

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



Ensayo y/o Artículo Científico

TÍTULO:

“Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal del GAD Jaramijó”

AUTOR: Richard Darwin Marín Mero.

Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

Carrera de Administración de Empresas

TUTOR: Eco. César Raúl Alarcón Chavez.

Manta – Manabí – Ecuador

Manta, 2026.

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAP-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A)	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACION CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 2 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de Manta de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de integración Curricular, en modalidad de Artículo Académico bajo la autoría de la estudiante Marín Mero Richard Darwin, legalmente matriculada en la carrera de Administración de Empresas, periodo académico 2025 (2), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto “Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal del GAD Jaramijó”

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta de 13 de enero del 2026

Lo certifico,


Econ. Cesar Raúl Alarcón Chavez, Mg
Docente Tutor(a)

A.C. RICCHAR MARIN 2025 articulo terminado (1)

9%
Textos
sospechosos

2% Similitudes
0 % similitudes entre
comillas
1 % entre las fuentes
mencionadas
2% Idiomas no reconocidos
**6% Textos potencialmente
generados por la IA**

Nombre del documento: A.C. RICCHAR MARIN 2025 articulo terminado (1).docx
ID del documento: 1cf36b53dec81f4a2b9cb2b63abd4530754d2ed9
Tamaño del documento original: 488,66 kB

Depositante: Cesar Alarcón Chávez
Fecha de depósito: 26/1/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 26/1/2026

Número de palabras: 4911
Número de caracteres: 34.401

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.ucsg.edu.ec El clima organizacional y su influencia sobre la motivaci... http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220 2 fuentes similares	2%		 Palabras idénticas: 2% (88 palabras)
2	 tavaoq.es Motivación laboral: Importancia e impacto https://tavaoq.es/blog/impacto-motivacion-laboral	1%		 Palabras idénticas: 1% (52 palabras)
3	 Documento de otro usuario #59be84 Viene de de otro grupo 2 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
4	 repositorio.uileam.edu.ec PLAN DE NEGOCIO PARA LA EXPORTACIÓN DEL CERE... http://repositorio.uileam.edu.ec/handle/123456789/351 6 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	 liderazgoempresarial.info Motivación Laboral: Claves para Incrementar la Prod... https://liderazgoempresarial.info/que-es-la-motivacion-laboral/ 1 fuente similar	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 revistas.pucese.edu.ec Vista de Relación entre el Clima Organizacional y el Des... https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/690/734	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (16 palabras)
2	 hdl.handle.net El clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los c... https://hdl.handle.net/20.500.14138/3694	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
3	 www.scielo.org.bo Relación entre gestión del talento humano, motivación y des... http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52959-90402025000100322	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
4	 Documento de otro usuario #620cc1 Viene de de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

-  <https://orcid.org/0009-0001-4597-5560>
-  <https://orcid.org/0009-0000-0000-0000>
-  <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>
-  https://www.google.com.ec/books/edition/Clima_organizacional_en_Colombia/qipFxpVbK1AC?hl=es&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover
-  https://www.sancristobalibros.com/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones_48366

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Marín Mero Richard Darwin, con cédula de identidad N° 130873910-9 declaro que el presente trabajo de titulación **“Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal del GAD Jaramijó”**

cumple con los requerimientos que la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativa Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Marín Mero Richard Darwin

C.I.: 130873910-9

E-mail: e130873910-9@live.uleam.edu.ec

Telf: 0979480742

APROBACIÓN DEL TRABAJO.

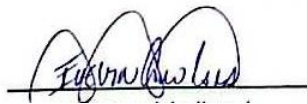
Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación el tema: **“Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal del GAD Jaramijó”**. Elaborado por la egresado Marín Mero Richard Darwin, el mismo que cumple con el estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativa Contables y Comercio de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal

Ing. José Luis Morante



Miembro del tribunal

Ing. Cano Lara Evelyn Dyann



Miembro del tribunal

Ing. Marcillo Pin Karla Rossana

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas las personas que han sido parte fundamental de mi camino, acompañándome en cada etapa de crecimiento personal y profesional. Este logro es el resultado de horas de estudio e investigación y de esfuerzo.

A mi pareja Alexandra Menéndez, por su paciencia, comprensión y apoyo constante. Por estar presente en los momentos de cansancio, por motivarme cuando las fuerzas parecían disminuir y por creer en mí incluso en los días más difíciles. Su compañía ha sido un pilar esencial en este proceso.

A mis hermanas, en especial a mi hermana la Lcda. Merly Marín Mero, por inculcarme valores, esfuerzo y responsabilidad, y por enseñarme que la perseverancia es la base de cualquier meta alcanzada. Su respaldo incondicional ha sido una fuente permanente de fortaleza y compromiso.

A mis sobrinos, Luis Martínez Marín y a el Ing. Ariel Vera Marín, quienes representaron la esperanza y la inspiración de las nuevas generaciones.

A mis docentes y mentores, por transmitir conocimientos, por exigir excelencia y por sembrar en mí el deseo de superación continua. Su guía fue esencial para culminar este proceso académico con responsabilidad y dedicación

Finalmente, me dedico este trabajo a mí mismo, por no rendirme ante las dificultades, por mantener la disciplina en los momentos de cansancio y por demostrar que la constancia y la determinación pueden transformar los obstáculos en logros.

