

UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO DE MANABÍ"



Modalidad de Titulación:

Artículo Académico

Título de la Investigación:

El Clima Organizacional y la Motivación de los Colaboradores en la
Empresa Sardipac

Autora:

Delgado Parrales Gisselle Madeleinne

Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

Carrera Administración de Empresas

Tutor:

Ing. Salcedo Loor Hernán Vladimir

**Manta – Manabí – Ecuador
2025**

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

CERTIFICACIÓN

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

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Delgado Parrales Gisselle Madeleine, legalmente matriculada en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025 (1), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del artículo académico es **“El clima organizacional y la motivación de los colaboradores en la Empresa Sardipac”**.

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, 22 de julio de 2025.

Lo certifico,



Ing. Com. Hernán Salcedo Llor, MSc.
Docente Tutor
Área: Administración de empresas

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

DELGADO GISSELLE FINAL 2025

5%

Textos sospechosos

3%

Similitudes

0% similitudes entre comillas

0% entre las fuentes mencionadas

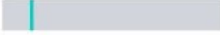
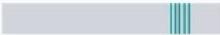
2%

Idiomas no reconocidos

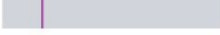
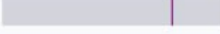
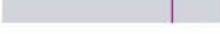
Nombre del documento: DELGADO GISSELLE FINAL 2025.docx	Depositante: Hernán Salcedo Loor	Número de palabras: 5856
ID del documento: e1ef92b87ac1dbfea5645e8904caf2312f64fbc9	Fecha de depósito: 22/7/2025	Número de caracteres: 39.653
Tamaño del documento original: 97,58 kB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 22/7/2025	



Fuentes principales detectadas

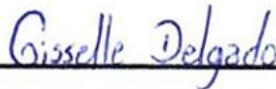
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 hdl.handle.net Clima laboral y motivación en los trabajadores de una empresa ... https://hdl.handle.net/20.500.12759/10125 1 fuente similar	2%		 Palabras idénticas: 2% (91 palabras)
2	 ARTICULO_CIENTIFICO_EVELYN_KATIUSKA_DELGADO_02122024.docx ... #bc2b4d  Viene de de mi grupo	1%		 Palabras idénticas: 1% (75 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario #1bc367  Viene de de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
2	 hdl.handle.net Clima organizacional y desempeño laboral en la Reencauchador... https://hdl.handle.net/20.500.12692/24551	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
3	 repositorio.usanpedro.edu.pe Clima organizacional y satisfacción laboral de lo... http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13533	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Delgado Parrales Gisselle Madeleine**, con cédula de identidad **N°1314407899**, declaro que el presente trabajo de titulación: **"El clima organizacional y la motivación de los colaboradores en la Empresa Sardipac"**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, 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.



Delgado Parrales Gisselle Madeleine

C.I.: 1314407899

E-mail: e1314407899@live.uleam.edu.ec

Telf: 0962565332

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“El clima organizacional y la motivación de los colaboradores en la Empresa Sardipac”**, elaborado por la egresada Delgado Parrales Gisselle Madeleine, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas.

Por constancias firman:



Presidente del tribunal
Eco. Óscar Calderón



Miembro del tribunal
Ing. Carlos Vélez



Miembro del tribunal
Ing. Karla Marcillo

Resumen

El objetivo fue investigar desde el contexto laboral el clima organizacional y su influencia en la motivación de los colaboradores de la empresa Sardipac ubicada en la vía Rocafuerte. Para la recolección y análisis de datos se utilizó un enfoque cuantitativo, empleando como instrumento un cuestionario y como técnica de investigación una encuesta digital de 15 ítems dirigida a los trabajadores, la cual empleó la escala de Likert para medir las percepciones de ambas variables. El tipo de investigación fue de campo, se aplicó un muestreo probabilístico y los datos obtenidos fueron procesados y analizados mediante el software IBM SPSS Statistics 29.0. Los resultados mostraron que existe una relación positiva moderada alta entre el clima organizacional y la motivación en Sardipac. Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por altos niveles de motivación, relaciones interpersonales adecuadas, trabajo en equipo y comunicación efectiva, contribuye significativamente al bienestar de los colaboradores, lo cual se refleja en un mejor desempeño, mayor productividad y mayor satisfacción laboral. Se brindaron recomendaciones para que la empresa Sardipac continúe fortaleciendo el clima organizacional y, a su vez, la motivación, con el propósito de promover un entorno laboral satisfactorio, así como estabilidad tanto personal como profesional para los trabajadores.

