



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano

TEMA:

**LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA
MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN DE
ACCIÓN SOCIAL INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL
GOBIERNO PROVINCIAL DE ESMERALDAS**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

**Administración eficiente de las Organizaciones para la conectividad sostenible
local y global**

Autor. Ing. Julio Darío Cevallos Cortez

ASESOR:

Asesor. Mgt. Ramón Eberto Angulo Cuellar

Esmeraldas-Ecuador

Febrero - 2021

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado
Cumplimiento a los requisitos exigidos por el
Reglamento de grado de la PUCESE previo a la
obtención del título de Magister en Gestión de
Talento Humano.

Mgt. Ramón Angulo Cuellar
DIRECTOR DE TESIS

F. _____

Mgt. Cesar Hernández Pazmiño
LECTOR 1

F. _____

Mgt. José Viteri Montesdeoca
LECTOR 2

F. _____

Mgt. Yanina Basurto Roa
COORDINADORA DE POSTGRADOS

F. _____

Mgt. David Puente
DIRECTOR DE POSGRADO

F. _____

Mgt. Alex David Guashpa Gómez
SECRETARIO GENERAL PUCESE

F. _____

DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Ing. Julio Darío Cevallos Cortez, portador de la cédula de ciudadanía No. 0802273631, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, titulada “LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ESMERALDAS “, previo la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.



Julio Darío Cevallos Cortez
C.I. 0802273631

CERTIFICACIÓN

Luego de la verificación de los títulos, capítulos, apartados expresados en la tesis, titulada “LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ESMERALDAS”, presentada por la ING. JULIO DARÍO CEVALLOS CORTEZ, certifica el director de Tesis, haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles.



MGT. RAMÓN ANGULO CUELLAR

DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

A mis hijos, Giulio, Stéphan, y, Sebastian, quienes son mi mayor fuente de energía en el trabajo diario que implica la superación; ellos que, perennemente le dan luz resplandeciente al horizonte de mis sueños. A mis sobrinos, en quienes con buen optimismo los avizoro jóvenes promisorios, capaces de superar con solvencia estos espacios. También, con mucho cariño a toda la nueva generación de mi familia, en los que deposito la confianza que tomaran estas líneas como una motivación más, para ser personas destacadamente productivas, que siempre la academia sea su primera y más clara opción para superarse individual y colectivamente.

Con mucho fervor este esfuerzo académico va dirigido a mis padres, mis hermanos, mi esposa; de igual forma mi tía Ramira, a su esposo que ya no está con nosotros, y a sus hijos mis queridos primos, en los que permanentemente encuentro mi segundo hogar.

Finalmente, al Dr. Raúl Barros, quien, con sus palabras surgidas de la propia experiencia de la vida, me ha hecho aprender que, en este mundo, los requisitos fundamentales para el progreso de los pobres son: la confianza en sí mismo, las ganas de superación, y la fortaleza ante las adversidades; para levantarse, sacudirse, y continuar formándose.

AGRADECIMIENTO

Profundamente a mis padres, que probablemente sin el regocijo de ellos, no hubiese sido posible estos resultados profesionales, porque más allá de todo lo material que me proveen, hasta ahora se sienten en el deber de seguir construyendo en mí sólidos valores, éticos y morales; son constantes pilares en la edificación su hijo como ser social altamente productivo y solidario. A mí querida esposa, por su innumerable compañía en las largas noches de estudio y preparación; su oportuno aliento ante los momentos de agotamiento, han sido vitales para conquistar el objetivo; asimismo a mis hermanos, que a cada momento refrescan la memoria de mis capacidades, logrando que ante mis ojos se vean diminutos obstáculos por más grande que estos se presenten, y con notable prestancia los llegue a superar.

A la PUCESE que, a través de la coordinadora de esta maestría, ha tenido el acierto de la flexibilidad en momentos complejos de toda índole que a veces los estudiantes tenemos, sin afectar la calidad de la formación académica, demostrado fehacientemente en el excelente desempeño de los catedráticos, dignos formadores de una institución de buen prestigio académico. En este contexto me permito particular agradecimiento a mi tutor, quien muy paciente, y muy docto, me oriento positivamente en este trabajo de investigación, además del aprendizaje adquirido con él, en este sinuoso camino.

A mis compañeros de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación, del Gobierno Provincial de Esmeraldas, por su buena predisposición de participación en la aplicación de las encuestas, sobre todo al señor director, que en él he tenido permanente respaldo el tiempo que ha demandado esta maestría.

“LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ESMERALDAS”

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado; “LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ESMERALDAS”, se realizó con el objeto de Analizar la influencia del clima laboral en la motivación de los servidores de esta institución, se fundamentación teórica sostiene que el concepto de clima laboral implica organizar componentes que posibilitan una visualización global de la organización, además su importancia queda expresada por la extensa y profunda atención que se le viene otorgando a la misma por su estrecha ligazón e influencia al rendimiento de las personas en las organizaciones. La motivación en el campo laboral es el proceso mediante el cual, se dinamiza, orienta, dirige, las acciones y la conducta de los individuos hacia el logro de los objetivos esperados.

Este trabajo se desarrolló aplicando el tipo de estudio cualicuantitativo, apoyado en la escala de Likert; y, descriptiva, correlacional. Concluye que, de acuerdo con los resultados obtenidos luego de procesar los datos y determinar la correlación entre las variables, además de contrastar estos resultados con los resultados de otras investigaciones, la motivación reflejada en el personal de DASIP, es producto del buen clima laboral que arrojaros los datos de la presente investigación. De esta forma recomienda, mantener y fortalecer los factores que inciden sobre el buen clima laboral. Además, debido a que la muestra es un poco limitada para establecer un criterio general de la institución y frente a conclusiones antagónicas de una investigación anterior, es recomendable realice un análisis general del clima laboral GADPE, a través del método inductivo.

Palabras claves: Clima, Motivación, DASIP, influencia, conducta, correlacional.

“THE INFLUENCE OF THE WORK CLIMATE ON THE MOTIVATION OF THE SERVANTS OF THE DIRECTION OF SOCIAL ACTION INCLUSION AND PARTICIPATION OF THE PROVINCIAL GOVERNMENT OF ESMERALDAS”

ABSTRACT

The present research work entitled; "THE INFLUENCE OF THE WORK CLIMATE ON THE MOTIVATION OF THE SERVANTS OF THE DIRECTION OF SOCIAL ACTION INCLUSION AND PARTICIPATION OF THE PROVINCIAL GOVERNMENT OF ESMERALDAS", was carried out in order to analyze the influence of the work climate on the motivation of the servants of this institution, is based theoretically holds that the concept of work climate involves organizing components that enable a global visualization of the organization, Moreover, its importance is expressed by the extensive and deep attention that has been given to it by its close connection and influence on the performance of people in organizations. Motivation in the field of work is the process by which the actions and conduct of individuals towards the achievement of the expected objectives are energized, oriented and directed.

This work was developed by applying the type of qualitative-antitative study, supported by the Likert scale; and, descriptive, correlational. Concludes that, according to the results obtained after processing the data and determining the correlation between the variables, in addition to comparing these results with the results of other investigations, the motivation reflected in the DASIP staff, It is a product of the good working climate that the data from this research give you. In this way it recommends, maintain and strengthen the factors that affect the good working climate. In addition, because the sample is a little limited to establish a general criterion of the institution and against antagonistic conclusions of a previous research, it is advisable to carry out a general analysis of the working climate GADPE, through the inductive method.

Keywords: Climate, Motivation, DASIP, influence, conduct, correlational.

INDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	I
DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	II
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INDICE	viii
INTRODUCCION	1
PRESENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACION	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
CAPITULO I MARCO TEORICO	6
1.1.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO CONCEPTUAL	6
1.1.1.- <i>Importancia del Clima Organizacional</i>	9
1.1.2.- <i>Dimensiones del clima laboral</i>	10
1.1.3.- <i>Motivación Laboral</i>	17
1.1.4.- <i>Factores de la Motivación Laboral</i>	20
1.2.- ANTECEDENTES	21
1.3.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	24
CAPITULO II. METODOLOGÍA	27
2.1.- TIPO DE ESTUDIO	27
2.1.1.- <i>Por la forma de presentar los resultados</i>	27
2.1.2.- <i>Según su alcance</i>	28
2.2.- DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	28
2.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA	29
2.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	30
2.5.- ANÁLISIS DE DATOS	30
CAPITULO III. RESULTADOS	31
3.1 ASPECTOS GENERALES.....	31
3.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	32
3.2.1 <i>Resultados de valoración de las dimensiones</i>	34
3.2.2 <i>Resultados de correlaciones</i>	42
4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN	44
5. CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
5.1. CONCLUSIONES	47
5.2 RECOMENDACIONES	48

REFERENCIAS..... 49

ANEXOS 51

ANEXO 1 PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL..... 51

ANEXO 2**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

ANEXO 3**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

INTRODUCCION

PRESENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACION

La Dirección de Gestión de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP), del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Esmeraldas (GADPE), tiene funciones directamente vinculadas con las personas que habitan en las 57 parroquias rurales de la provincia; es el nexo entre las necesidades que presentan las comunidades y la gestión administrativa que de acuerdo con sus competencias debe realizar para resolverlas, de acuerdo con sus competencias. Se puede definir como la representación humana de esta entidad pública. Son 21 funcionarios que en DASIP, cada uno con responsabilidades diferentes, deben desarrollar actividades en entornos físicos alternados entre la oficina y el campo, en el que su estado motivacional quizá juegue un destacado papel, teniendo en cuenta las posibles diferencias idiosincráticas existentes entre pobladores de diferentes parroquias.

