas personales utilizando el método de medición Likert, dispuesta en una escala comprendida entre: casi nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3), casi siempre (4) y siempre (5); los datos fueron procesados en el programa SPSS v.23.0, presentando la información en tablas y gráficos estadísticos.

La confiabilidad del instrumento se realizó por medio de Alfa de Cronbach obteniendo un índice de 0,858, lo que señala una consistencia aceptable.

Tabla 2:*Cuadro resumen de la obtención de Alfa de Cronbach*

Número de preguntas	18
Alfa de Cronbach	0,858

Variable de estudio.

Esta investigación tomó como variable principal de estudio la motivación laboral, considerando las diferentes dimensiones: extrínsecas, intrínsecas y trascendentes. Asimismo cada una de estas dimensiones presenta indicadores, los cuales expresan diferentes características que intervienen en la motivación laboral; explicado en la Tabla 3.

Tabla 3:*Dimensiones e indicadores de motivación laboral*

Dimensión	Indicador		
Motivación extrínseca	Incentivos económicos	Incentivos no económicos	
Motivación intrínseca	Reconocimiento social	Satisfacción personal	Desarrollo profesional
Motivación trascendente	Servicio	Solidaridad	Ayuda

La información recopilada se presenta dentro de un enfoque general en el que participan empleados de los departamentos de: RRHH, Finanzas, Contabilidad, Sistemas, trabajadores de ventanilla (caja) y agentes de crédito; con el objetivo de evidenciar que parámetros intervienen más en la motivación laboral, identificando si estos indicadores tienen una orientación trascendente.

Resultados

Los datos recopilados, en la Tabla 4, muestran valores estadísticos que permiten conocer en primera instancia la tendencia de las respuestas dentro de la escala Likert; como se trata de una investigación de carácter exploratorio, se utiliza el análisis de las medias y varianzas para identificar qué indicadores tienen mayor presencia en la motivación laboral y conocer si existe motivación trascendente en los trabajadores de las cooperativas de EPS.

Tabla 4:

Valores estadísticos de los indicadores de motivación laboral

Dimensión	Indicador	Estadísticos			
		Media	Moda	Varianza	Rango
Motivación extrínseca	Incentivos económicos	3,84	4	,840	3
	Incentivos no económicos	4,29	5	1,006	4
Motivación intrínseca	Reconocimiento social	4,18	5	1,085	4
	Satisfacción personal	4,64	5	,499	3
	Desarrollo profesional	4,57	5	,419	3
Motivación trascendente	Servicio	4,42	5	,558	3
	Solidaridad	4,44	5	,606	3
	Ayuda	4,64	5	,356	2

El análisis de moda evidencia la tendencia de las respuestas en la escala de *casi siempre y siempre*, señalando que los empleados son motivados para trabajar por los diferentes indicadores de motivación laboral.

En la Figura 1, se muestra los valores de la varianza para cada indicador, en donde se define el nivel de homogeneidad de los datos, determinando que indicadores son los más importantes al momento de intervenir en la motivación laboral.

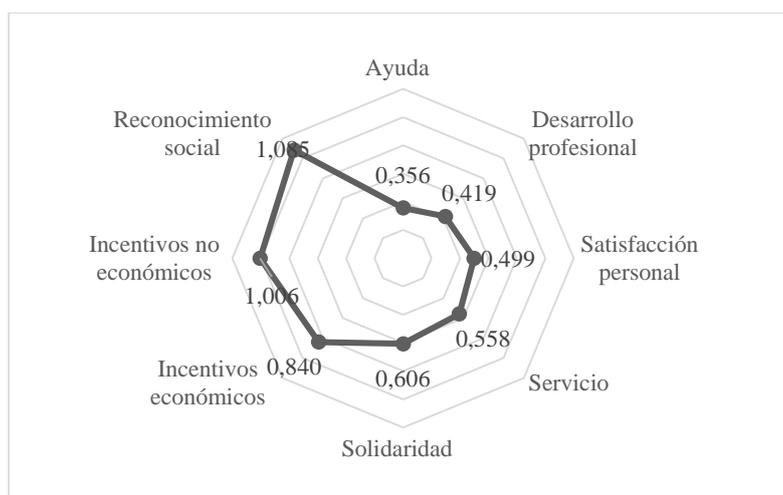


Figura 1: Varianza de los indicadores en la motivación laboral.