Palabras Clave:

Ambiente laboral

Motivación

Productividad

Abstract

The objective was to investigate, from a work context, the organizational climate and its influence on employee motivation at Sardipac, a company located on Rocafuerte Road. A quantitative approach was used for data collection and analysis, employing a questionnaire as a tool and a 15-item digital survey for employees, which used the Likert scale to measure perceptions of both variables. The research was conducted in the field, using probability sampling, and the data obtained were processed and analyzed using IBM SPSS Statistics 29.0 software. The results showed a moderate-to-high positive relationship between organizational climate and motivation at Sardipac. A positive work environment, characterized by high levels of motivation, adequate interpersonal relationships, teamwork, and effective communication, contributes significantly to employee well-being, which is reflected in improved performance, greater productivity, and higher job satisfaction. Recommendations were provided to help Sardipac continue strengthening its organizational climate and, in turn, motivation, with the goal of promoting a satisfactory work environment, as well as personal and professional stability for its employees.

Keywords:

Work environment

Motivation

Productivity

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA SARDIPAC.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN SARDIPAC.

AUTORES:

Autor ¹: Delgado Parrales Gisselle Madeleine

Autor ²: Salcedo Loor Hernán Vladimir

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:

Dirección: Av. San Martín Calle Santa Rosa, Montecristi – Pepa de Huso

Correo: gisselledelgado28@gmail.com , e1314407899@live.uleam.edu.ec

Teléfono: +593962565332

RESUMEN/RESUMO

El objetivo fue investigar desde el contexto laboral el clima organizacional y su influencia en la motivación de los colaboradores de la empresa Sardipac ubicada en la vía Rocafuerte. Para la recolección y análisis de datos se utilizó un enfoque cuantitativo, empleando como instrumento un cuestionario y como técnica de investigación una encuesta digital de 15 ítems dirigida a los trabajadores, la cual empleó la escala de Likert para medir las percepciones de ambas variables. El tipo de investigación fue de campo, se aplicó un muestreo probabilístico y los datos obtenidos fueron procesados y analizados mediante el software IBM SPSS Statistics 29.0. Los resultados mostraron que existe una relación positiva moderada alta entre el clima organizacional y la motivación en Sardipac. Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por altos niveles de motivación, relaciones interpersonales adecuadas, trabajo en equipo y comunicación efectiva, contribuye significativamente al bienestar de los colaboradores, lo cual se refleja en un mejor desempeño, mayor productividad y mayor satisfacción laboral. Se brindaron recomendaciones para que la empresa Sardipac continúe fortaleciendo el clima organizacional y,

¹ Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, gisselledelgado28@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8052-3267>. Manabí, Ecuador.

² Máster Universitario en Dirección de Proyectos. Ingeniero Comercial. Profesor de la Carrera Administración de Empresas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, hernan.salcedo@uleam.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8954-0940>. Manabí, Ecuador.

a su vez, la motivación, con el propósito de promover un entorno laboral satisfactorio, así como estabilidad tanto personal como profesional para los trabajadores.

PALABRAS CLAVES: Ambiente laboral; Motivación; Productividad

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND EMPLOYEE MOTIVATION AT SARDIPAC.

ABSTRACT

The objective was to investigate, from a work context, the organizational climate and its influence on employee motivation at Sardipac, a company located on Rocafuerte Road. A quantitative approach was used for data collection and analysis, employing a questionnaire as a tool and a 15-item digital survey for employees, which used the Likert scale to measure perceptions of both variables. The research was conducted in the field, using probability sampling, and the data obtained were processed and analyzed using IBM SPSS Statistics 29.0 software. The results showed a moderate-to-high positive relationship between organizational climate and motivation at Sardipac. A positive work environment, characterized by high levels of motivation, adequate interpersonal relationships, teamwork, and effective communication, contributes significantly to employee well-being, which is reflected in improved performance, greater productivity, and higher job satisfaction. Recommendations were provided to help Sardipac continue strengthening its organizational climate and, in turn, motivation, with the goal of promoting a satisfactory work environment, as well as personal and professional stability for its employees.

KEYWORDS: Work environment; Motivation; Productivity

INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, las empresas buscan ser más competitivas y enfocan sus recursos en ámbitos financieros, materiales y tecnológicos. Sin embargo, a menudo descuidan un elemento clave: el recurso humano, quienes son el motor que impulsan los procesos productivos y el logro de objetivos organizacionales.

Por ello, es esencial que los colaboradores se sientan valorados y respetados. Al respecto, Dolores et al. (2023), expresan que “el ser humano es indispensable y adquiere aún más valor cuando se encuentra integrando una organización, pieza esencial para el logro de metas” (p.11).