El buen desempeño que ofrezcan los funcionarios o colaboradores de una institución sea pública o privada, no recae únicamente en la voluntad que puedan poseer estos individuos, mientras existe un entorno que influye en el comportamiento de estos. En el ámbito laboral a ese entorno le denominamos Clima laboral, y a esa actitud influida por el clima laboral se le conoce como motivación laboral que, en trabajos de investigación posteriores a este ya se ha de terminado que estos guardan estrecha relación entre sí.

La motivación laboral de los servidores dentro de un conjunto de actividades que son parte de las funciones de una entidad u organización es de significativa relevancia por su impacto en los niveles de desempeño y de productividad, con resultados tanto positivos como negativos. Gran parte del tiempo de sus vidas los cohabitan interactuando dentro del área de trabajo, donde el desenvolvimiento grupal, el liderazgo, la salud ocupacional, orientan el estado emocional en un contexto específico.

Atender dentro del campo administrativo institucional modelos y/o estrategias que se dirijan a garantizar un clima laboral motivador para los trabajadores, requiere de tener

conocimiento claro sobre lo que manifiestan varios estudiosos investigadores, y trabajos académicos previos realizados sobre Clima Laboral y Motivación Humana; ya si abordamos lo que corresponde a las teorías motivacionales, encontraremos entre las que más destacan a la teoría de Maslow, sobre su jerarquización de las necesidades. Las limitadas investigaciones no han limitado a las organizaciones en encontrar políticas que satisfagan las aspiraciones y necesidades de las personas en las empresas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La encuesta Multipropósito que produce el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) permite investigar varios temas de interés nacional relacionados con la generación y monitoreo de las políticas públicas, uno de ellos es la medición de la calidad de los servicios públicos. En el 2018 esta encuesta determinó que el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general disminuye, así: año 2017 es de 6.66/10.00; y, año 2018 6.31/10.00 a nivel nacional.

El vertiginoso crecimiento demográfico en la provincia de Esmeraldas demanda una constante mejora del servicio las entidades públicas. La calidad del servicio, un rendimiento óptimo y, de calidez dentro de las competencias que la ley dispone al GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ESMERALDAS (GADPE), se constituye en una imperiosa tarea que recae sobre todo el recurso humano que conforman esta institución, y que a más de estar en buen estado cognitivo en relación a las funciones de cada uno, deben también estar con un estado emocional saludable, lo que significa una necesaria congruencia entre los procesos administrativos y psicológicos para la optimización del funcionamiento administrativo del GADPE.

Hechos o fenómenos naturales que conmocionan la sociedad, también repercuten en el clima laboral de las empresas, afectando su entorno y consecuentemente al estado anímico de las personas, como a sus relaciones interpersonales de trabajo; tal como se lo ha vivido en el presente año desde que el Gobierno Nacional decretó el estado de

excepción y de emergencia sanitaria, por la gravedad de las afectaciones del virus COVID-19, que obligó a la implementación de herramientas informáticas útiles para el trabajo en casa, o más popularmente conocida como *teletrabajo*; mecanismos que su aparición data desde los años 70 en las organizaciones de otros países, en varias entidades del sector público incluido el GADPE resultaron novedosos, hicieron surgir la discusión del clima laboral y el desempeño de los funcionarios, en la premura de contar con un talento humano a la altura de las nuevas exigencias.

El compromiso mayor de quienes cumplen un rol administrativo dentro de las organizaciones está en lograr que todos los funcionarios produzcan resultados positivos dentro de sus roles, de acuerdo con los parámetros que indiquen calidad, eficiencia, y bienestar, con sentimientos de satisfacción y compromiso, que influyen en la motivación y el clima laboral.

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de abordar el estudio de estas dos variables (clima laboral, y motivación), dentro de la Dirección de Gestión de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP), surge con la finalidad de encontrar los factores que estén limitando en rendimiento de los servidores, al punto de afectar significativamente en la producción de un servicio público de calidad y calidez.

Las entidades públicas no se han destacado por una atención enfática al entorno físico y psicológico de sus servidores, desde un enfoque de rendimiento positivo a sus respectivas obligaciones. El no cumplimiento de las actividades y el fracaso ante las metas, históricamente en este sector han tenido la hipótesis de que haya existido un control superior endeble, poco coercitivo, que solapa el ocio; pero no han tenido el esmero como entidad pública de investigar y estudiar otros factores o elementos que puedan estar incidiendo en esa improductividad, por ejemplo: la comunicación, el ambiente, las relaciones interpersonales, autonomía, compensaciones, etc.

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas, en una institución pública de servicio, que como prioridad tiene que velar por el bienestar de los pobladores de las 57 parroquias rurales de esta provincia; este trabajo pese a estar orientado al campo, siendo este su principal adjudicatario, se lo organiza y planifica con los servidores desde las oficinas que están ubicadas en el centro de la urbe de la ciudad de Esmeraldas, lo que conlleva contar con un Talento Humano, eficiente y eficaz ante los requerimientos de las comunidades. Por ello es trascendente una investigación que identifique y analice el clima laboral de los servidores del GADPE, las incidencias que este tenga en la motivación de estos. Que debido a la distancia a la que se dirige este servicio tengan la solvencia de simplificar procesos en el marco de la norma, y entregar atención oportuna.

Un hecho importante que lo encontramos en la teoría de la equidad, sobre la percepción de la justicia que para el trabajador se trata de realizar una comparación entre lo que este recibe por su trabajo, y la remuneración o recompensa que es entregada a otro servidor que ha realizado el mismo esfuerzo, y no se trata de una teoría alejada de la realidad, porque podemos aportar que siempre en las instituciones entre empleados se dan estas comparaciones de lo que hace uno u otro, y cuánto recibe. En virtud de aquello esta investigación se pretende aportar con los resultados a una atención institucional más efectiva y oportuna de los factores y en qué medida están limitando o retrasando el cumplimiento de las metas, para que los encargados de establecer políticas de rendimiento lo tengan en cuenta para futuras decisiones.

OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia del clima laboral en la motivación de los servidores de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP) del Gobierno Provincial de Esmeraldas (GADPE)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de inciden en el clima laboral de los servidores de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP) del Gobierno Provincial de Esmeraldas.
- Describir la influencia del clima laboral en la motivación de los servidores de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP) del Gobierno Provincial de Esmeraldas.
- Establecer la relación entre Motivación y Clima Laboral, de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP) del Gobierno Provincial de Esmeraldas.

CAPITULO I MARCO TEORICO

1.1.- Fundamentación Teórico Conceptual

Antes de detenernos en él, o en las definiciones más convenientes o alineadas a nuestra investigación, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

El clima organizacional es un concepto desarrollado inicialmente por Lewin, Lippitt & White (1939), a partir de esa de esa primera aproximación se ha desarrollado una serie de investigaciones que aportó a la comprensión y construcción de numerosas definiciones del clima organizacional, las mismas que dependen del enfoque teórico que le den los autores al término, (Banegas & Cardona, 2017, p. 103)

A continuación, un cuadro elaborado sintetizando, y cronológico de las definiciones, sus autores y los años en que fueron publicados.

Tabla 1

AÑO	AUTORES	DEFINICIÓN
1964	Forehand y Gilmer	Características que: (1) distinguen una organización de otra; (2) perduran en el tiempo, y (3) influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. La personalidad de la organización.
1968	Ltwin y Stringer	Un proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales.
1969	Findlater y Margulies	Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales.
1972	Schneider y Hall	Percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de estas y las personas.
1974	James y Jones	Significado psicológico de representaciones cognitivas; percepciones.
1975	Halpin y Crofs	La opinión que el empleado se forma de la organización determina el clima organizacional en base a la percepción del empleado, y reduce su definición a la subjetividad del individuo

1976	Payne, Fineman y Wall	Consenso de las características individuales sobre la organización.
1983	Schneider y Reichers	Una inferencia o percepción fundamental basada en precepciones más particulares.
1985	Glick	Un término genérico para una clase amplia de variables organizacionales, más que psicológicas, que describen el contexto organizacional de acciones individuales.
1988	Rousseau	Aquellas especificaciones personales, en el contexto que habita el individuo.
1995	Álvarez	Es el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional.
1997	Goncalves	Se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento.
1999	Brunet	Son elementos meramente individuales relacionados principalmente con los valores y necesidades de los individuos, más que con las características de la organización.
2000	Chiavenato	Son las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en el comportamiento de los empleados.
2003	García	Representa las percepciones que el individuo de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.
2006	Méndez	Se trata del entorno del empleado, lo que produce y lo que percibe de él cuando se encuentra en su proceso de interacción social

Fuente: citado por Banegas & Cardona (2018)

Elaborado: Por el autor

La evidente carencia de acuerdos en las definiciones, como se lo puede observar en la tabla 1, ha incentivado el interés de seguir desarrollando investigaciones que permitan explicaciones más próximas al campo del clima laboral.