Discusión

Los indicadores *desarrollo profesional* y *satisfacción personal* representan valores significativos, los cuales intervienen en la motivación laboral de una manera más fuerte que los indicadores *incentivos económicos*, *incentivos no económicos* y *reconocimiento social*, estos dos últimos son los que menos homogeneidad en sus datos presentan. Se evidencia que los trabajadores actúan motivados de una mejor manera cuando el desarrollo profesional y el alcance de logros u objetivos personales están presentes, en un segundo plano los trabajadores demuestran que las retribuciones económicas, no económicas y el reconocimiento de terceras personas no están como factores primordiales en su motivación laboral.

En la dimensión trascendente, el indicador *ayuda* muestra una homogeneidad significativa en sus datos, indicando que este parámetro está presente en los colaboradores de las cooperativas financieras de EPS a través del ayuda que prestan a sus compañeros de trabajo o a la comunidad de usuarios por medio de su trabajo; de modo consistente con lo indicado anteriormente las organizaciones deben seguir desarrollando “valores sociales y éticos que sirvan de referencia a todos los

empleados” (Castelló Muñoz, 2003, pág. 429), “dando respuesta a las prioridades de la sociedad” (Sánchez Jiménez, 2015, pág. 449), ya que “los valores hacen referencia, a las actitudes” (Castelló Muñoz, 2003, pág. 435); estas actitudes según Hulin y Judge (2003), se las define como una postura interna que se manifiesta por la valoración afectiva o cognitiva de las experiencias de trabajo, de modo favorable o desfavorable. Es así como ésta relación entre los valores y las actitudes deben estar presentes tanto en los trabajadores como en la organización, fomentando una actitud de ayuda y servicio de alta calidad.

Una condición similar a la descrita previamente en el indicador *ayuda*, señala que la intervención del indicador *servicio* está presente pero no en la misma intensidad. Es así que los trabajadores con el fin de brindar un buen servicio a los socios están dispuestos a cambiar su rutina laboral o disponer de tiempo extra para su atención; Guillen (2006), se refiere a que una persona servicial es aquella que tiene el hábito para servir o colaborar con quienes le rodean. Es importante remarcar que dentro de la organización el personal está comprometido a brindar sus servicios, refiriéndose a éste como el “trabajo realizado por una persona, para el beneficio de otra” (Albrecht, 1994, pág. 116), de carácter físico o intelectual, en este sentido Langreo (2014), explica que la motivación hacia el servicio, se deriva de una acción o decisión tomada, y ésta se convierte en un comportamiento habitual.

Dentro de este contexto Pérez-López (1998) indica que una actitud de servicio está asociada a cualidades como el altruismo, compromiso, empatía, honestidad y humildad, por lo tanto la persona estará actuando por motivos trascendentes; estas motivaciones altruistas se las define “como aquellas en las que las acciones voluntarias están dirigidas a los otros, con el fin de mejorar sus condiciones de vida” (Giraldo & Ruiz-Silva, 2015, pág. 614); igualmente en

concordancia Fry (2003), se refiere a que la intención del servicio está comprendido en actitudes, compromisos y valores necesarios para la creación de aspectos con visión trascendente.

La solidaridad se hace presente cuando el trabajador se identifica con las necesidades que pueden presentar compañeros de trabajo o socios de la cooperativa, es así que la participación que tiene el indicador *solidaridad* en la motivación laboral ocupa el tercer puesto respecto a los indicadores *ayuda* y *servicio*, señalando que este tipo de indicador puede ser fortalecido para que los trabajadores actúen solidariamente de tal manera que la acción solidaria esté en “el deseo de contribuir a la transformación de una parcela de la sociedad, al interés por colectivos concretos” (Giraldo & Ruiz-Silva, 2015, pág. 614), pues la solidaridad se asocia con “la fraternidad con los seres humanos” (Vargas-Machuca, 2005, pág. 311).