Un clima organizacional positivo y motivador permite que los trabajadores se comprometan con sus tareas y aumenten su rendimiento. Por el contrario, un

ambiente laboral desfavorable genera insatisfacción, desmotivación y conflictos internos, lo que afecta el desempeño global de la empresa. Según (Ponce et al., 2023), un entorno laboral adecuado incluye espacios cómodos, una cultura organizacional positiva y relaciones interpersonales saludables (p. 226).

El objetivo principal fue analizar cómo el clima organizacional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac, con el fin de comprender la relación existente entre estas variables y evidenciar su impacto en el desempeño de los trabajadores dentro de la organización.

Esta investigación se justifica porque surgió la necesidad, por parte de la autora de conocer las percepciones de los empleados respecto al clima organizacional, un factor determinante que influye en su motivación. Además, aporta de manera práctica a la empresa Sardipac al ofrecer un análisis de esta temática, contando con el apoyo del gerente general y del departamento de talento humano, lo que aseguró la obtención de información primaria y confiable.

En una reciente investigación realizada por Andrade y Bedoya (2022) en Colombia, señalan que las variables están relacionadas, ya que el clima organizacional depende de la motivación de los colaboradores, lo cual incide directamente con el cumplimiento de actividades y el desempeño dentro de las empresas. Además, indicaron que la implementación de estrategias es favorable para que los empleados crezcan económicamente y personalmente.

A nivel nacional, los autores Quizhpilema y Chaca (2020) desarrollaron su investigación como un aporte al fortalecimiento del desarrollo institucional, para reforzar las interrelaciones entre los colaboradores, como un componente clave en el ambiente laboral. Determinaron que el clima organizacional está vinculado con la motivación de los empleados públicos del Instituto de Fomento al Talento Humano (IFTH).

Por otro lado, Macías y Vanga (2021) manifestaron que existen deficiencias relacionadas con el clima organizacional, pero no influyen directamente en la motivación de los docentes de la carrera de Ingeniería Civil, quienes mantienen un alto compromiso con la Universidad Técnica de Manabí. En su estudio, los autores resaltan que aspectos relacionados con las relaciones internas y el liderazgo tienen un papel fundamental en el ambiente laboral.

Hernández et al. (2020) manifiestan que el clima organizacional es el ambiente de trabajo que perciben los miembros dentro de la organización en relación con su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción, considerando tanto los aspectos humanos como físicos del espacio donde desarrollan sus actividades diarias (p. 74).

La estructura organizacional constituye la base de las empresas, ya que facilita la planeación estratégica (García, 2021). La cooperación entre los miembros promueve el trabajo en equipo, apoyado en habilidades blandas (De la Torre, 2023). Asimismo, las relaciones institucionales deben ser respetuosas y positivas para fortalecer el ambiente laboral (Marín, 2019). Por último, la responsabilidad implica el compromiso de responder tanto por las propias acciones como por las de quienes se supervisa (Aithor, 2024).

La motivación laboral se define como la comodidad e impulso del personal para desarrollarse y desempeñarse adecuadamente en sus funciones. No solo depende de incentivos económicos, sino también de factores como un ambiente agradable, buena comunicación, horarios flexibles, y otros elementos que fomentan el bienestar en la organización (Parrales et al., 2022, p. 180).

Según Ríos (2024), la motivación intrínseca proviene de impulsos internos como valores, intereses y necesidades, generando satisfacción al realizar actividades que producen placer. En cambio, la motivación extrínseca surge de factores externos como recompensas, dinero o reconocimiento y puede afectar negativamente el bienestar al disminuir la autonomía y el control personal.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo porque se empleó la recolección y análisis de datos. Como señalan (Mar et al., 2020), el enfoque cuantitativo se "enfoca en obtener y recopilar información que pueda ser cuantificada y así poder analizarse de mejor manera".

El nivel de investigación fue de carácter descriptivo y correlacional. Descriptivo, porque se buscó analizar y detallar las percepciones de los colaboradores en cuanto al clima organizacional y su motivación, sin manipular variables. Correlacional, porque se buscó identificar la relación entre las variables y dimensiones.

El diseño de investigación fue la investigación no experimental, ya que existen numerosas investigaciones similares y se basó en observaciones de las situaciones existentes. Destacando que la investigación no experimental es "aquella que se lleva a cabo mediante la observación, sin intervenir o modificar

el objeto de estudio, o intentar controlar las variables del entorno observado” (Montano, 2021).

El tipo de investigación fue de campo porque se llevó a cabo directamente en la empresa Sardipac, la cual está conformada por 110 colaboradores, esta población incluyó a empleados de distintas áreas, lo que garantizó una variedad de opiniones y percepciones. La población es “el grupo de personas o elementos sobre los cuales se desea recabar información o conocimiento” (Hadi et al., 2023).