“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DEL GAD JARAMIJO”

“INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE WORK MOTIVATION OF THE STAFF OF GAD JARAMIJO”

Richard Darwin Marín Mero¹

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí¹

e1308739109@live.uleam.edu.ec¹

Richard Darwin Marín Mero¹ <https://orcid.org/0009-0001-4597-5560>

César Raúl Alarcón Chavez² <https://orcid.org/0000-0001-6801-4933>

Código Clasificación JEL: M10, M12, M54, H11.

RESUMEN

Este estudio analiza como el entorno de trabajo repercute en los niveles de motivación de quienes laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Jaramijó. Al identificar elementos del ambiente laboral que afectan el compromiso de los empleados, el objetivo es medir el impacto de las dimensiones individuales, interpersonales y estructurales de la organización sobre los impulsos intrínsecos y extrínsecos del personal. La metodología es de enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. Mediante la aplicación de encuestas y el procesamiento de datos, se evidenció que el clima organizacional influye de manera positiva en la motivación laboral de los empleados. Los resultados indican que el equipo experimenta un clima favorable, fortalecido por una gestión respetuosa y oportunidades de desarrollo. Se concluye que un entorno laboral funcional es vital para la obtención de resultados positivos en la gestión pública.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional; Motivación laboral; Factores intrínsecos y extrínsecos; Desempeño laboral; Gestión pública.

ABSTRACT

This study examines the impact of the work environment on motivation levels among employees at the Decentralized Autonomous Government (GAD) of Jaramijó. By identifying workplace factors that influence employee commitment, this research aims to measure how individual, interpersonal, and structural organizational dimensions affect both intrinsic and extrinsic motivation. The methodology follows a quantitative, non-experimental, and cross-sectional approach. Data collected through surveys demonstrated that the organizational climate significantly and positively influences employee motivation. The findings indicate a favorable work environment characterized by respectful management and professional development opportunities. The study concludes that a functional organizational climate is essential for achieving optimal performance in public administration.

KEY WORDS: Organizational climate; Work motivation; Intrinsic and extrinsic factors; Job performance; Public management.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones del sector público se encuentran ante la necesidad de optimizar su eficacia y la calidez de su atención, factores que dependen estrechamente de la satisfacción del capital humano. La motivación en el sector público no solo depende del salario, sino de la autorrealización y el clima laboral Alamo, Carnero y Janina (2021). Además de los recursos técnicos, la percepción general del personal sobre el entorno en el que se encuentran es el eje que dinamiza la productividad y el sentido de pertenencia. Según Clara, Brito & Carrillo (2020), el clima organizacional debe abordarse desde variables como el liderazgo, la toma de decisiones, la motivación y el control.

En este contexto el Gobierno Autónomo Descentralizado de Jaramijó representa un escenario clave para en análisis de como una gestión saludable del ambiente interno puede maximizar el cumplimiento de las metas institucionales. Esta gestión exige un enfoque de calidad que vincule a estructura administrativa con el bienestar del personal. El comportamiento organizacional se ve afectado directamente por la percepción que el trabajador tiene de la justicia y las políticas internas Robbinns (2017). Asimismo, la evaluación del entorno laboral requiere de instrumentos validados que permitan capturar la complejidad de las percepciones humanas dentro de la estructura administrativa; Cardona y Zambrano (2014).

A pesar de la relevancia del tema, existe un espacio limitado de investigación local que profundice en la interacción entre el entorno de trabajo y el impulso laboral dentro de los gobiernos autónomos. Esta brecha de conocimiento permite el desarrollo del presente estudio, el cual se enfoca en analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación de los empleados del GAD Jaramijó. Se parte del supuesto de que un entorno favorable contribuye a elevar los niveles de compromiso, influyendo directamente en la eficiencia operativa de la institución.

Para dar sustento a este análisis, es preciso considerar diversos estudios que evidencian la complejidad de la dinámica institucional. Un referente fundamental es el trabajo de clara, Brito & Carrillo (2020), quienes mediante un diseño descriptivo- correlacional, concluye que la articulación entre liderazgo y control es el factor determinante para considerar un clima excelente. En una línea similar Peralta (2020) analizó esta influencia en el sector salud con una muestra de 218 empleados, evidenciando que factores estructurales como la infraestructura y el apoyo directivo son condicnioante críticos de la disposición motivacional.

A diferencia de los enfoques anteriores centrado en procesos de control, Mullo y Casa (2023) aportan una perspectiva basada en la reciprocidad, identificando en el sector financiero que la baja participación deteriora la imagen institucional. Esta visión se complementa con los hallazgos de García (2025) en el contexto ecuatoriano, quien resalta que la falta de reconocimiento es una deficiencia persistente en las instituciones públicas, y lo expuesto por Tuya et al. (2025), cuyo estudio intern acional demuestra que el liderazgo participativo es el motor principal de la motivación en entornos de alta presión.

Al contrastar estos antecedentes, se observa un consenso sobre la importancia del liderazgo; sin embargo, existe una divergencia en cuanto a qué factor pesa más: mientras algunos autores priorizan la estructura y el control Clara et al., (2020), otros sugieren que son los factores intrínsecos y la participación los que realmente dinamizan el compromiso Mullo & Casa (2023). Esta comparación permite identificar que el clima organizacional no es un fenómeno estático, sino una construcción multivariada que depende del contexto institucional específico.