Los argumentos que aporta este análisis ponen de manifiesto que el nivel de presencia de los indicadores de motivación laboral en las dimensiones intrínseca y trascendente es significativo en las cooperativas estudiadas, interviniendo en las necesidades y motivos que mueven las acciones de los trabajadores; es importante destacar que la motivación intrínseca y la motivación trascendente se pueden integrar mientras los colaboradores pongan sus intereses individuales en segundo plano, sobrepasando las necesidades propias, para satisfacer necesidades de terceros, alcanzado un enriquecimiento personal que va más allá de la satisfacción personal, induciendo a que el trabajador trascienda puesto que le importa que sus acciones beneficien a terceras personas; caso contrario “si una persona no valora en sus decisiones los motivos trascendentes, cada vez le irá siendo más difícil tenerlos en cuenta” (Pérez-López, 1993, pág. 62), y la satisfacción residirá en motivos extrínsecos-intrínsecos, lo que conlleva a dar a la persona un trato utilitarista, no

ético; es posible que este trato induzca al trabajador a insensibilizarlo, o a no sentir la necesidad del bienestar de terceras personas. Puig y Casacuberta (2013) exponen que según qué motivo tenga más importancia a la hora de decidir sobre sus acciones respecto a terceros, el individuo va a ir estableciendo su calidad motivacional.

Dentro de las cooperativas financieras de EPS este tipo de motivaciones pueden actuar conjuntamente si buscan intereses de equipo entre colaboradores para realizar tareas laborales y alcanzar metas u objetivos organizacionales.

La actuación con motivación trascendente pone de manifiesto la “trascendencia de la motivación laboral” en las cooperativas financieras de EPS dado que los trabajadores están en capacidad de brindar una atención orientada a la misión del buen vivir, respondiendo a lo expresado por los principios de EPS, que ubica al ser humano como sujeto y fin de toda actividad económica por sobre el lucro, la competencia y la acumulación de capital. Un aspecto importante a considerar es que la motivación trascendente debe reforzarse desde la dirección hacia sus subordinados con el objetivo de alcanzar un mayor desarrollo profesional con visión trascendente.

Conclusiones

Desde el análisis teórico de éste artículo se concluye que la motivación extrínseca ofrece una motivación inmediata, a corto plazo y no es permanente; los trabajadores con una fuerte presencia de motivación intrínseca pueden ser favorable para la organización mientras sus intereses concuerden, caso contrario solo será para el bien propio de la persona. La motivación trascendente, en cambio, sirve para alcanzar objetivos importantes a largo plazo, generan lealtad y ayudan a la organización cuando presente dificultades, debido a que los trabajadores están comprometidos con la misma.

La motivación laboral en los trabajadores de las cooperativas financieras de Economía Popular y Solidaria del sector tres está enfocada significativamente en aspectos intrínsecos y trascendentes, es así que el análisis de los datos evidencia que el personal de las cooperativas financieras de EPS expresan que la satisfacción personal, el desarrollo profesional y la ayuda hacia los demás son significativos y por tanto son claves para actuar motivados y por ende alcanzar un desempeño correcto en sus actividades profesionales. Mientras que los incentivos no económicos y el reconocimiento social no tienen una presencia significativa en su motivación laboral.

El servicio, solidaridad y ayuda, siendo factores claves de la motivación trascendente, se encuentran presentes en los empleados de forma representativa, por tanto las actividades laborales que se realizan en las cooperativas financieras de EPS están orientadas al buen vivir, respaldando así la misión de la Economía Popular y Solidaria.

Referencias bibliográficas

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2. New York, Estados Unidos: Academic Press.

Albrecht, K. (1994). Todo el poder al cliente: el nuevo imperativo de la calidad del servicio. Barcelona, España: Editorial Paidós.

Alderfer, Clayton. (1972). Existence, Relatedness and Growth. . *Human Needs in Organizational Settings*. New York, Estados Unidos: Free Press.

Argandoña, A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. *Universia Business Review, Segundo Trimestre*, 22-31. Madrid, España: Universia Holding, S.L. Retrieved from

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York, Estados Unidos: General Learning Press.
- Castelló Muñoz, E. (2003, Diciembre). Boletín de estudios económicos. *Los nuevos valores en las organizaciones empresariales*, 58(180), 421-444. España: Deusto Publicaciones.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human*. New York, Estados Unidos: Plenum.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). *Intrinsic and Estrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions* (Vol. 25). Contemporary educational psychology.
- Fry, L. W. (2003, Septiembre). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leader Quarterly*, 14(1). Texas, Estados Unidos: Pergamon.
- García Izquierdo, B. y. (2004). *La economía solidaria y su inserción en la formación universitaria*. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Giraldo, Y. N., & Ruiz-Silva, A. (2015). La comprensión de la solidaridad. Análisis de estudios empíricos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 609-625. doi:10.11600/1692715x.1324092614
- Godoy, R., & Edgar, B. (2013, Agosto). Journal of Work and Organizational Psychology. *¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores?*, 29(2), 45-93.
- Guillen Parra, M. (2006). *Ética en las Organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid, España: Prentice Hall.