El tamaño de la muestra a encuestar fue de 85 colaboradores, en la cual se utilizó el muestreo probabilístico con un nivel de confianza de 95% y 5% error de estimación. Según (Hadi et al., 2023), el muestreo es “una técnica para escoger un grupo de personas o elementos de una población con el propósito de recabar información sobre la misma”.

La técnica empleada para la recolección de información fue una encuesta digital, la cual fue enviada al departamento de Talento Humano, que se encargó de reenviarla a los colaboradores mediante la aplicación WhatsApp, esto permitió obtener respuestas de manera eficiente y rápida.

Se utilizó la escala de Likert, permitiendo obtener datos precisos y estructurados. Como plantea Rodrigo (2024), la escala de Likert es un instrumento de medición que se utiliza para determinar la actitud de un encuestado, con 5 puntos de respuestas: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Neutro, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo.

El instrumento utilizado fue un cuestionario digital de 15 preguntas cerradas, diseñada en la aplicación Google Forms, como exponen Hadi et al. (2023), que es una herramienta estandarizada de preguntas dirigidas a un grupo de personas, las cuales pueden realizarse de manera presencial o a través de internet. Los datos recopilados fueron procesados y analizados en el software IBM SPSS Statistics 29.0 y el instrumento fue evaluado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual midió la fiabilidad del cuestionario.

Tabla 1

Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	15

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad del instrumento, compuesto por 15 ítems, el resultado obtenido fue de 0,925, es decir, que el instrumento utilizado para la recolección de datos es confiable.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Resultados

El objetivo de la presente investigación fue analizar cómo el clima organizacional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac, los hallazgos permitieron interpretar las percepciones de los trabajadores y la relación entre ambas variables, los resultados se muestran a continuación:

Tabla 2

Variable independiente: Clima organizacional

X_CLIMA_ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	14,1	14,1	14,1
	De acuerdo	55	64,7	64,7	78,8
	Neutro	17	20,0	20,0	98,8
	En desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

En la variable independiente los resultados indican que la mayoría de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con el clima organizacional. El 64,7% de los encuestados manifestaron estar "De acuerdo" y el 14,1% "Totalmente de acuerdo" con el clima organizacional, lo que significa que mayor parte de trabajadores perciben de manera positiva el entorno laboral que brinda Sardipac. Además, un porcentaje considerable de encuestados (20%) indico estar "Neutro", este resultado expone que hay una minoría de colaboradores que no tienen una opinión clara sobre el actual clima organizacional. Por último, el (1,2%) manifestó estar "En desacuerdo", lo que indica que la percepción es mínima.

Tabla 3

Dimensión estructura organizacional

X1_ESTRUCTURA_ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	34	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	45	52,9	52,9	92,9
	Neutro	5	5,9	5,9	98,8
	En desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con la dimensión estructura organizacional. El 52,9% de los encuestados manifestaron estar "De acuerdo" y el 40% "Totalmente de acuerdo", lo que significa que la empresa Sardipac posee reglas claras y procedimientos bien definidos, ya que los colaboradores comprenden como se deben organizar y distribuir sus actividades. Además, un pequeño porcentaje (5,9%) indico estar "Neutro", este resultado expone que los trabajadores no tienen una opinión clara sobre la estructura organizacional. Por último, el (1,2%) manifestó estar "En desacuerdo", lo que indica que una persona no está conforme con la forma en que está organizada la empresa.

Tabla 4

Dimensión cooperación institucional

X2_COOPERACIÓN_INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	24,7	24,7	24,7
	De acuerdo	49	57,6	57,6	82,4
	Neutro	10	11,8	11,8	94,1
	En desacuerdo	3	3,5	3,5	97,6
	Totalmente en desacuerdo	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con la dimensión cooperación institucional. El 57,6% de los encuestados manifestaron estar "De acuerdo" y el 24,7% "Totalmente de acuerdo", lo que significa que mayor parte de los colaboradores perciben un buen nivel de cooperación dentro de la empresa, ya que trabajan de forma conjunta y se apoyan mutuamente para cumplir con sus actividades y así mismo los objetivos institucionales. Además, un pequeño porcentaje (11,8%) indico estar "Neutro", este resultado expone que los trabajadores no expresan una postura positiva ni negativa respecto a la cooperación institucional. Por último, el (3,5%) de los encuestados manifestaron estar "En desacuerdo" y el

(2,4%) "Totalmente en desacuerdo", lo que indica que un pequeño grupo de colaboradores tienen dificultades para realizar sus tareas por falta de apoyo oportuno y escaso trabajo en equipo.