A pesar de la abundancia de estudios en sectores de salud y finanzas, se evidencia una carencia de investigaciones actualizadas que analicen de forma integral las dimensiones individuales, interpersonales y

organizacionales dentro de los gobiernos autónomos locales. La mayoría de los estudio previos se han limitado a análisis descriptivos generales, dejando un vacío en la comprensión de cómo estas dimensiones interactúan específicamente en el GAD Jaramijó. Por consiguiente, esta investigación se justifica en la necesidad de llenar dicho vacío, evaluando si las teorías de clima organizacional aplicadas en otros sectores mantienen su validez en la administración pública municipal, permitiendo así fundamentar estrategias de mejora basadas en evidencia local.

Desde el plano de las bases teóricas, el clima organizacional se entiende como la percepción colectiva de los sistemas formales e informales de una entidad. Brunet (2011) sostiene que esta atmósfera laboral se constituye a través de dimensiones como la arquitectura organizacional y la naturaleza de sus liderazgos. En este sentido, Barzola y Vidal (2023) identifican que la capacidad resolutive y la experiencia del personal son elementos que condicionan el entorno, incidiendo directamente en el desempeño. Por su parte, Álvarez (2006) posiciona el origen del clima organizacional en la esencia de la interacción humana, defendiéndolo como un producto dinámico de los valores y creencias que moldean la identidad institucional.

Para profundizar en la relación entre el entorno y la respuesta del trabajador, es imperativo abordar teorías contemporáneas de la motivación. La teoría de los dos factores de Herzberg es fundamental en este análisis, ya que distingue entre factores de higiene (condiciones físicas, salario, políticas) y factores motivadores (reconocimiento, responsabilidad). Según esta perspectiva, mientras que un clima organizacional deficiente genera insatisfacción, solo el fortalecimiento de los factores motivadores garantiza un compromiso genuino. Complementariamente, la teoría de las expectativas de Vroom postula que la motivación es el resultado del valor que el empleado asigna a la recompensa y la expectativa de que se esfuerzo conducirá a dicho resultado lo cual está mediado por la confianza en la estructura organizacional.

Asimismo, la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan permite comprender la distinción entre la motivación extrínseca e intrínseca. Mientras que la primera depende de incentivos externos, la motivación intrínseca surge de la satisfacción personal y la autonomía. En el contexto de la gestión pública, la escala multidimensional de Patlán & Flores (2013) establece tres sistemas críticos para evaluar esta realidad: el sistema interpersonal (relaciones y confianza), el sistema individual (desarrollo y bienestar) y el sistema organizacional (políticas y equidad). Un diagnóstico preciso bajo estas dimensiones, como señalan Niebles & Martínez (2019), sostienen que este análisis permite identificar los pilares que sostienen el bienestar de los servidores y la excelencia y (2017), es el primer paso para mitigar fenómenos como la apatía o la rotación permitiendo que la estructura administrativa potencie el compromiso del servidor público.

A nivel regional, investigaciones como las de García (2025) identifican que en las instituciones públicas ecuatorianas existe una marcada falta de reconocimiento que repercute en el compromiso. Esta tendencia es corroborada en el ámbito internacional por Tuya et al. (2025) y Castillo (2025), quienes demuestran que el liderazgo participativo y la comunicación interna son los motores principales de la motivación. Asimismo, Minaya Virú (2021) evidencia que la carencia de estos estímulos impacta negativamente en la productividad, resaltando que el reconocimiento no es solo un beneficio, sino una necesidad estratégica.

No obstante, se observa que en el contexto específico del GAD Jaramijó, la gestión del talento humano enfrenta desafíos significativos. Un clima organizacional inadecuado en esta institución suele derivar de la burocracia excesiva y la centralización del liderazgo, factores que, sumados a una distribución desigual de tareas y la falta de

canales de comunicación efectivos, generan tensiones en el entorno laboral. Esta carencia de un ambiente propicio limita las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento al esfuerzo del personal, deteriorando la justicia organizacional y la identidad de los servidores con la entidad.

Esta problemática genera consecuencias críticas como la desmotivación, el bajo rendimiento y un incremento en la rotación del personal, lo cual impacta negativamente en la calidad del servicio ciudadanos y en la eficiencia de la gestión pública local. Al enfocarse la institución en resolver conflictos internos derivados de un ambiente tenso, se debilita el compromiso hacia las metas institucionales. Frente a este escenario, surge la siguiente interrogante: ¿De qué manera el clima organizacional determina los niveles de motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó, y cómo intervienen sus sistemas individual, interpersonal y organizacional en dicha relación?

METODOLOGÍA

El marco metodológico de este estudio se sustenta en un enfoque cuantitativo, el cual permitió medir fenómenos mediante el uso de estadísticas para aprobar hipótesis Hernández y Mendoza (2018), fundamentándose en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. El diseño de la investigación es no experimental, debido a que no se manipularon deliberadamente las variables, sino que se observaron en su contexto natural. Asimismo, el estudio es de corte transversal, ya que la recolección de datos se efectuó en un solo momento temporal. Por su alcance, la investigación es descriptiva y correlacional, ajustándose a los criterios de Bernal (2018) para determinar la incidencia entre el clima organizacional y la motivación laboral.

La recolección de información se realizó mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado compuesto por un total de 14 ítems diseñados bajo una escala de Likert. Para garantizar el rigor científico, el instrumento fue sometido a una prueba de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,994 lo cual indica una consistencia interna excelente y asegura que el instrumento es apto para medir las variables propuestas en el contexto del GAD Jaramijó.

La población es de 254 trabajadores en general información la cual se obtuvo mediante el GAD Jaramijó, aplicando la fórmula para calcular la muestra del estudio en este caso siendo una muestra finita, se obtuvo que el tamaño de la muestra es de 153 las encuestas a realizar.