- Herzberg, F. M. (1959). *The Motivation to Work*. New York, Estados Unidos: John Wiley and sons.
- Hulin, C., & Judge, T. (2003). *Handbook of Psychology*. Volume 12: Industrial and Organizational Psychology. *Jobs Attitudes*, 12, 255-276.
- Langreo, J. L., Palomino, P. R., & Hortelano, D. E. (2014, Abril). CREANDO CAPITAL SOCIAL INTERNO A TRAVÉS DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA: UN ENFOQUE BASADO EN EL LIDERAZGO SERVIDOR. *Boletín de Estudios Económicos*. Bilbao, España: Asociación de Licenciados en Ciencias Económicas por la Universidad Comercial de Deusto. Retrieved from <http://bibliotecavirtual.ups.edu.ec:2145/docview/1537380497?accountid=328>
- 61
- Locke, E. A. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, New Jersey, Estados Unidos: Prentice-Hall.
- Marcuello S., C., & Narchar C., P. (2012). La sociedad cooperativa: motivación y coordinación. Un análisis desde las teorías económicas de la empresa y la economía social. *Primer Cuatrimestre 2013(110)*, 192-222. REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos .
- Martínez Guillén, M. d. (2006, Enero). La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores. 334. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivation and Personality*. Third edition. España: Díaz de Santos.

- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. Volumen 52 de Educación Hoy Estudios). (G. Solana, Trans.) Madrid, España: Narcea Ediciones. Retrieved from https://books.google.com.ec/books?id=3fKGr602DTcC&pg=PA9&dq=Motivacion&lr=&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q=Motivacion&f=false
- Misener, T. R., Haddock, K. S., Gleaton, J. U., & Abu Ajamieh, A. R. (1996). *Nursing Research. Toward and international measure of job satisfaction*, 45(2), 87-91.
- Pérez-Lopez, J. A. (1991). *Teoría de la acción humana en las organizaciones. La acción Personal*. Madrid, España: Ediciones RIALP, S.A.
- Pérez-López, J. A. (1993). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid, España: Ediciones Rialp.
- Pérez-López, J. A. (1998). *Liderazgo y ética en la Dirección de Empresas*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Porter, L. W., & E., L. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. New York, Estados Unidos: Richard D. Irwin, Inc.
- Puig, M. L.-J., & Casacuberta, G. G. (2013, junio). Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. *Estudios Sobre Educación*, 23. Pamplona, España: Universidad de Navarra. Retrieved from <http://bibliotecavirtual.ups.edu.ec:2145/docview/1467835296?accountid=328>

- Sampieri Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quita ed.). Mexico D.F., Mexico: McGRAW_HILL.
- Sánchez Jiménez, V. (2015). Política y Sociedad. *Influencia entre conductas sociales y decisiones empresariales*, 52(2), 443-464. Retrieved from http://dx.doi.org/10.5209/rev_POSO.2015.v52.n2.47440
- Sanchez, C. (2008, Enero). Motivación, satisfacción y vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *5(1)*, 9-28. *Accion Psicológica*.
- Skinner, B. F. (1979). *The shaping of a behaviorist*. New York, Estados Unidos: Knopf.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2016, Abril 18). *Superintendencia de Economía Popular y Solidaria*. Retrieved from http://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/Bolet%C3%ADn%20trimestral%2024_04_2013_final.pdf/68b53d50-3a0d-461a-8bd9-bbad0c5589a6
- Vargas-Machuca, R. (2005). Solidaridad. *En P. Cerezo-Galán (ed.) Democracia y virtudes cívicas*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Vélaz Rivas, J. I. (2008). *Motivos y motivación en la empresa*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York, Estados Unidos: John Wiley and sons.