Tabla 5

Dimensión relación institucional

X3_RELACIÓN_INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	24,7	24,7	24,7
	De acuerdo	52	61,2	61,2	85,9
	Neutro	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con la dimensión relación institucional. El 61,2% de los encuestados manifestaron estar "De acuerdo" y el 24,7% "Totalmente de acuerdo", lo que significa que mayor parte de los colaboradores perciben positivamente un ambiente de respeto, de armonía y colaboración que favorece el cumplimiento de objetivos de la empresa Sardipac. Por otro lado, un (14,1%) de los encuestados seleccionó la opción "Neutro", este porcentaje interpreta que los trabajadores no expresan una postura positiva ni negativa sobre esta dimensión.

Tabla 6

Dimensión responsabilidad organizacional

X4_RESPONSABILIDAD_ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	18	21,2	21,2	21,2
	De acuerdo	48	56,5	56,5	77,6
	Neutro	18	21,2	21,2	98,8
	En desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con la dimensión responsabilidad organizacional. El 56,5% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" y el 21,2% "Totalmente de acuerdo", lo que significa que mayor parte de los colaboradores se sienten empoderados para asumir responsabilidades, tomar decisiones y actuar con autonomía en el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa. No obstante, un (21,2%) indicó estar "Neutro", lo que se interpreta que los trabajadores no tienen claro su nivel de autonomía y toma de decisiones laborales. Por último, el (1,2%) manifestó estar "En desacuerdo", lo que indica que no se siente respaldado para participar en decisiones importantes ni percibe autonomía suficiente para desempeñar sus tareas con eficiencia.

Tabla 7

Variable dependiente: Motivación

		Y_MOTIVACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	11,8	11,8	11,8
	De acuerdo	47	55,3	55,3	67,1
	Neutro	22	25,9	25,9	92,9
	En desacuerdo	6	7,1	7,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

En la variable dependiente los resultados indican que la mayoría de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con la motivación. El 55,3% de los encuestados manifestaron estar "De acuerdo" y el 11,8% "Totalmente de acuerdo", lo que significa que mayor parte de trabajadores se sienten motivados, comprometidos con sus funciones y satisfechos con el entorno laboral que brinda Sardipac. Además, un porcentaje considerable de encuestados (25,9%) indico estar "Neutro", este resultado expone que hay una minoría de colaboradores que no tienen una opinión clara sobre su actual motivación. Por último, el (7,1%) manifestó estar "En desacuerdo", lo que indica que un pequeño grupo de colaboradores no se sienten motivados en su entorno de trabajo.

Tabla 8

Dimensión motivación intrínseca

		Y1_MOTIVACIÓN_INTRÍNSECA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	17,6	17,6	17,6
	De acuerdo	45	52,9	52,9	70,6
	Neutro	18	21,2	21,2	91,8
	En desacuerdo	6	7,1	7,1	98,8
	Totalmente en desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con la dimensión motivación intrínseca. El 52,9% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" y el 17,6% "Totalmente de acuerdo", lo que significa que mayor parte de los colaboradores se sienten motivados internamente por el reconocimiento, la responsabilidad y el

desarrollo profesional que les ofrece la empresa Sardipac. Además, un (21,2%) indico estar "Neutro", lo que se interpreta que los trabajadores no expresan una postura positiva ni negativa respecto a la motivación intrínseca. Por último, un (7,1%) manifestó estar "En desacuerdo" y un (1,2%) "Totalmente en desacuerdo", lo que indica que un pequeño grupo de colaboradores no se sienten motivados internamente, debido a la falta de reconocimiento y oportunidades para el crecimiento personal y profesional.

Tabla 9*Dimensión motivación extrínseca*

Y2_MOTIVACIÓN_EXTRÍNSECA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	16	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	47	55,3	55,3	74,1
	Neutro	19	22,4	22,4	96,5
	En desacuerdo	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores expresaron estar de acuerdo con la dimensión motivación extrínseca. El 55,3% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" y el 18,8% "Totalmente de acuerdo", lo que significa que mayor parte de los colaboradores se sienten motivados por factores externos como las relaciones interpersonales, el salario y las condiciones de trabajo adecuadas que ofrece la empresa Sardipac. Además, un (22,4%) indico estar "Neutro", lo que se interpreta que los trabajadores no expresan una percepción positiva ni negativa respecto a la motivación extrínseca. Por último, un (3,5%) manifestó estar "En desacuerdo", lo que indica que un pequeño grupo de colaboradores no se sienten satisfechos con los factores extrínsecos que ofrece la empresa, como el salario, la infraestructura y las relaciones.