Cada una de estas definiciones son el resultado de los diversos enfoques teóricos con los que sean abordados, en tal razón su dinámica está en factores organizacionales netamente objetivos, como estructura, políticas y reglas, que son externas a las personas, que tan solo las sienten y manifiestan, pero influyen en su comportamiento (enfoque

estructuralista y objetivista), y el otro enfoque que tiene que ver con la opinión que se forma en el trabajador producto de los atributos percibidos dentro de la organización en relación de las percepciones y satisfacción de las expectativas (enfoque subjetivista y perceptual) (Iglesias y Sánchez, 2015; Banegas & Campoverde, 2017).

Los dos enfoques (objetivista y subjetivista), han sido las dos principales corrientes por las que se han destacado las definiciones precedentes de diferentes autores, al respecto del término (clima laboral). No obstante, hay un tercer enfoque llamado de síntesis o integrador, que habla sobre la descripción del término desde un enfoque estructural y subjetivo, sus gestores son Litwin y Stringer (Hesse, Gómez & Bonales, 2010; Banegas & Campoverde, 2017). Coincidente con estos autores Obregoso (2015), define que “el clima laboral es la interacción de las condiciones físicas de la organización y la característica individual de quienes en ellas laboran.”

De tal forma que el clima laboral evidencia la relación que existe entre las características del personal y de la organización (Vilelma, 2018).

En ese mismo contexto (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009; Moreta, 2017) expresan que, definir el concepto de clima laboral implica organizar componentes que posibilitan una visualización global de la organización. Aquellos componentes que se consideran con más frecuencia en el clima laboral son:

Tabla 2

Componentes	Detalle
Ambiente Físico	Comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de la contaminación entre otros.
Características Estructurales	Como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etc.
Ambiente Social	Abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
Características Personales	Como las actitudes y aptitudes, las motivaciones, las expectativas, etc.
Comportamiento Organizacional	Compuestos por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión entre otros.

Fuente: Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009; Moreta, 2017

Tal como se lo había indicado; la tabla No2 refleja los componentes para una visualización global de la organización; que, mediante su interconexión con las características de las personas y las organizaciones, configuran el clima laboral.

1.1.1.- Importancia del Clima Organizacional

Robbins (2014), señala que; “un estudio realizado en los Estados Unidos reveló que los sueldos y las prestaciones adicionales no son la razón por la que los trabajadores se sienten a gusto en las empresas. Mucho más importante es la calidad del puesto de trabajo y el apoyo del ambiente laboral.

De este modo la importancia del clima laboral queda expresada por la extensa y profunda atención que se le viene otorgando a la misma por su estrecha ligazón e influencia al rendimiento de las personas en las organizaciones.

Las entidades cada día asumen mayores retos en el marco de la competitividad y constituirse en un ente referente en bienes o servicios; debido a esto Bobadilla (2017) dice que “en los últimos tiempos junto al avance tecnológico, el auge en el interés al talento humano y un crecimiento en la demanda laboral, primordialmente en el desarrollo organizacional; ha hecho abordar estudios sobre la conducta de las personas en las empresas.”

Elton Mayo, gran exponente de las Relaciones Humanas, en sus trabajos indica varios factores que según él, debían llamar seriamente la atención en los administrativos, aquellas que en otrora había ignorado la administración científica de Taylor y Fayol (Chiavenato, 2006) Orbegoso (2010), como la frustración, el liderazgo, la motivación.

Consecuentemente con lo indicado en los dos párrafos anteriores, precautelar el ánimo general de los trabajadores es trascendental, aquello no se consigue exclusivamente con la proactividad de los empleados, asimismo se necesita de procesos definidos y propagados en la organización, con el objeto de incentivar al logro de lo decretado por la gerencia, (Moreta, 2018).

En tal sentido Elgegren 2017, afirma que, una organización saludable, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de las necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos consensuados y orientados a un mismo fin.

1.1.2.- Dimensiones del clima laboral

Son las características capaces de ser medibles dentro de la organización, y que de alguna forma influyen en la conducta o comportamiento de los individuos, (Sandoval, 2004).

A fin de realizar un diagnóstico en el marco del clima laboral, resulta pertinente conocer las múltiples dimensiones planteadas por diferentes autores que, han mostrado el interés de identificar las características que atañan en el ambiente interno de las organizaciones, (Banegas & Cardona, 2017).

La recopilación los autores sobre las dimensiones del clima resulta bastante extensa, por ello en el presente trabajo de investigación se tomará como referencia el trabajo elaborado a manera de ensayo por María del Carmen Sandoval, 2004; en el que hace una compilación sucinta, clara y destacada, que aporta significativamente a una comprensión diáfana de la amplitud de enfoques. Obsérvese la tabla No. 3:

Tabla 3

AUTOR	DIMENSIONES PROPUESTAS	DESCRIPCIONES
Likert	Métodos de mando.	Aquella forma de incidir en las personas.
	Fuerzas de motivación.	Formas o estrategias motivacionales para estimular a los empleados.
	Procesos de comunicación.	El empleo de las estrategias o métodos comunicacionales, desde cómo se dice, y de qué manera se lo hace.
	Influencia	La trascendente incidencia que sea capaz de establecer en directivo en la relación con el subordinado.
	Toma de decisiones.	Tiene que ver con las acciones sobre la asignación de las funciones y responsabilidades.
	Planificación.	Es sobre el método o formas con la que se plasman los objetivos.
	Control.	El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
	Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.	La planificación, así como la información deseada.
Bowers y Taylor	Apertura a los cambios tecnológicos	Se fundamenta en la apertura de los administradores frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo de los empleados.

	Recursos Humanos	Se refiere a la atención prestada de los directivos, al bienestar de los empleados en el trabajo.
	Comunicación	Se acerca con la fluidez de circula la información y la respectiva atención que se le dé a esta en todos los niveles de la organización.
	Motivación	Son las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de una organización.
	Toma de decisiones	Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.
Brunet	Autonomía individual	Es la responsabilidad donde en empleado asume la función de autodirigirse, y de decisión, que obviamente implicará mayor responsabilidad para el servidor.
	Grado de estructura que impone el puesto	Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.
	Tipo de recompensa	Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.
	Consideración, agradecimiento y apoyo	Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

Koys &Decottis	Autonomía	Percepción del empleado acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos de trabajo.
	Cohesión	Percepción de las relaciones entre trabajadores en la organización, dentro de un ambiente cordial, amigable, y de proporción de ayuda material en la realización de las tareas.
	Confianza	Es la percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de sus miembros.
	Presión	La percepción que existe respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.
	Apoyo	Percepción acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.

	Reconocimiento	Es la percepción respecto a las recompensas que reciben por su contribución a la organización.
	Equidad	Percepción sobre la existencia de políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.
	Innovación	La percepción que se tiene acerca del ánimo, para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas tareas, en donde se tenga poco o nada de experiencia.

Elaborada: Por el autor. Basada en el Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico-Administrativas*, 27, 78-82.

En el contexto de la teoría de clima organizacional Likert, afirma que la conducta de los subordinados responde a las conductas de los administrativos, además de las condiciones organizacionales que estos perciben. Consecuentemente las reacciones están influenciadas por sus percepciones. Likert plantea que son tres tipos de variables, las que determinan las características de una organización, que influyen en la percepción de los individuos, (Sandoval, 2004).

Tabla 4

Teoría de Liket del Clima Organizacional	
Variables	Descripciones
Variables causales o independientes	Son aquellas que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentra la estructura de la organización y su administración, reglas decisiones, competencias, y actitudes. La modificación de estas variables ocasiona la modificación de las otras variables.
Variables intermedias	Son la expresión del estado saludable interno de la organización, y constituyen los procesos organizacionales de la entidad. Entre ellas está la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.
Variables finales o dependientes	Son las que resultan del efecto de las independientes y las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

Elaborada por el autor. Basada en Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico-Administrativas*, 27, 78-82.

De lo expuesto en la tabla 4, Liket señala que la amalgama de esas tres variables desprende o determinan dos grandes tipos de clima organizacional: uno muy autoritario, y, otro bastante participativo, (Sandoval, 2004).

Se podría indicar entonces que, se trata del punto del partido que da origen a climas laborales incluyentes, que fomentan las interacciones de las personas en la toma de decisiones, y por otro lado de un ambiente imponente, radical individualista que no consulta y no fomenta la participación.

Tabla 5

Tipos de Clima Organizacional	Subdivisiones	Descripción
Autoritario	Autoritarismo Explotador	La dirección no confía en sus empleados, las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en un ambiente de temor, las interacciones entre superior u subordinados se establecen en base al miedo, y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.
	Autoritarismo Paternalista	Aquí existe confianza entre la dirección y sus empleados, pese a que las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión de que trabajan en un ambiente estable y estructurado.
Participativo	Consultivo	En este tipo de clima, la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados pueden hacerlo también en un nivel más bajo, para motivar se utiliza la recompensa, castigos ocasionales, se satisfacen necesidades de prestigio y estima, existe interacción entre las partes. Se percibe un ambiente

		dinámico, y la administración se basa en objetivos por alcanzar.
	Participación en grupo	Existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos.

Elaborada por el autor. Basada en Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico-Administrativas*, 27, 78-82.