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	254
Z	1,960
p	50,00%
q	50,00%
e	5,00%

Tamaño de muestra
"n" =
153,14

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado
N = Tamaño de la Población o Universo
Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)
e = Error de estimación máximo aceptado
p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
q = (1 - **p**) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Una vez recopilada la información a través de formularios de Microsoft Forms, los datos se organizaron en matrices de Microsoft Excel. Posteriormente, se utilizó el software estadístico SPSS como una herramienta central para el procesamiento. Este software permitió realizar un análisis de estadística descriptiva para identificar tendencias y frecuencias porcentuales de las dimensiones estudiadas. Asimismo, se aplicó un análisis de estadística correlacional mediante el coeficiente Rho de Spearman para determinar con precisión el grado de asociación e incidencia entre el clima organizacional y la motivación laboral, transformando los valores numéricos en indicadores significativos para el diagnóstico institucional.

RESULTADOS

Análisis de fiabilidad.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	14

Nota: Elaboración propia.

RESULTADOS POR DIMENSIONES.

Tabla 2

X1_Sistema_individual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Neutral"	10	6,5	6,5	6,5
	"De acuerdo"	119	77,8	77,8	84,3
	"Totalmente de acuerdo"	24	15,7	15,7	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Se determinó que el 77,8% de los empleados percibió una influencia positiva del clima organizacional en su desempeño personal. Este hallazgo demostró que la valoración de las tareas y la percepción de autoeficacia constituyeron pilares fundamentales para mantener el compromiso dentro del GAD Jaramijó. Se constató que un entorno que fomenta el crecimiento individual fortaleció la disposición de los servidores hacia sus metas institucionales.

Tabla 3

X2_Sistema_interpersonal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Neutral"	10	6,5	6,5	6,5
	"De acuerdo"	117	76,5	76,5	83,0
	"Totalmente de acuerdo"	26	17,0	17,0	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Los resultados evidenciaron que el 76,5% de los colaboradores calificó de manera favorable las relaciones con sus compañeros y superiores. Se identificó que la cohesión grupal y la comunicación fluida actuaron como facilitadores del flujo de trabajo. Este dato confirmó que el apoyo social y el compañerismo mitigaron los niveles de estrés y potenciaron un ambiente de trabajo colaborativo, siendo este hallazgo principal en el eje de convivencia.

Tabla 4

X3_Sistema_organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Neutral"	10	6,5	6,5	6,5
	"De acuerdo"	117	76,5	76,5	83,0
	"Totalmente de acuerdo"	26	17,0	17,0	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Se estableció que el 76,5% de la muestra reconoció la adecuación de las políticas, normas y estructura de la institución. El análisis demostró que una organización clara de los procesos y el conocimiento de los objetivos institucionales brindaron seguridad laboral al personal. Este hallazgo resaltó la importancia de la estructura formal como un factor determinante en la estabilidad emocional y operativa de los empleados.

Tabla 5

		Y1_Extrínsecos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Neutral"	10	6,5	6,5	6,5
	"De acuerdo"	121	79,1	79,1	85,6
	"Totalmente de acuerdo"	22	14,4	14,4	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Se determinó que el 79,1 de los empleados percibió que las condiciones externas proporcionadas por la institución influyeron de manera positiva en su motivación laboral. Este hallazgo demostró que elementos como el ambiente físico, la calidad de la supervisión y los beneficios otorgados por el GAD Jaramijó constituyeron incentivos externos fundamentales para el desempeño de los trabajadores.

Tabla 6

		Y2_Intrínsecos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Neutral"	10	6,5	6,5	6,5
	"De acuerdo"	122	79,7	79,7	86,3
	"Totalmente de acuerdo"	21	13,7	13,7	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Los resultados evidenciaron que el 79,7% de los participantes valoró positivamente los aspectos internos de su labor. Se confirmó que el reconocimiento, la satisfacción personal y el sentido de logro representaron el hallazgo principal de esta dimensión, actuando como los motores internos más significativos para el fortalecimiento de la motivación directa del personal.

Tabla 7

		X_Clima_organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Neutral"	10	6,5	6,5	6,5
	"De acuerdo"	117	76,5	76,5	83,0
	"Totalmente de acuerdo"	26	17,0	17,0	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Al explorar la percepción general del clima organizacional, se constató que el 76,5% de los empleados calificó el entorno laboral como adecuado para su bienestar y desempeño. Este hallazgo principal demostró que la institución mantuvo una atmósfera de trabajo favorable, lo cual funcionó como un catalizador positivo para la eficiencia operativa y la satisfacción de los servidores públicos del GAD Jaramijó.

Tabla 8

Y_Motivación_laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Neutral"	10	6,5	6,5	6,5
	"De acuerdo"	119	77,8	77,8	84,3
	"Totalmente de acuerdo"	24	15,7	15,7	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Se constató que el 77,8% de los servidores públicos manifestó sentirse motivado dentro de su entorno de trabajo. Este hallazgo principal demostró que la convergencia de factores extrínsecos e intrínsecos, junto con la percepción de un clima organizacional favorable, generó un nivel óptimo de compromiso y disposición hacia las metas institucionales en el GAD Jaramijó.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.

Hipótesis general

Hi: Un clima organizacional favorable potencia significativamente la motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó

Ho: El clima organizacional no ejerce una influencia sobre la motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó.