Tabla 10*Hipótesis general*

			X_CLIMA_ORGANIZACIONAL	Y_MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	X_CLIMA_ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	Y_MOTIVACIÓN	N	85	85
		Coefficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	85	85

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman "Rho" de 0,657** lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables y el análisis de significancia bilateral <0,001 que es menor a 0,05. En otras palabras, lo que indica el coeficiente es que existe una relación significativa

entre el clima organizacional y la motivación. Por consiguiente, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 11

Hipótesis específica 1

		X1_ESTRUCTURA_ORGA NIZACIONAL		Y_MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	X1_ESTRUCTURA_ORG ANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	Y_MOTIVACIÓN	N	85	85
		Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	85	85

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman "Rho" de 0,537** lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión, con el análisis de significancia bilateral <0,001 que es menor a 0,05. En otras palabras, lo que indica el coeficiente es que existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y la motivación. Por consiguiente, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 12

Hipótesis específica 2

		X2_COOPERACIÓN_INS TITUCIONAL		Y_MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	X2_COOPERACIÓN_IN STITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	Y_MOTIVACIÓN	N	85	85
		Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	85	85

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman "Rho" de 0,634** lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión, con el análisis de significancia bilateral <0,001 que es menor a 0,05. En otras palabras, lo que indica el coeficiente es que existe una relación significativa entre la dimensión cooperación institucional y la motivación. Por consiguiente, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 13*Hipótesis específica 3*

		X3_RELACIÓN_INSTITUCIONAL	Y_MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	X3_RELACIÓN_INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,572**
	Y_MOTIVACIÓN	N	<,001
		85	85
	Y_MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,572**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	<,001
		85	85

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman "Rho" de 0,572** lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión, con el análisis de significancia bilateral <0,001 que es menor a 0,05. En otras palabras, lo que indica el coeficiente es que existe una relación significativa entre la dimensión relación institucional y la motivación. Por consiguiente, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 14*Hipótesis específica 4*

		X4_RESPONSABILIDAD_ORGANIZACIONAL	Y_MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	X4_RESPONSABILIDAD_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,594**
	Y_MOTIVACIÓN	N	<,001
		85	85
	Y_MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	<,001
		85	85

Nota: Elaboración propia realizada en el software IBM SPSS Statistics 29.0

Se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman "Rho" de 0,594** lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión, con el análisis de significancia bilateral <0,001 que es menor a 0,05. En otras palabras, lo que indica el coeficiente es que existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad organizacional y la motivación de los colaboradores. Por consiguiente, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa.

Discusión

Los resultados obtenidos en la encuesta y en el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0,657), confirman que el clima organizacional influye directamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac. Esta correlación es estadísticamente significativa ($p < ,001$); por lo tanto, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Autores

como Quizhpilema y Chaca (2020), Andrade y Bedoya (2022) coinciden que el clima organizacional y la motivación están relacionados, ya que incide en el cumplimiento de actividades y desempeño laboral, especialmente cuando se aplican estrategias como premiar conductas positivas y ofrecer espacios de participación. Esto resaltó la importancia de fortalecer el clima organizacional para potenciar la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa.

En cuanto a la dimensión estructura organizacional, los resultados obtenidos en la encuesta y en el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0,537), confirman que esta influye en la motivación de los colaboradores de la empresa Sardipac. Esto evidencia que los trabajadores perciben una estructura interna definida, lo cual facilita la ejecución de tareas y reduce los conflictos entre áreas. Al respecto, Macías y Vanga (2021) concuerdan que el liderazgo incide directamente en la forma en que se organizan los procesos y se ejerce la autoridad. Además, García (2021), también afirma que esta dimensión es una pieza esencial en las empresas, ya que en ella se realiza la planeación estratégica y se establecen los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

En la dimensión cooperación institucional, los resultados obtenidos en la encuesta y en el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0,634), confirman que esta influye en la motivación de los colaboradores de la empresa Sardipac. Esto indica que los trabajadores perciben un ambiente de apoyo mutuo por parte de sus compañeros y superiores, y que se promueve el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual los motiva a desempeñar de la mejor manera sus funciones. Estos resultados coinciden con De la Torre (2023), quien señala que la cooperación es fundamental para fomentar un entorno colaborativo y motivador, y que para ello se requieren habilidades blandas como establecer objetivos en común y la adecuada resolución de conflictos.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta y en el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0,572), la dimensión relación institucional influye en la motivación de los colaboradores de la empresa Sardipac. Esto evidencia que los trabajadores perciben un entorno laboral colaborativo y de respeto entre los miembros de la organización. Por ello, Quizhpilema y Chaca (2020), se alinean que las interrelaciones entre los colaboradores son un componente clave en el entorno laboral, ya que fomenta la colaboración y fortalece el respeto entre todas las áreas.