1.1.3- Motivación Laboral

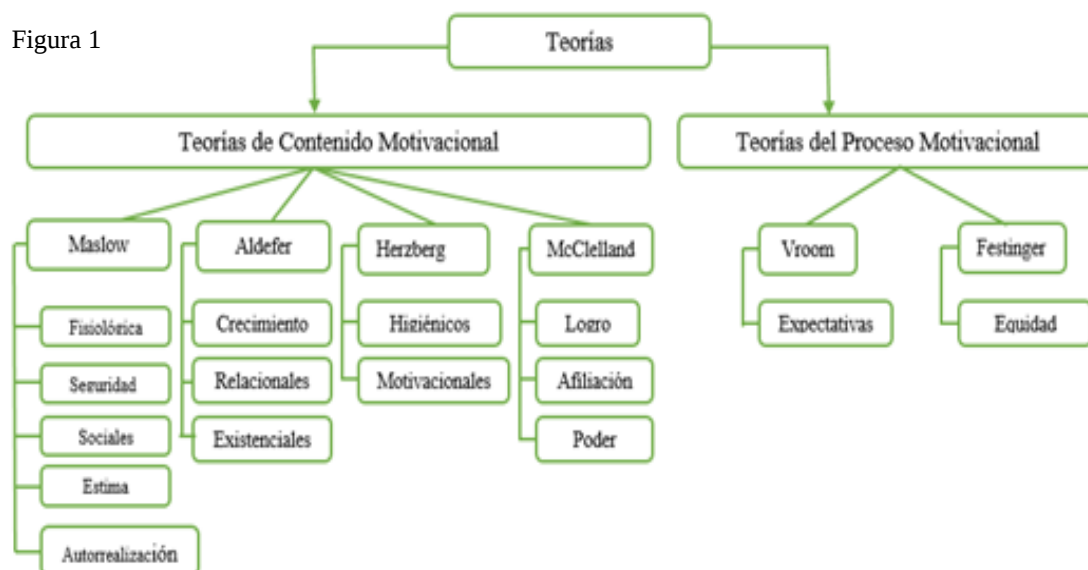
La motivación en el campo laboral es el proceso mediante el cual, se dinamiza, orienta, dirige, las acciones y la conducta de los individuos hacia el logro de los objetivos esperados, (López, 2005). La construcción de ese proceso resulta de vital importancia para una organización que se plantee retos competitivos a la altura de las nuevas exigencias.

Al respecto Sánchez et al. (2014), manifiestan que son los estímulos que llegan o posee el individuo dentro de la organización al momento de ejercer sus actividades, con consecuencias positivas o negativas. Estímulos que pueden surgir del círculo personal, familiar o de trabajo.

Uno de los ejes centrales del estudio del comportamiento de la organización es la motivación, por tal razón es un constructo que ha despertado el interés de los investigadores. Se trata de un término genérico que se emplea en una variada serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares, que etimológicamente proviene del latín movere que significa mover, (Banegas & Cardona, 2017). Por lo tanto, su abordaje conceptual no puede ser unívoco, ni tampoco definitivo.

Cabe mencionar como lo expresan Perea y Gonzales (2005) que la motivación, o sea, la conducta motivada en el entorno laboral necesita de un motivo, que es la fuerza interior que impulsa a las personas a trabajar y precautelar sus funciones. Es decir, se requiere de un motivo que se presenta como impulso, tendencia, necesidad, deseo, para que una persona inicie una actividad, persiga un objetivo y persista en alcanzarlo, (citado por Banegas & Cardona, 2017).

Figura 1



Nota: Elaborado por el autor, basado en Palma Carrillo, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista De Investigación En Psicología*, 3(1), 11-21. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>

De lo plasmado en la figura uno, Palma (2000), sobre la motivación se define las siguientes premisas:

- El origen de estímulos, de afuera o de adentro de la organización.

- La conducta con motivación se determina un objeto.
- Por lo general toda acción esta empujada por un impulso.
- Siempre estará relacionado con cuestiones cognitivas y conductuales , etc.

Al mismo tiempo Palma (2000) destaca, que la teoría de Maslow, es una de las que más ha sobresalido entre las teorías de contenido motivacional, con su jerarquización de las necesidades y la importancia de satisfacerlas, y que, a pesar de la poca verificación empírica, las empresas han empleado políticas de atención al recurso humano, para satisfacer las necesidades de sus empleados. Por otro lado, la teoría de Alderfer, resalta las necesidades existenciales, relacionales y de crecimiento, como los elementos básicos motivacionales, pero a diferencia de Maslow, no los jerarquiza, ya que una necesidad satisfecha no genera satisfacción a otra necesidad, sino que más bien la incrementa. Los factores Higiénicos y Motivacionales propuestos por Herzberg, indican que de estar presentes en la organización no generan ningún tipo de satisfacción, pero de estar ausentes si generan insatisfacción. Todo lo mencionado afirma la razón de que la necesidad en el empleado, y su nivel o percepción de satisfacción de esta, es determinante al momento de hablar sobre su rendimiento en condiciones de clima laboral y acciones motivacionales.

McClelland, confirma a la motivación como la base del éxito, así expresa la hegemonía de la necesidad de logro en el individuo, el afán de las personas por alcanzar objetivos y demostrar sus competencias. Los individuos con motivación de logro tienden a dirigir sus energías a hacer sus actividades, rápido y bien. En cambio, Vroom determina que la motivación se desarrolla en según las proyecciones sobre lo esperado. Por otra parte, en la teoría de la equidad o la igualdad, Festinger, orienta que el individuo sentirá motivación siempre y cuando su percepción le indique que está siendo justamente retribuido por lo que hace, en comparación de lo que percibe otro compañero por la misma actividad o esfuerzo (Palma, 2000).

1.1.4. Factores de la Motivación Laboral

Varias son las investigaciones que coinciden sobre la existencia de factores internos (afiliación, logro y poder) y factores externos (supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario, y promoción) de la motivación laboral, como elementos que inciden significativamente en esta variable, (García et al., 2016).

Factores internos

Los factores internos son aquellos que dan cuenta a las condiciones personales del individuo, cognitiva y afectivamente hablando, lo que le permite crear sentimientos de gustos o de disgustos; los mismos que resultan inevitables abordarlos cuando de motivación laboral se trata (García et al., 2016). Estos son, necesidad de logro, necesidad de afiliación, y necesidad de poder.

La necesidad de logro tiene que ver con ese deseo del empleado de lograr las metas; se traza objetivos a mediano plazo que lo hagan destacable ante los demás, se esfuerza por demostrar conocimiento y capacidad.

La necesidad de poder no es otra cosa que el deseo de influir en las decisiones de la organización, poseer dominio sobre su operatividad.

La necesidad de afiliación se expresa en aquella actitud de empatía que pretende establecer relaciones afectivas con uno o varios compañeros.

Factores externos

Se determinan externos, pero no dejan de estar sujetos a las perspectivas de las personas; en el factor de la supervisión el empleado espera que sea producto de una evaluación y reconocimiento a sus méritos de una forma justa; el de grupo de trabajo es la realización donde el empleado espera voluntades para relaciones productivas; plantea que los contenidos de trabajo, sean dinámicos, creativos, y no monótonos; ya en lo que respecta al factor del salario, contempla el percibir una remuneración acorde a las funciones que

se desempeña; y por último el factor de la promoción es aquel que la proyección de tener ascensos que permitan llegar a mejores y más altos cargos y responsabilidades en la empresa.

1.2.- Antecedentes

Con la finalidad de realizar la presente investigación de forma objetiva y con sustentos académicos probados, se revisó varios trabajos similares anteriores de cuarto nivel; de esta forma se encontró el trabajo de titulación para Magister, de Lorena Flores García, en la Pontificia Universidad Católica Sede Esmeraldas (PUCESE), sobre el Clima Organizacional en los Trabajadores de la PUCESE, 2019; investigación aplicada a 170 trabajadores, concluyendo que las dimensiones que influyen en la existencia de un clima positivo son la imagen institucional y la interacción de los empleados; y tiene en cuenta que existen otras que inciden negativamente. Las restantes dimensiones, sobre la comunicación, la familia, y otras significaron según su estudio un peso medianamente positivo.

Existe un trabajo precedente de pregrado de la PUCESE, que resulta menester incorporar a estos antecedentes por dos razones destacables: la primera es que fue una investigación que se realizó al GADPE, que es la entidad que este trabajo investiga, y, la segunda por tratarse del clima laboral. Es una tesis elaborada por Preciado (2018), “ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS”; en el que mide varios factores como, liderazgo, remuneración, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, entre otros; de lo que en varias conclusiones resaltó que en los empleados del GADPE, existe un defectuoso y degradado entorno de trabajo, en el que los servidores no están de acuerdo con varios aspectos que influyen en sus actividades.

María del Carmen Vilelma, (2018) en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, previo a la obtención del título de Magister, desarrolló la investigación

“Correlación de los factores del Clima Laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Codiempaques del Ecuador, en la ciudad de Quito; el análisis de los resultados determinó que el clima organizacional percibidos por los empleados de la empresa es calificado como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral. El índice de Spearman de correlación realizado a todo el personal de 86.2% y el índice de Spearman de correlación realizado al personal de planta, ratifica la interdependencia entre los factores, por lo que es importante mantener y mejorar el clima laboral, que garantice un desempeño óptimo y logre productividad.