Tabla 9. Correlación 1

Correlaciones			X_Clima_org anizacional	Y_Motivación _laboral
Rho de Spearman	X_Clima_organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Y_Motivación_laboral	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

**.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Tras realizar el análisis de correlación, se obtuvo un valor de significancia de $p=0,000$, el cual se sitúa por debajo del estándar de 0,05. Este resultado proporcionó una base sólida que permitió rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa. En consecuencia, se confirmó que un clima organizacional favorable potenció significativamente la motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó, demostrando que el entorno de trabajo constituyó el eje dinamizador del compromiso y desempeño del personal.

Hipótesis específica 1

Hi: El sistema individual actúa como un factor determinante y positivo en la motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó

Ho: El sistema individual no actúa como un factor determinante y positivo en la motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó.

Tabla 2. Correlación 2

Correlaciones			X1_Sistema_i ndividual	Y_Motivación _laboral
Rho de Spearman	X1_Sistema_individual	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	153	153
	Y_Motivación_laboral	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	153	153

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Los cálculos estadísticos arrojan un valor de significancia de $p=0,000$, cifra que al ser inferior de 0,05 validó la relación propuesta en la hipótesis de investigación. Este hallazgo permitió rechazar la hipótesis nula y confirmó que el sistema individual actuó como un factor determinante y positivo en la motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó. Se demostró así que la percepción personal del trabajador sobre su propio desarrollo y bienestar influyó directamente en su impulso motivacional dentro de la institución.

Hipótesis específica 2

Hi: El fortalecimiento del sistema interpersonal eleva de manera directa los niveles de motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó

Ho: El fortalecimiento del sistema interpersonal no eleva de manera directa los niveles de motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó

Tabla 10. Correlación 3

Correlaciones			X2_Sistema_i nterpersonal	Y_Motivación _laboral
Rho de Spearman	X2_Sistema_interperson al	Coeficiente de correlación	1,000	,937**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Y_Motivación_laboral	Coeficiente de correlación	,937**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

El procesamiento estadístico reveló un valor de significancia de $p = 0,000$ cumpliendo con el criterio de ser inferior al margen de error de 0,05. Este resultado proporcionó el sustento necesario para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. El hallazgo demostró que el fortalecimiento del sistema interpersonal elevó de manera directa los niveles de motivación laboral de los empleados del GAD Jaramijó, confirmando que la calidad de las relaciones sociales y el apoyo entre compañeros constituyeron factores esenciales para el impulso del entusiasmo laboral en la institución.

Hipótesis específica 3

Hi: La estructura del sistema organizacional incide favorablemente en el compromiso y motivación de los empleados del GAD Jaramijó

Ho: a estructura del sistema organizacional no incide favorablemente en el compromiso y motivación de los empleados del GAD Jaramijó

Tabla 11. Correlación 4

Correlaciones			X3_Sistema_ organizacional	Y_Motivación _laboral
Rho de Spearman	X3_Sistema_organizacio nal	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Y_Motivación_laboral	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Análisis.

Los resultados del procesamiento estadístico revelan una probabilidad de error nula $p=0,000$ lo que otorga el sustento necesario para respaldar la hipótesis de investigación. Al ser este valor inferior al margen de error permitido de 0,05, se rechazó la hipótesis nula y se confirmó que la estructura del sistema organizacional incidió favorablemente en el compromiso y la motivación de los empleados del GAD Jaramijó. Este hallazgo demostró que la claridad en las normas, políticas y procesos institucionales constituyó un factor clave para potenciar la disposición laboral del personal.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

La presente investigación confirma una relación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el GAD Jaramijó, validando la hipótesis general (H1). Al interpretar este hallazgo, se observa que la percepción del entorno no solo actúa como un marco de referencia, sino como un dinamizador de la conducta humana, coincidiendo con los postulados clásicos de Chiavenato (2017) y Brunet (2011). No obstante, al contrastar estos datos con estudios más recientes en el sector público ecuatoriano, como el de García (2025), se evidencia que, aunque la relación es positiva, la sostenibilidad del compromiso depende críticamente de factores de reconocimiento no monetario, una carencia que suele ser común en las administraciones municipales.

Al profundizar en las variables, se identifica una convergencia relevante entre la motivación intrínseca y extrínseca. Mientras que autores como Ortiz Zambrano (2022), sugieren que ambos pilares deben estar equilibrados, en el GAD Jaramijó se observa que el sentimiento de autorrealización (intrínseco) es el que mantiene el esfuerzo del servidor público incluso frente a las limitaciones de infraestructura propias de una entidad pública. Esta resistencia motivacional puede interpretarse a través de la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, donde la autonomía y la competencia percibida en el cargo compensan posibles deficiencias en los estímulos externos.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, la alta conformidad en el sistema interpersonal (relaciones y apoyo) se alinea con lo planteado por Patlán y Flores (2013) y los hallazgos internacionales de Tuya et al. (2025). Estos autores sostienen que en instituciones donde la jerarquía es marcada, el apoyo entre compañeros reduce la incertidumbre y mitiga el estrés laboral. Esta interpretación sugiere que, en el GAD Jaramijó, la calidez del entorno funciona como un mecanismo protector frente a la burocracia administrativa. Sin embargo, a diferencia de lo hallado por Peralta (2020) en el sector salud, donde la infraestructura era el factor limitante, en este estudio el sistema organizacional (políticas y metas) es percibido con mayor solidez, indicando una gestión administrativa más clara y orientada a objetivos específicos.