En la dimensión responsabilidad organizacional, los resultados obtenidos en la encuesta y en el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0,594), demuestran que esta influye en la motivación de los colaboradores de la empresa Sardipac. Esto evidencia que los trabajadores son capaces de asumir responsabilidades, tomar decisiones y actuar con autonomía en el cumplimiento de sus actividades. Estos hallazgos respaldan a Aithor (2024), quien sostiene que ser responsable en las empresas implica el compromiso y la capacidad que deben tener los colaboradores para cumplir con sus actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aithor. (2024). La importancia de la responsabilidad en el ámbito laboral. En Aithor. <https://aithor.com/essay-examples/la-importancia-de-la-responsabilidad-en-el-ambito-laboral>
- Andrade Córbona, V. D. C., & Bedoya Sánchez, J. P. (2022). El clima organizacional y la motivación laboral, componentes esenciales en la productividad de las empresas de Colombia. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina, 2022. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4553>
- Ayón Ponce, G. I., Merchán Holguín, J. J., & Zambrano Ortiz, M. E. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 6(9), 1663-1678. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
- De la Torre, S. (2023). Fomenta la cooperación entre los miembros de tu equipo. iseazy. <https://www.iseazy.com/es/blog/fomenta-la-cooperacion-en-tu-equipo/>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- García Marín, K. J. (2021). Análisis de la estructura organizativa de la empresa Pega Full [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20097/1/UPS-CT009027.pdf>
- García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica (1a. ed.). Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Hadi Mohamed, M. M., Martel Carranza, C. P., Huayta Meza, F. T., Rojas León, C. R., & Arias Gonzáles, J. L. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, J. E., Prats, G. M., & Hernández, F. S. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL. ASPECTOS BÁSICOS DE SU ORIGEN Y DEFINICIÓN. Revista Ciencias de la Documentación, 6(2), 66-77. <https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- Herzberg, F. (1966). Trabajo y la naturaleza del hombre. The World Press.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivación y clima organizacional. MA: Harvard University Press.
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana de Gerencia, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/>
- Mar Orozco, C. E., Barbosa Moreno, A., & Molar Orozco, J. F. (2020). Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. Grupo Editorial Patria. https://books.google.com.ec/books?id=e5otEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Marin Llico, C. (2019). Propuesta de un modelo de gestión institucional cooperativo sustentado en la teoría de relaciones interpersonales, para mejorar el clima organizacional en la I.E. Luis Alberto Sánchez del Distrito de la Encañada, Región Cajamarca, Año 2011 [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú].

- <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8120/BC-4506%20MARIN%20LLICO.pdf?sequence=1>
- Montano, J. (2021). Investigación no experimental: Qué es, características, ventajas, ejemplos. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Parrales Reyes, J. E., Villao Reyes, J. M., & Pisco Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Dominio de las Ciencias, 8(1), Article 1. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383369.pdf>
- Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV(28), 47-65. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Ponce Pincay, S. L., Ponce Toala, S. E., & Sumba Bustamante, R. Y. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 8(5), 211-232. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>
- Quizhpilema Rodríguez, R. E., & Chaca Benavides, C. F. (2020). Impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos: Caso de estudio IFTH [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19408>
- Ríos, L. (2024). Motivación intrínseca vs. extrínseca: ¿Cuál es la clave del éxito? Ladiferencia.net. <https://www.ladiferencia.net/diferencias-entre-motivacion-intrinseca-y-motivacion-extrinseca/>
- Ríos, R. (2024). Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13772
- Rodrigo, R. (2024). Escala Likert: Definición, ejemplos y análisis. Estudiando. <https://estudiando.com/escala-likert-definicion-ejemplos-y-analisis/>
- Triana Hernández, B. M., Alarcón Ortiz, R., & Quevedo Cubillos, M. N. (2019). EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLECTIVOS DE AÑOS ACADÉMICOS. REFCaE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa. ISSN 1390-9010, 7(2), Article 2. <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/1812>
- Vélez Falcones, A. C., Mendoza Zambrano, M. G., Meza Montes, J. K., Cobeña Napa, M. Á., & Parrales Mendoza, D. G. (2024). Percepción del clima organizacional por parte de docentes y estudiantes universitario: Un estudio de caso. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354., 7(13 Ed. esp.), Article 13 Ed. esp. <https://doi.org/10.46296/rc.v7i13edespmar.0222>