En el año 2017, Ignacio Sandoval, elabora un trabajo de investigación de posgrado en el Distrito de Educación 08D02 en el cantón Eloy Alfaro, denominado Análisis del Clima Laboral en el distrito antes mencionado, por Pontificia Universidad Católica Sede Esmeraldas (PUCESE); aplicando los tipos de investigación, básica, aplicada, descriptiva y exploratoria; a través de los instrumentos como encuesta y entrevista, la primera aplicada a todo el personal de la institución, y la segunda al director distrital, jefe de talento humano y la analista de talento humano; llegando a la conclusión que el personal no se encuentra satisfecho en su totalidad con el clima laboral que se genera en su lugar de trabajo, es así que de los doce factores analizados solo dos de ellos se encuentran en un estado o nivel satisfactorio con un 86% y 84%, seis en el nivel preventivo, y cuatro en un nivel de peligrosidad. Y finalmente se recomienda que, para mejorar el clima laboral, se desarrolle la propuesta de mejora de las relaciones interpersonales y de las recompensas.

El Plan de Mejora del Clima Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada, en el periodo 2017, elaborado por Ángel Moreta, como trabajo investigativo de posgrado, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, aplicado a 326 trabajadores; que los resultados del estudio permitieron conocer el índice del clima laboral, esta unidad de medida es el punto de partida para realizar el plan de mejoramiento, que el promedio de la organización fue del 62%. El criterio utilizado corresponde a que existen grupos de trabajo que están por debajo del promedio índice de ambiente laboral y presentan valores preocupantes en las diferentes dimensiones.

Carmen Bobadilla, en su trabajo de tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo” para la obtención del grado de Magíster, por la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el año 2017. El objeto del presente trabajo estuvo enfocado en determinar la relación entre el clima y el desempeño laborales; los instrumentos se aplicaron a 104 maestros de 4 institutos, evaluados con la escala de clima organizacional tipo Likert, y una encuesta de desempeño laboral, lo que permitió las siguientes conclusiones:

- Se comprobó que existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los institutos superiores tecnológicos de Huancayo.
- Los institutos tecnológicos investigados se encuentran ubicados en dos niveles de clima organizacional, de tres posibles alternativas, bueno regular y malo.

Finalmente, entre las recomendaciones destaca que es necesario realizar talleres vivenciales para mejorar el clima entre trabajadores, además de mejorar la comunicación entre las diferentes estancias jerárquicas con el docente.

Salazar & Gutiérrez (2017), realizaron un artículo científico, La Motivación Laboral en el Sector Servicios, ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera?, en el que cita diferentes investigadores, que conceptualizan de la motivación laboral, como son: Lathan y Ernest (2006), para los cuales se define como un proceso psicológico producto de la interacción de las necesidades del individuo como las metas y las condiciones del ambiente; en Abreu y Badii (2008), la motivación surge por una necesidad, que marca una tensión en la organización y la mueve a conquistar esa meta; por su parte, Meyer, Becker y Vandenberghe (2004), indican que es donde se induce al empleado al actuar, sino que además convergen la forma de hacerlo, el ímpetu y la constancia; y finalmente Salazar y Gutiérrez, citan a García (2012), quienes determinan 4 factores que inciden en la motivación laboral: retribución económica, responsabilidad en el trabajo, reconocimiento dentro de la empresa, y reconocimiento social.

Además, estos autores en su trabajo, citando a Agut y Carrero (2007), plasman 3 enfoques sobre la Motivación Laboral, desde la perspectiva de autoexpresión del individuo; el primer enfoque es el de carácter individualista (“qué bien estoy”), que refiere a los logros

positivos que obtiene el individuo, y de alguna forma los exterioriza; el enfoque dos tiene que ver con la capacidad de autorregularse (“qué bueno soy”), es en el que el individuo busca entregar buenos resultados de su actividad, así demostrar su competencia; y finaliza con el enfoque de autoexpresión genuina de la persona (“yo quiero ser yo”), aquí el individuo busca expresarse por sí mismo, no ve necesidad en los resultados para mostrar su valía.

Concluyen que toda la teoría revisada determina que la motivación laboral, no solo permite afirmar valores en los empleados, empujando un buen desempeño, sino que también repercute en el interés de la organización. Definen también que los elementos esenciales razón de la motivación son, la personalidad, la educación y el sistema de valores, que son estímulos capaces de lograr constancia e ímpetu de los empleados hacia un objetivo determinado. Para tener óptimo rendimiento laboral y productividad, es vital la motivación laboral.

1.3.- Fundamentación Legal

La legitimidad de un trabajo científico refiere a fundamentar en base a la ley la investigación a realizarse, brindarle de un sostén jurídico, para lo que es pertinente realizar una revisión de la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) con su respectivo reglamento, y, el Reglamento Interno del GADPE.

Constitución de la República del Ecuador

El Art. 33 de la Constitución afirma el derecho al trabajo como el pilar de la realización personal, familiar; un derecho económico, etc. Además, la garantía de velar por un trabajo digno y decoroso.

Art. 314 de la Constitución, dispone que todos los servicios públicos tienen que desarrollarse en base a principios de, obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia,

responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad y calidad. (Constitución, 2008).

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Art. 23.- Dispone: Los Derechos de las servidoras y los servidores

Con más de cinco literales garantiza la asociación libre y voluntaria de los servidores en cualquier entidad pública, y esta debe de brindar las facilidades para que se cumpla con este derecho, así como de igual forma debe ineludible e inexcusablemente fomentar el respeto y garantía a una remuneración justa. En este articulado también se plasma el derecho a gozar de estabilidad laboral.

El Art. 228, sobre la prestación de un servicio, es uno de los articulados que más refleja relación directa con nuestro tema de investigación laboral sobre el clima y la motivación, porque en su parte pertinente dispone que las instituciones garantizaran un ambiente sano, adecuado, propicio para el desempeño de los servidores, en el marco de una buena salud ocupacional.

El Art. 231. Esta expresado la higiene ocupacional, la misma que garantiza el control de los factores ambientales, con la finalidad de prevenir hechos que afecten a la salud de los servidores

En el Art. 232, de la presente ley se ampara todo lo referente a Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales, que en su parte medular dispone a todas las entidades realizar deben realizar obligatoriamente el Plan de prevención de riesgos, que se compone de procesos de inducción, de previsión sobre posibles futuros riesgos, y sus formas más saludables de mitigarlos. Cabe señalar que este plan debe ser registrado en el Ministerio rector del trabajo.

Finalmente, en este cuerpo legal citamos al Art 236, que, sobre el Bienestar social,

dispone: el deber de las entidades públicas y el derecho de los servidores de gozar de políticas institucionales de promuevan el desarrollo profesional, la implementación de servicios para el desarrollo familiar como las guarderías, así como la provisión de uniformes, transporte y de alimentación. Además de fomentar y organizar un clima laboral en marco del respeto y la armonía,

Reglamento a la LOSEP

El Art. 112 del presente reglamento, dispone y organiza al Ministerio de Relaciones Laborales, como el organismo rector en materia de la administración del talento humano y remuneraciones de ingresos complementarios; además realiza un desglose de las responsabilidades que este organismo posee, en doce literales, en los que se plasman obligaciones de emitir normas técnicas para la certificación de servicios de calidad del servicio público, para establecer las remuneraciones variables por eficiencia; realizar seguimiento y control sobre la aplicación de políticas y normas en el desarrollo del talento humano;

Art. 135 es sobre el desarrollo institucional, que básicamente indica que es el conjunto de políticas, estrategias, principios, normas, que permiten a instituciones y a organismos del estado, organizarse a través del talento humano organizarse. Además del Art. 195 que garantiza la formación y capacitación, para alcanzar destrezas y habilidades en los servidores.

Reglamento interno del GADPE

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Esmeraldas, posee de un reglamento interno que, de forma específica en torno a las competencias de la institución, norman las actividades de los servidores, en sus deberes y atribuciones propendiendo a cumplir las normativas supremas, a fin de tener funcionalidad organizativa eficiente y eficaz.

De todo lo investigado acerca del reglamento interno del GADPE, haremos énfasis en los artículos que guarden relación al tema planteado LA INFLUENCIA DEL CLIMA

LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ESMERALDAS. Como se lo expresa a continuación:

En el Art. 23 del Capítulo VII, se establecen 8 literales, que a más de las obligaciones y atribuciones que ordenan las normativas superiores (Constitución, y, Ley Orgánica de Servicio Público), son de cumplimiento obligatorio, los que disponen el cumplimiento con eficiencia las funciones inherentes al cargo, el respeto y acatamiento de las órdenes superiores, así como informar a estos de hechos que puedan afectar a la institución, y además que se debe mantener un buen comportamiento fuera y dentro del gobierno provincial.

Art. 24 del reglamento interno estipula los derechos a los que gozan los servidores del GADPE, haciendo relevancia que los mismos se realizan al amparo de las normas supremas, garantizando la estabilidad laboral, remuneración justa, recibir una inducción adecuada y oportuna respecto a sus funciones; además dispone garantizar el desempeño de sus funciones en un ambiente saludable, y propicio, seguridad ocupacional y la prevención de riesgos laborales.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1.- Tipo de estudio

2.1.1.- Por la forma de presentar los resultados

Para el objeto estudio, la presente investigación es cualicuantitativa porque el investigador tendrá que realizar una recopilación y contabilización de datos, para lo cual empleará la escala de Likert. Además, se establece como una investigación que debe medir el clima laboral, y esta variable se mide en base a percepciones.