Finalmente, la integración de estos resultados permite concluir que la motivación en el GAD Jaramijó es un fenómeno multivariado. No basta con una estructura organizativa eficiente si no existe una red de apoyo interpersonal sólida. Por tanto, la discusión refuerza la idea de que el éxito en la gestión pública municipal no depende exclusivamente de recursos técnicos, sino de la capacidad de la institución para transformar el clima interno en un activo estratégico que impulse el bienestar integral del empleado.

CONCLUSIONES

Se comprobó que el clima organizacional es un factor determinante de la motivación laboral en el GAD Jaramijó, existiendo una relación positiva y estadísticamente significativa. Los sistemas individual, interpersonal y organizacional operan de forma sinérgica; hallazgos como la autonomía, el reconocimiento y la claridad de procesos son los pilares que sostienen el compromiso. Asimismo, se concluye que el equilibrio entre factores intrínsecos y extrínsecos es vital: el servidor público responde favorablemente a una gestión que armoniza el bienestar material con la autorrealización profesional.

La principal limitación de esta investigación radica en su diseño transversal, el cual captura la percepción del personal en un momento temporal único, sin considerar posibles variaciones estacionales en la carga de trabajo pública. Además, al centrarse exclusivamente en el GAD Jaramijó, los resultados no pueden generalizarse a otros municipios con estructuras administrativas o presupuestarias significativamente distintas.

Ase recomienda a las autoridades del GAD Jaramijó implementar un programa de reconocimiento no monetario, que destaque formalmente los logros mensuales de cada departamento para fortalecer la motivación intrínseca. Asimismo, es prioritario ejecutar talleres de liderazgo participativo dirigidos a los manos medios, con el fin de reducir la centralización en la toma de decisiones y mejora la fluidez de la comunicación interna. Por último, se sugiere la creación de un buzón de sugerencias digital para optimizar la transparencia y la justicia organizacional percibida.

Para futuras investigaciones, se propone realizar estudios de carácter longitudinal que permitan evaluar cómo evoluciona la motivación laboral tras la implementación de cambios en las políticas de talento humano. También se sugiere integrar un enfoque cualitativo con entrevistas o grupos focales para explorar las causas subyacentes de las tensiones interpersonales y comparar estos resultados con otros gobiernos autónomos de la provincia para identificar patrones regionales en la gestión pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alamo, C., Carnero, M., & Janina, S. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales. *Revista científica digital de psicología*, 91- 97. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/227>
- Alvares, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Centro editorial universidad de Rosario.
- Barzola Cosme, H. H., & Vidal Damiano, Y. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil*. Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/284fa3bf-70a2-44f2-82cc-10370e79e2d9>
- Bernal, G. (2018). Análisis documental de las metodologías de enseñanza. *REDECI*, 38- 53. <https://ciinsev.com/web/revistas/2017-2018/primeraEdicion/REVISTA4/03.pdf>
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Ciudad de México, México: Trillas. https://www.sancristoballibros.com/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones_48366
- Cardona, D., & Zambrano, R. (2014). Revisión de documentos de evaluación de clima organizacional. *Elsevier Doyma. Estudios gerenciales*, 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Castillo, D. A. (2025). Impacto de la comunicación, motivación, liderazgo, colaboración y reconocimiento en el clima laboral del sector de servicios: un análisis integral. *Conocimiento Global*. <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/533>

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (Segunda ed.). (P. M. Sacristán, Trad.) Ciudad de Mexico, Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Clara, Brito & Carrillo. (Febrero de 2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del. *Información Tecnológica*, 1-8. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- García, X. M. (2025). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral: Caso de Estudio de una Empresa Pública Ecuatoriana. *Revista Científica Hallazgos21*. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/690/734>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Keith, D., & Newstrom, J. (2011). *El comportamiento humano en el trabajo*. McGraw- Hill. https://www.academia.edu/download/56200115/El_comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Minaya Virú, M. M. (2021). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de producción de la empresa ABC S.A.C.* Lima, Perú. <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/94a334c3-3607-4daf-a634-8f802dc2472d/content>
- Mullo, J., & Casa, M. (2023). *Clima organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito Occidental periodo 2022- 2023*. <https://repositorio.utc.edu.ec/items/39eebf3e-853e-4740-a3c7-da34b0fe772c>
- Niebles Nuñez, William Alejandro & Martinez Bustos, Plutarco Segundo. (2019). Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla, Colombia. *Espacios*.
- Ortiz Zambrano, D. R. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral del personal administrativo en una Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Quito*. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b8f54a2c-6cef-4baa-8064-dfd3a9e2e88e/content>
- Patlán, José Luis & Flores, María. (2013). Escala multidimensional de clima organizacional (EMCO): Diseño y validación. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(2), 65-80. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2340620
- Peralta, M. A. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Universidad Católica de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>
- Robbinns, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=robbins,+S.,+%26+Judge,+T.,+\(2017\).+Comportamiento+organizacional+\(17ma+ed.\).&ots=YMa5gjp74e&sig=FS4WZaEkSGvLKXwPHeiKzTMVv0g&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=robbins,+S.,+%26+Judge,+T.,+(2017).+Comportamiento+organizacional+(17ma+ed.).&ots=YMa5gjp74e&sig=FS4WZaEkSGvLKXwPHeiKzTMVv0g&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Tuya Ramírez, D., Chumpita -Caycho, H.E., Espinoza Gamboa E.N., & Espinoza Cruz, M.A. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *SciELO Analytics*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-90402025000100322

ANEXOS.