ANEXOS

Operacionalización de las variables

Variables de Estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente: Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Reglas	1. ¿Las reglas establecidas en la empresa son claras y específicas?
		Procedimientos	2. ¿Los procedimientos definidos en la empresa son efectivos para realizar su trabajo de manera organizada?
	Cooperación Institucional	Apoyo oportuno	3. ¿Recibe el apoyo necesario, en el momento oportuno, por parte de sus compañeros y superiores para realizar sus tareas de manera eficiente?
		Trabajo en equipo	4. ¿En su lugar de trabajo se promueve el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales?
	Relación Institucional	Respeto	5. ¿El respeto entre los miembros del equipo de trabajo contribuye a un entorno laboral armonioso?
		Colaboración	6. ¿La colaboración entre los departamentos y equipos de trabajo contribuye al logro de los objetivos de la empresa?
	Responsabilidad Organizacional	Nivel de autonomía	7. ¿El nivel de autonomía que posee en su puesto de trabajo le permite desempeñarse de manera eficiente?
		Toma de decisiones	8. ¿Está de acuerdo con que la empresa respalda su participación en la toma de decisiones relacionadas con sus tareas laborales?
Variable Dependiente: Motivación	Motivación Intrínseca	Reconocimiento del logro	9. ¿Sus logros laborales son reconocidos por los líderes de la empresa?
		Responsabilidad	10. ¿Cumplir con sus responsabilidades laborales le motiva a mejorar continuamente su desempeño?
	Motivación Extrínseca	Crecimiento y desarrollo profesional	11. ¿Está de acuerdo con que la empresa brinda oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional?
		Relaciones interpersonales	12. ¿Las relaciones entre sus compañeros y superiores son positivas y respetuosas?
		Salario	13. ¿Considera que el salario que recibe es equitativo y ajustado a las tareas que desempeña en su puesto?
		Condiciones de trabajo	14. ¿Las condiciones de trabajo son apropiadas para el cumplimiento de sus tareas?
		Seguridad en el trabajo	15. ¿Está de acuerdo con que el entorno laboral en la empresa brinda condiciones seguras para realizar sus actividades?

Nota. Basado en las teoría de Litwin y Stringer (1968), y Herzberg (1966). **Elaborado por:** Autora Gisselle Delgado

Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables de Estudio	Dimensiones e Indicadores		Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		Dimensiones	Indicadores	
¿De qué manera el clima organizacional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac?	Analizar cómo el clima organizacional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.	Hi: El clima organizacional influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.	Variable Independiente X:	Estructura Organizacional	Reglas	Enfoque de Investigación Cuantitativo
		Ho: El clima organizacional NO influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.			Procedimientos	Nivel de Investigación Descriptivo y Correlacional
						Tipo de Investigación De Campo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Clima Organizacional	Cooperación Institucional	Apoyo oportuno	Diseño de Investigación No experimental
					Trabajo en equipo	Instrumento de Investigación Cuestionario
¿De qué manera la estructura organizacional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac?	Establecer de qué manera la estructura organizacional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.	Hi: La estructura organizacional influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.		Relación Institucional	Respeto	Técnica de Investigación Encuesta Digital
		Ho: La estructura organizacional NO influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.			Colaboración	Población de Estudio 110 colaboradores de la empresa Sardipac
¿Cómo la cooperación institucional influye en	Analizar cómo la cooperación	Hi: La cooperación institucional influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.		Responsabilidad	Nivel de autonomía	Tamaño de Muestra

la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac?	institucional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.	Ho: La cooperación institucional NO influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.	Variable Dependiente Y: Motivación	Organizacional	Toma de decisiones	85 colaboradores	Software IBM SPSS Statistics 29.0
¿De qué manera la relación institucional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac?	Examinar de qué manera la relación institucional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.	Hi: La relación institucional influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac. Ho: La relación institucional NO influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.		Motivación Intrínseca	Reconocimiento del logro		
					Responsabilidad		
					Crecimiento y desarrollo profesional		
					Relaciones interpersonales		
¿Cómo la responsabilidad organizacional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac?	Determinar cómo la responsabilidad organizacional influye en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.	Hi: La responsabilidad organizacional influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac. Ho: La responsabilidad organizacional NO influye significativamente en la motivación de los colaboradores en la empresa Sardipac.		Motivación Extrínseca	Salario		
					Condiciones de trabajo		
					Seguridad en el trabajo		

Elaborado por: Autora Gisselle Delgado

Normas para autores de la revista

TÍTULO LARGO (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título.

Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

TÍTULO CORTO (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

AUTORES: Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor ³

Autor ⁴

Autor ⁵

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

RESUMEN/RESUMO (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

³ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

⁴ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

⁵ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS

(Línea en blanco)

ABSTRACT (Según las indicaciones anteriores)

KEYWORDS: (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

INTRODUCCIÓN: Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

MATERIALES Y MÉTODOS

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.
- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos**.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas**.

REQUISITO INDISPENSABLE: **Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la REFCaIE.**

Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Roman de 10.0 puntos.
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.
- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera línea.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.

- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

PhD. Rocío Piguave Pérez
Directora Revista REFCALÉ-ULEAM
www.refcale.uleam.edu.ec