2.1.2.- Según su alcance

Es descriptiva, porque su propósito es caracterizar el contexto y evaluar qué dimensiones o factores afectan el clima laboral de la institución, y cómo este influye en la motivación de los empleados. Y también es correlacional, ya que mediante el empleo de técnicas estadísticas se medirá la fuerza de la relación entre las dos variables (clima laboral, y motivación).

2.2.- Definición conceptual y operacionalización de las variables

Tabla 6

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Clima Laboral	Es el resultado de la interacción entre la conformación física de la organización y las características personales.	Mediante la aplicación de un cuestionario, que contienen un conjunto de ítems, en base al modelo de Likert.	Gestión Institucional Retos individuales Interacción	- Reconocimiento por la Gestión de Calidad -Diseño de plan institucional -Actitud para los cambios -Suministro de recursos, información, comunicación, y reconocimiento.	Encuestas
Motivación	Hace referencia al esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar y mantener en su trabajo.	Mediante la aplicación de un cuestionario, que contienen un conjunto de ítems, en base al modelo de Likert.	Incentivo económico Realización Personal Relaciones Interpersonales Estabilidad de vida	-Pago justo. -Satisfacción del cumplimiento de las expectativas. -Tipos de relaciones laborales y su grado de satisfacción.	Encuestas

				-Importancia al trabajo como fuente de estabilidad y satisfacción personal.	
--	--	--	--	---	--

Elaborado por el autor

2.3.- Población y muestra

Para Arias (2012), la población es el objeto de estudio de una investigación, consta de un conjunto de elementos que pueden ser finitos o infinitos con sus respectivas características comunes. Su delimitación ira en función de sus objetivos y el problema de estudio.

La Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP), está conformada por 21 servidores que serían nuestra población por estudiar; en virtud de ello se trabajará ese total es nuestra muestra.

Tabla 7

SERVIDORES DE DASIP	
PUESTO	PERSONAS
DIRECTOR	1
COORDINADOR	1
SECRETARIA	1
ESPECIALISTAS	4
ANALISTAS	5
ASISTENTES ADMINISTRATIVOS	7
AUXILIAR DE SERVICIO	1
CHOFER	1
TOTAL	21

2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica e instrumentos de recolección de datos, corresponde a los medios que nos permitirán la obtener los datos o información, luego que hemos definido la operacionalización de las variables y los indicadores. Este instrumento es cualquier dispositivo, recurso, o formato (papel o digital) que sirve para almacenar o registrar información, (Arias, 2012).

La técnica que se empleará es la encuesta, y el instrumento aplicado es un cuestionario de 62 ítems, formal y estructurada, en dos partes: la primera es de carácter informativo que recopila datos sobre características personales y laborales del personal: genero, edad, estado civil, años de servicio y tipo de personal (ítems 1-5); y, la segunda es sobre cuestionamientos dirigidos a determinar el clima organizacional (ítems 6-42) y a medir la motivación laboral (ítems 43-62). Técnicas e instrumentos que fueron utilizados por Banegas y Cardona (2017), en el artículo científico Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados en la Universidad Católica de Cuenca.

El instrumento validado, consta de un conjunto de ítems de afirmaciones o juicios en los que los servidores, deben manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo, en una escala tipo Likert de cinco alternativas de respuestas, a las cuales se le asigna a cada una de ellas un valor numérico: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), neutral (3), de acuerdo (4), y totalmente de acuerdo (5).

2.5.- Análisis de datos

Cumplir con el objeto de esta investigación implica realizar dos análisis: el descriptivo que nos permitirá obtener los datos o información para un diagnóstico de la percepción que tienen los servidores de DASIP-GADPE, sobre su ambiente y entorno de trabajo, además del grado de motivación; y el segundo análisis que corresponde al correlacional, con la finalidad de establecer la relación entre las dos variables.

En lo que compete al procesamiento de datos desde el método descriptivo, mediante el análisis de frecuencias absolutas, el promedio aritmético o media, mediana, moda y desviación típica.

Apoyado en Banegas y Cardona (2017), respecto al análisis correlacional, corresponde determinar un coeficiente de correlación que permita expresar la asociación o la fuerza de relación existente entre las variables. Para el presente trabajo se resuelve hacerlo con el coeficiente de correlación producto-momento, o r de Pearson. Así como también se trabajará bajo el criterio de Guilford, quien sugiere la siguiente interpretación descriptiva:

Figura 2

<u>Positiva</u>	<u>Negativa</u>
$0 \leq r < ,20$	$0 \geq r > -,20$
$,20 \leq r < ,40$	$-,20 \geq r > -,40$
$,40 \leq r < ,60$	$-,40 \geq r > -,60$
$,60 \leq r < ,80$	$-,60 \geq r > -,80$
$,80 \leq r < 1$	$-,80 \geq r > -1$

Fuente: Banegas y Cardona 2017

Adicionalmente con el análisis mediante Producto de Estadística y Solución de Servicio (SPSS), se podrá emparejar las tres dimensiones del clima laboral, con las cuatro dimensiones de la motivación, y de esta forma establecer la correlación existente.

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1 Aspectos Generales

Se realizó la encuesta de 62 items, a 21 servidores de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP), y, A los encuestados se les explicó con toda claridad la estructura y el contenido del documento, como además se le garantizó la confidencialidad de lo que allí expresen.

Para analizar, la influencia del clima laboral en la motivación de los servidores de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación del Gobierno Provincial de Esmeraldas, los datos obtenidos en la aplicación del instrumento han sido procesados a través del sistema estadístico SPSS.

3.2 Resultados de la Encuesta

Como sabemos, la encuesta está estructurada en dos partes; la primera, en torno a las características personales y laborales del personal, en la que los resultados manifiestan que, del total de los encuestados respecto al género, el 61% es femenino, y, el 39% masculino, demostrando la presencia mayor de las mujeres sobre los varones.

En los demás resultados de esta primera parte del cuestionario, reflejo que, ningún servidor está dentro del rango de edad de los 18 a 25 años; sin embargo, existe un porcentaje parejo del 22% de las personas entre los 26 a 35 años, y los que están de 36 a 45 años que también son el 22%; similitud ocuriente, pero con un porcentaje mayor se encuentran los de 46 a 55 años con el 28%, y los mayores a 56 años en 28%.

Los ítems de estado civil expresaron que, el 28% son solteros, los casados el 44%, divorciados el 16%, nadie ha enviudado, y a la opción otros la seleccionaron el 11%. Ya en lo que corresponde a los años de servicio en la categoría de 1 a 5 años el 55%, de 6 a 10 años el 33%, de 11 a 15 años 05%, y los mayores a 16 años el 05%. Y finalmente en el último ítem de esta primera parte del instrumento, señala del tipo de personal, donde el 55% de los encuestados afirmaron tener nombramiento, y el 45% ser contratados.

Conforme a la segunda parte de la estructura del instrumento, por las respuestas de cada servidor se obtuvo la media por dimensión, mediante la fórmula PT/PN (en el que PT es la puntuación total de esa escala y NT el número de afirmaciones), como también de las dos variables (clima y motivación laborales), con una escala de puntuación del 1 al 5, en

relación con los resultados logrados. Para facilitar el análisis cualitativo, de los resultados cuantitativos obtenidos. Observar tabla 7.

Tabla 8

Puntuación	Categoría de clima y motivación
1 a menos de 2	Muy desfavorable
2 a menos de 3	Desfavorable
3 a menos de 4	Favorable
4 a 5	Muy favorable

Fuente: Banegas y Cardona (2017)

Mediante a la utilización de sistema SPSS, se procesó todas las respuestas de los ítems, y como producto de ello el cuadro estadístico descriptivo nos reflejó una media de 3,9 ubicándose en la categoría de favorable, con relación a la escala utilizada. Tabla 8.

Tabla 9

Estadísticos		
CLIMA LABORAL		
N	Válidos	18
	Perdidos	0
Media		3,935
Mediana		4,041
Moda		4,4
Desv. típ.		,5726
Mínimo		2,8
Máximo		4,8

Asimismo, para la variable de Motivación Laboral, se aplicó el SPSS, ingresando el todos de los resultados de los 20 ítems que la conforman. Obteniendo una media de 4,42 que con relación a la escala propuesta nos dice que la precepción de motivación de los servidores es muy favorable. Ver tabla 9.

Tabla 10

Estadísticos		
MOTIVACION LABORAL		
N	Válidos	18
	Perdidos	0
Media		4,4278
Mediana		4,7000
Moda		5,00
Desv. típ.		,58967
Mínimo		3,15
Máximo		5,00

3.2.1 Resultados de valoración de las dimensiones

Las siguientes tres dimensiones corresponden al clima laboral:

En **Gestión Institucional**, los encuestados en un 89% respondieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, que son reconocidos por su gestión de calidad; el 72% no considera que su productividad se vea afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección; el 100% está de acuerdo y totalmente de acuerdo que el personal es productivo; el 72% está totalmente de acuerdo y el 28% de acuerdo, a que cuentan con una planificación clara que guía sus actividades; el 94% dice estar de acuerdo que, el trabajo está claramente definido y estructurado, frente a un 6% que expresan neutralidad al respecto; el 83% expresó estar totalmente de acuerdo que se encuentra comprometido con las metas de la institución, y el 17% señaló estar de acuerdo; el 94% está totalmente de acuerdo en la existencia del espíritu de trabajo en equipo, mientras al 6% optó por la respuesta neutral; el 100% siente pertenecer a un buen equipo de trabajo; el 88% afirma que es tomado en cuenta para las decisiones que se adoptan, ante un 12% que prefirió una posición neutral; el 100% respondieron tener claro quién tiene la autoridad formal, como también quien es su jefe; y, el 100% se siente orgulloso de su trabajo.