1. Formato de revista Journal Business Science:

“TÍTULO EN MAYÚSCULA DEBERÁ SER BREVE (MÁX. 15 PALABRAS), REFLEJAR EL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN Y SIN PUNTO FINAL. EL TÍTULO DEBE ESTAR ESCRITO EN ESPAÑOL”

“TÍTULO EN MAYÚSCULA DEBERÁ SER BREVE (MÁX. 15 PALABRAS), REFLEJAR EL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN Y SIN PUNTO FINAL. EL TÍTULO DEBE ESTAR ESCRITO EN INGLÉS”

Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Nombre de primer Autor¹; Nombre de segundo Autor²

Universidad o afiliación a la que pertenece, Ej. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí^{1,2}

correoelectronico@autor1.com¹; correoelectronico@autor2.com²

Nombre de primer autor y código Orcid¹ <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Nombre de segundo autor y código Orcid² <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Código Clasificación JEL: [Incluir los códigos JEL correspondientes a las palabras clave](#)

RESUMEN

El resumen se debe limitar a un máximo de 150 palabras en un solo párrafo, se ubica al inicio del artículo. El resumen estará escrito en el mismo idioma del documento y deberá indicar los objetivos, procedimientos generales y resultados pertinentes en una forma concisa y clara. No se permiten citas bibliográficas ni abreviaciones que no sean identificadas previamente o que no aparecen en la lista de abreviaciones comunes

PALABRAS CLAVES: Deben ser un mínimo de cinco términos simples o compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la primera palabra y los nombres propios, separados por comas, con punto al final de la última palabra

ABSTRACT

Todos los artículos escritos en español deben incluir un resumen en inglés, y en caso de ser en inglés el resumen debe ser escrito en español.

KEY WORDS: Deben ser un mínimo de cinco términos simples o compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la primera palabra y los nombres propios, separados por comas, con punto al final de la última palabra, en inglés

INTRODUCCIÓN

Indicar claramente la importancia del tema, la justificación de la investigación y los antecedentes bibliográficos relevantes que fundamenten las hipótesis y los objetivos planteados, es decir, precisar el por qué y para qué de la investigación. Los antecedentes deben apoyarse con bibliografía reciente, para que se conozca el nivel actual del tema; debe estar redactado de manera congruente y ordenada en relación con la secuencia del artículo, evitando el abuso de referencias para un concepto general; el uso de las citas debe ser preciso y específico siguiendo las normas APA (sexta edición) y llevar sangría después del primer párrafo hasta encontrar el siguiente título. No utilizar pie de página.

METODOLOGÍA

Para responder a las preguntas: ¿dónde cuándo y cómo se hizo la investigación?, se debe describir la metodología utilizada, así como el análisis estadístico. Es necesario aportar la información suficiente de cada variable, de manera que cualquier investigador pueda repetir el estudio. La información de este capítulo debe ser congruente con los objetivos planteados.

RESULTADOS

Redactados de forma clara, utilizando los verbos en pasado. Para la construcción de esta sección se debe iniciar con la elaboración de las tablas y figuras, y posteriormente redactar el texto pertinente en función de ellas. El primer párrafo de este texto debe resumir en frases concisas, claras y directas, y demostrar el hallazgo principal del estudio.

DISCUSIÓN

Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Es un aspecto clave en el manuscrito, en ella se pone a prueba la capacidad analítica y de autocrítica del autor sobre los hallazgos previos de otros autores. Se presentarán los principios, relaciones y generalizaciones que los resultados indican, sin recapitularlos.

Por otra parte, deben compararse e interpretarse que los resultados obtenidos de manera directa, clara y precisa, contrastándolos con los objetivos propuestos. El autor debe exponer su propia opinión sobre el tema, destacando los aspectos novedosos y relevantes del estudio, indicando de qué manera los resultados se refieren a las expectativas y literatura anteriormente citada, así como mencionando las limitaciones de la investigación; evitar que la discusión se convierta en una revisión del tema y que se repitan los conceptos que hayan aparecido en la introducción y los resultados del trabajo. Se recomienda su redacción en presente, porque los hallazgos del trabajo se consideran ya evidencia científica.

CONCLUSIONES

Indica de manera definitiva, resumida y exacta los principales resultados demostrables y comprobables del trabajo investigativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Según normas APA 7ma. Edición, utilizar al menos veinte citas bibliográficas.

Como modelo para la construcción de referencias, se emplea el siguiente:

Libro:

Autor: Apellidos, A.A.- Nombres- (año de la publicación). Título de la obra (Edición).

Ciudad, país: Editorial

Capítulo de un libro:

Autor, A.A., y Autor, B.B., y Autor, C.C., (Año de la publicación). Título del capítulo en A.A. Editor y B.B. Editor (Eds.), Título del libro (páginas del capítulo). Ubicación:

Editorial.

INFORMACIÓN ADICIONAL PARA CONSIDERAR:

Respetar la tipografía, tamaño y márgenes establecidos en este modelo.

Todo artículo debe ser redactado a **espacio 1,5 utilizando como fuente Times New Roman** tamaño 10. El título principal del artículo (tema) debe estar en fuente Times New Roman tamaño 11, en mayúscula y centrado con negrilla; y, no debe excederse de 15 palabras. Los subtítulos (Resumen, Conclusiones y Referencias Bibliográficas) van alineados a la izquierda del renglón con la misma fuente en tamaño 10 mayúscula, suprimiendo los dos puntos después de cada título.