Los **Retos Individuales**, como segunda dimensión entregan resultados respecto a la percepción de actitudes para el cambio. El 61% está totalmente de acuerdo y el 34% está

de acuerdo que, se dan oportunidad para desarrollar el conocimiento, las destrezas y las habilidades; el 94% manifiesta que el trabajo que desempeña corresponde a sus aptitudes, habilidades e intereses; el 94% se adapta rápidamente a las nuevas situaciones; entienden las capacidades de sus compañeros en un 94%, y un 6% mantiene una postura neutral; el 72% está totalmente de acuerdo que se mantienen altos estándares de desempeño, y en ese mismo ámbito un 22% dijo estar de acuerdo, frente a un 6% que expresó neutralidad; el 94% afirma mantener una búsqueda de mejora continua, esforzarse por entender las necesidades de las comunidades, y sentirse a gusto con sus compañeros de trabajo; el 83% percibe que se tienen confianza los unos a los otros, y el 17% están neutrales; el 94% discrepa o está en desacuerdo que su trabajo sea rutinario y repetitivo, contrario a un 6% que sí lo considera.

La **Interacción**, como tercera y última dimensión de esta variable, plasma los resultados en torno con la percepción relativa a la información, el reconocimiento por parte de la institución, y, el orgullo de pertenecer a la misma. El 77% indica que la gente es reconocida en proporción al trabajo desempeño, en el que un 23% restante se mantuvo neutral; el 100% siente que son reconocidos por su contribución individual; el 50% percibe que por la manera de hacer su trabajo pueden ser mejor recompensados, el 11% dice no estar de acuerdo, y el 39% es neutral a esas posturas; entre el 95% y el 99%, señala contar con los recursos necesarios para realizar su trabajo, así como la claridad del trabajo a realizar, respectivamente; perciben el 100% que la información y la comunicación fluyen oportuna y directamente; el 100% se siente orgulloso de pertenecer a esta institución, y están interesados que esta institución sea la mejor; y, el 50% piensa que hay lealtad por parte del personal hacia la institución, otro 16% dice que no la hay, frente a un 34% que se mostró neutral en su respuesta.

En la tabla N° 10 se realiza la exposición de los resultados por número de personas que en cada ítem se decidieron por alguna de las cinco alternativas.

Tabla 11

TEMA	ÍTEMS		T.D.	P.D.	N	P.A.	T.A.
			1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	6	Somos reconocidos por nuestra gestión de calidad			3	5	13
	7	Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección	7	8	2	4	
	8	El personal es productivo			1	6	14
	9	Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades			1	6	14
	10	El trabajo está claramente definido y estructurado			2	6	13
	11	Estoy altamente comprometido con las metas de la institución			1	4	16
	12	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la institución			2	8	11
	13	Pertenezco a buen equipo de trabajo			1	5	15
	14	Me toman en cuenta en las decisiones que toman			3	6	12
	15	Confían en las decisiones que tomo, nadie las verifica	5	1	2	10	3
	16	A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión	18	2	1		

17	En algunas situaciones, no ha estado claramente seguro de quién es mi jefe	20	1			
18	Estoy orgulloso de mi trabajo			1	4	16
19	No soy bien visto por mis superiores si comento un error en mi trabajo	12	1	5	2	1
20	Se dan las oportunidades para desarrollar el conocimiento, las destrezas, y las habilidades personales			1	8	12
21	El trabajo que desempeño corresponde a mis aptitudes, habilidades e intereses			2	6	13
22	Me adapto rápidamente a las nuevas situaciones			2	3	16
23	Entendemos las capacidades de cada uno de nuestros compañeros			2	6	13
24	Cuando tengo una tarea difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros			2	6	13
25	Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros usuarios			2	8	11
26	Mantenemos altos estándares de desempeño			2	5	14
27	Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño laboral				12	9
28	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo				9	11
29	Nos mostramos en confianza los unos a los otros			4	8	9
30	Considero que mi trabajo es rutinario y repetitivo	11	8		2	
31	La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeño			5	6	10

32	Se nos reconoce por nuestra contribución individual				12	9
33	Pienso que por mi manera de hacer mi trabajo podría ser mejor recompensado	2	2	8	3	6
34	Tengo claro el trabajo a realizar, así como mi papel en el mismo			2	9	10
35	Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo				11	10
36	Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del personal			5	12	4
37	La información y la comunicación fluye oportuna y directamente				12	9
38	En la institución la mayoría de las personas están preocupadas por sus propios intereses	2	3	10	3	3
39	Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución				5	16
40	Me interesa que esta institución sea la mejor				6	15
41	El personal no está identificado con la institución	8	5	4	2	2
42	Siento que no hay lealtad por parte del personal hacía la institución	5	6	7	2	1

Fuente: Encuesta del clima laboral en servidores DASIP

Las siguientes cuatro dimensiones corresponden a la motivación laboral:

Dentro de lo que compete a los **Incentivos Económicos**, el 61% de los encuestados considera que la remuneración percibida corresponde al esfuerzo desplegado su paga sí considera su esfuerzo, mientras que el 11% considera que no es así, frente al 28% que se expresa neutral; el 66% dice que su sueldo satisface sus necesidades básicas, el 11% señala lo contrario, y el 13% está neutral; el 55% percibe que en este empleo hay posibilidades de avance salarial, ante un 45% que prefiere mantenerse neutral; el 61% está de acuerdo que su paga corresponde a su responsabilidad, el 11% no está de acuerdo, y el 28% neutral.

En la **Realización Personal**, el 100% consideran que su trabajo los hace sentir pleno; 100% de los encuestados aseguran que su trabajo es importante para ellos, además que realizar este empleo contribuye a su bienestar, de igual forma respondieron en los ítems siguientes 51 y 52 de esta dimensión, que hablan del significado positivo que este trabajo tiene en sus vidas, y, que están contentos de hacer ese trabajo, respectivamente.

La **Realización Interpersonal**, de los servidores en un 100% respondió haber hecho amigos, como de igual forma que les gusta convivir con sus compañeros de trabajo; el 89% asiste a reuniones sociales y otros eventos con sus compañeros de trabajo, y el 11% respondió neutral; el 100% ve que las relaciones con sus compañeros de trabajo son cordiales, asimismo de estar a gusto con el trabajo que recibe de sus compañeros de trabajo.

Estabilidad de Vida, esta última dimensión se refiere a la satisfacción personal principalmente; en la que el total de los encuestados señala que su trabajo los mantiene sano; el 94% asume que su trabajo lo mantiene ocupado y alejado de vicios, y el 6% se manifiesta neutral; el 100% afirma que su trabajo los hace sentir productivos; y, el 72% desearía continuar laborando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación, en oposición al 4% que responde que no, y el otro 4% que está neutral.

En la presente tabla obsérvese el numérico general de la encuesta, del que se elaboró los datos porcentuales sobre la motivación.

Tabla 12

TEMA	ÍTEMS		T.D.	P.D.	N	P.A.	T.A.
			1	2	3	4	5
MOTIVACION LABORAL	43	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	1	6	8	5
	44	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	1	5	9	5
	45	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo			9	5	7
	46	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	1	1	6	5	8
	47	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo		1	2	9	9
	48	Mi trabajo me hace sentir pleno				9	12
	49	Mi trabajo es importante para mi				8	13
	50	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar				13	8
	51	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida				9	12
	52	Estoy contento de hacer este trabajo				6	15
	53	He hecho amigos en mi trabajo				7	14

54	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo				8	13
55	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo			3	6	12
56	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales				7	14
57	Estoy a gusto con el trabajo que recibo de mis compañeros de trabajo				8	13
58	Mi trabajo me mantiene sano				9	12
59	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de los vicios			2	6	13
60	Mi trabajo me hace sentir productivo				6	15
61	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva				7	13
62	Me gustaría continuar trabajando a pesar de hacer cumplido la edad de jubilación	1		2	7	11

Fuente: Encuesta de la motivación en servidores DASIP

3.2.2 Resultados de correlaciones

Utilizando el sistema SPSS se procesaron los datos encuestados y así se logró obtener el coeficiente de Pearson, como el de Tau-b de Kendall, logrando establecer la asociación o fuerza entre las variables clima laboral, y motivación laboral. Como se puede ver en la tabla 12, de coeficiente de Pearson es ,988; con este dato se establece así que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Tabla 13

CORRELACIÓN DE PEARSON		CLIMA	MOTIVACIÓN
CLIMA	Correlación de Pearson	1	,980**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	5,574	5,624
	Covarianza	,328	,331
	N	18	18
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,980**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	5,624	5,911
	Covarianza	,331	,348
	N	18	18

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

De igual forma se presentan los coeficientes de Kendall, en la presente tabla 13, que permitirá consolidar un análisis para el lector. Su resultado muestra una asociación o fuerza en un coeficiente de, 967; de nivel significativa.