Las tablas/cuadros, figuras, fotos/gráficos siempre tendrán su título enumerado e incluirán su fuente y su tamaño será Times New Roman 7; deben estar centrados y hacer coincidir con la distancia horizontal del mismo. Se utilizará un solo tipo de representación de datos, sean tablas o gráficos, de preferencia del autor. **Las tablas, cuadros, figuras y gráficos deben de ser inéditas e incluidas como imagen en formato JPG.**

Las páginas deben venir numeradas. La extensión máxima del artículo será de 7.000 palabras (máx. 20 pág. Incluyendo tablas, gráficos, figuras). **Los márgenes serán de 2.5 cm para cada lado.** Las citas bibliográficas deberán estar incluidas de manera resumida en el texto y de manera detallada en la bibliografía, **no como pie de pág.** (Normas APA, 7ma. Edición)

ilustración 1. Operacionalización de variable 1

Variable clima organizacional		
Dimensión	Factor	Pregunta seleccionada más significativa
Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	“¿Se siente usted valorado por la calidad de su trabajo?”
	Autonomía en el trabajo	“¿Tiene libertad para decidir cómo realizar sus tareas diarias?”
Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre miembros de la organización	“¿Existe un ambiente de compañerismo y amistad entre usted y sus compañeros?”
	Unión y apoyo entre compañeros de trabajo	“¿Sus compañeros lo apoyan cuando tiene dificultades laborales?”
Sistema organizacional	Consideración de directivos	“¿Sus superiores se comunican con respeto y muestran interés por su bienestar?”
	Beneficios y recompensas	“¿La empresa reconoce y recompensa adecuadamente su esfuerzo?”
	Motivación y esfuerzo	“¿La organización lo motiva a esforzarse y superarse en su trabajo?”
	Liderazgo de directivos	“¿Sus superiores lo inspiran a mejorar mediante un liderazgo positivo?”

ilustración 2. Operacionalización de variable 2

Variable motivación laboral		
Dimensión	Factor	Pregunta representativa
Extrínsecos	Supervisión / liderazgo inmediato	¿Mi jefe directo me supervisa de manera justa y me brinda orientación cuando la necesito?
	Condiciones de trabajo	¿Las condiciones físicas y recursos del puesto (espacio, herramientas, ambiente) me permiten desempeñar bien mi trabajo?
	Remuneración y beneficios	¿La remuneración y los beneficios que recibo son adecuados en relación con mis responsabilidades?
Intrínsecos	Reconocimiento	¿Recibo reconocimiento por mi trabajo cuando cumpla o supere objetivos?
	Responsabilidad / sentido de logro	¿Mi puesto me brinda responsabilidades que me permiten sentirme realizado profesionalmente?
	Crecimiento y ascenso	¿La empresa ofrece oportunidades claras de formación y crecimiento profesional?

ilustración 3. Encuesta 1

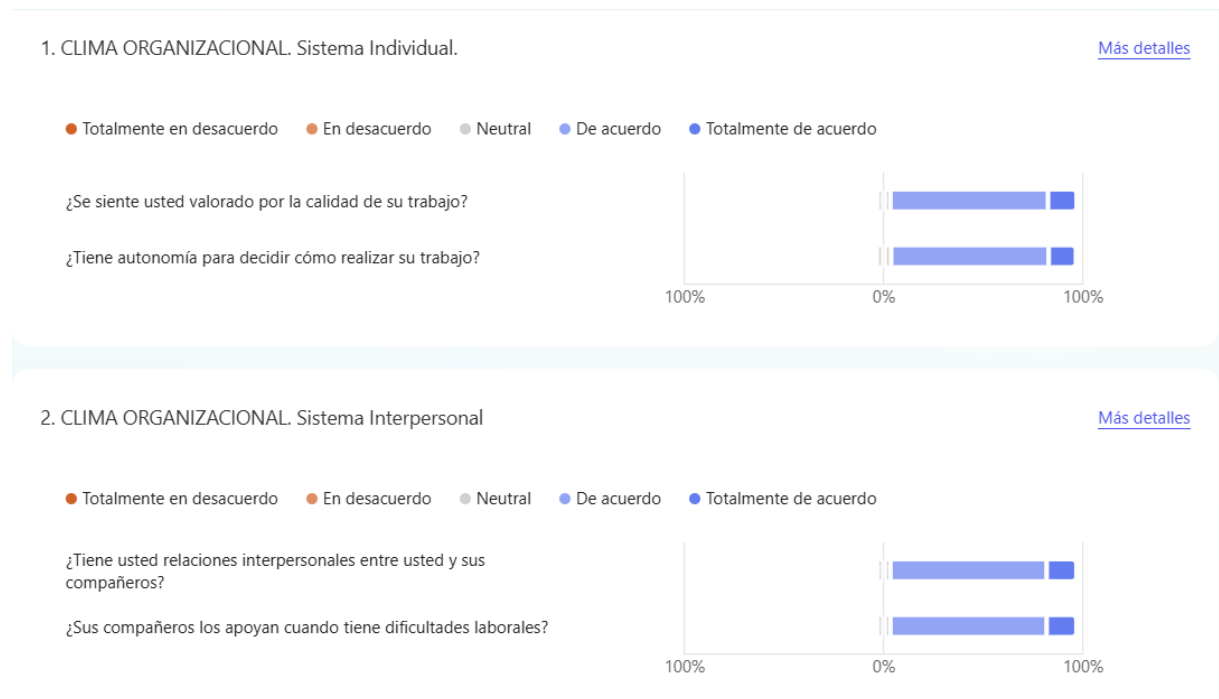


ilustración 4. Encuesta 2