Tabla 14

CORRELACIONES				
Taub de Kendall	CLIMA		CLIMA	MOTIVACIÓN
		Coeficiente de correlación	1.000	,967"
		Sig. (unilateral)	,	,000
		N	18	18
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,967"	1.000
		Sig. (unilateral)	,000	,
		N	18	18

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Producto del emparejamiento de las dimensiones del clima laboral con las dimensiones de motivación laboral, a través del SPSS, como se muestran en la tabla 14, con coeficiente de relación significativa entre las dimensiones.

Tabla 15

CLIMA LABORAL MOTIVACIÓN LABORAL	Gestión Institucional	Retos Individuales	Interacción
Incentivo Económico	0,951	0,959	0,944
Realización Personal	0,947	0,944	0,941
Realizaciones Interpersonales	0,945	0,944	0,832
Estabilidad de Vida	0,947	0,984	0,858

Fuente: Servidores encuestados

4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN

Existe abundante material de estudiosos y teóricos de diversas escuelas, tanto en lo referente a clima laboral, como también en lo referente a motivación. Sin embargo, este trabajo es realizado en base a la teoría de síntesis o integrador, en lo referente al clima laboral, que habla sobre la descripción del término desde un enfoque estructural y subjetivo, sus gestores son Litwin y Stringer (Hesse, Gómez & Bonales, 2010; Banegas & Campoverde, 2017). Coincidente con estos autores Obregoso (2015), define que “el clima laboral es la interacción de las condiciones físicas de la organización y la característica individual de quienes en ella laboran; y, en lo referente a motivación se sustenta en afirmaciones como la de McClelland, quien confirma a la motivación como la base del éxito, así expresa la hegemonía de la necesidad de logro en el individuo, el afán de las personas por alcanzar objetivos y demostrar sus competencias. Los individuos con motivación de logro tienden a dirigir sus energías a hacer sus actividades, rápido y bien.

En base a estos aportes científicos y otros trabajos investigativos similares se realizó el presente trabajo cuyo objetivo general es analizar la influencia del clima laboral en la motivación de los servidores de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP) del Gobierno Provincial de Esmeraldas (GADPE).

Para cumplir con este propósito se procedió al uso de una metodología cualicuantitativa, descriptiva y correlacional, a través de la encuesta, en la que participó todo el personal del departamento. La herramienta fue estructurada con 62 ítems diseñados para la aplicación de cada una de las dimensiones correspondientes a cada variable.

Los datos obtenidos respecto a las dimensiones de la variable clima laboral (gestión institucional, retos individuales, interacción), fueron procesados utilizando el sistema estadístico SPSS, reflejando una media de 3,9, medida que se ubica en la escala de favorable en relación con la escala utilizada. Este resultado pone de manifiesto los factores que influyen en el clima laboral altamente positivo del DASIP, que, comparado

con los resultados publicados en el trabajo realizado en el año 2017 por Ignacio Sandoval, denominado Análisis del Clima Laboral en el Distrito de Educación 08D02 en el cantón Eloy Alfaro, por Pontificia Universidad Católica Sede Esmeraldas (PUCESE), aplicando los tipos de investigación, básica, aplicada, descriptiva y exploratoria. Concluye que el personal no se encuentra satisfecho en su totalidad con el clima laboral que se genera en su lugar de trabajo, es así que de los doce factores analizados solo dos de ellos se encuentran en un estado o nivel satisfactorio con un 86% y 84%, seis en el nivel preventivo, y cuatro en un nivel de peligrosidad.

De la misma forma se procesaron los datos recogidos de las dimensiones correspondientes a la variable motivación (Incentivo económico, realización personal, relaciones interpersonales, estabilidad de vida), obteniendo una de media 4,42 correspondiente a la escala de favorable también.

Luego se procesaron los datos de las dos variables utilizando el sistema SPSS, obteniendo el coeficiente de Pearson como el de Tau-b de Kendall para establecer la asociación o fuerza entre las variables, alcanzando un coeficiente de ,967, de nivel significativa.

Los resultados han confirmado que el clima laboral ejerce una fuerte influencia positiva sobre la motivación de los servidores del DASIP. Resultados que tienen similitud con los del trabajo realizado por Carmen Vilelma, previo a la obtención del título de magister en la universidad Andina simón bolívar sede Ecuador “, Correlación de los factores del Clima Laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa Codiempaques del Ecuador, en la ciudad de Quito”. Los resultados son muy similares pese a las diferencias como que es una empresa privada, y, que además cuenta con una mayor población sujeta de estudio. Pero lo esencial aquí es que el análisis de los resultados determinó que el clima organizacional percibidos por los empleados de la empresa es calificado como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral. El índice de Spearman de correlación realizado a todo el personal es de 86.2% y el índice de Spearman de correlación realizado al personal de planta, ratifica la interdependencia entre los factores.

De acuerdo con estos resultados, puede darse por sentado que el clima laboral ejerce una gran influencia sobre la motivación de los trabajadores. Esta puede ser positiva o negativa como en el caso de la tesis de pregrado elaborada por Preciado (2018), “ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS”. Este trabajo llama mucho la atención por sus conclusiones bastante desalentadoras no obstante la similitud entre los factores medidos, como, liderazgo, remuneración, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, entre otros; de lo que resalta que en los empleados del GADPE, existe un defectuoso y degradado entorno de trabajo, en el que los servidores no están de acuerdo con varios aspectos que influyen en sus actividades.

Es evidente que los resultados de estas dos investigaciones realizadas en la misma institución son completamente antagónicos, de tal forma, que sería importante realizar mediciones en otros departamentos de la misma institución para tener una visión clara del ambiente institucional en su conjunto.

5. CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

El elemento más importante de las organizaciones especialmente de instituciones públicas es su plana de colaboradores, que hacen posible el éxito de sus funciones y cumplimiento de sus metas. Se puede producir y reproducir ideas, proyectos y planificaciones, incluso acceder a toda la tecnología imaginable, pero el personal es único, y es por eso que este activo debe ser bien cuidado y estar en constante desarrollo tanto intelectual como personal, es decir, que, para contar con un personal motivado y comprometido, las instituciones deben preocuparse de crear un buen ambiente laboral como el que reflejan los resultados de esta investigación en la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP) del Gobierno Provincial de Esmeraldas, para brindar un servicio de calidad y con calidez a la ciudadanía.

1. Por medio de los resultados obtenidos de la medición procesados con el sistema SPSS, se llegó a la conclusión de los factores que inciden en el clima laboral de los servidores de la Dirección de Acción Social Inclusión y Participación (DASIP) del Gobierno Provincial de Esmeraldas, son el liderazgo, la planificación, el salario y el reconocimiento.
2. Luego de procesar los datos del clima laboral por medio del sistema SPSS, el cuadro descriptivo reflejó una media de 3,9 que según la escala se ubica en categoría aceptable. Así mismo se procedió con los datos de la variable motivación, este arrojó una media 4,42 ubicándolo en la misma categoría, de acuerdo a la escala utilizada; producto del emparejamiento del total de las dimensiones para sacar la correlación de las variables, obteniendo un coeficiente ,967 de nivel significativo.
3. De acuerdo con los resultados obtenidos luego de procesar los datos y determinar la correlación entre las variables, además de contrastar estos resultados con los resultados de otras investigaciones, se llegó a la conclusión de que la motivación reflejada en el personal de la Dirección de Acción Social

Inclusión y Participación (DASIP) del Gobierno Provincial de Esmeraldas, es producto del buen clima laboral que arrojaros los datos de la presente investigación.

5.2 RECOMENDACIONES

- Mantener y fortalecer los factores que inciden sobre el buen clima laboral del DASIP. Además, debido a que la muestra es un poco limitada para establecer un criterio general de la institución y frente a conclusiones antagónicas de una investigación anterior, es recomendable realice un análisis general del clima laboral GADPE, a través del método inductivo.
- Es un hecho que los factores positivos observados en una organización influyan también en la motivación de los colaboradores, como se observa en los resultados de esta investigación, pero debería también involucrarse a la ciudadanía por medio de la encuesta, para contrastar esos datos con obtenidos dentro de la institución.
- La academia debería concertar convenios con las instituciones públicas para fortalecer tanto el clima laboral como la motivación a través de procesos de capacitación constante de los servidores públicos.

REFERENCIAS

- Ángel Mesías Moreta Yánez (2018). Maestría en Dirección de Empresas. Plan de Mejora del Clima Laboral, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada. Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ambato. Obtenido de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2463/1/76750.pdf>
- Bobadilla Merlo (2017). Magister en Educación. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, Universidad Nacional del Centro de Perú, Escuela de Posgrado.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82.
- Ellegren, U. (2017). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances En Psicología*, 23(1), 87-102. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.174>
- Flores E. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas - 2018* [Tesis de Maestría, PUCESE]. Repositorio de la PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1884>
- García, Londoño, Ortiz (2016). *Factores internos y externos que inciden en la Motivación Laboral*. Revista electrónica Psyconex. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Hesse, Gómez & Bonales. (2010). Clima Organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenarios* *Vol. 8 No 2, Julio-Diciembre de 2010, págs. 41-50. <file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalDeUnaInstitucionPublicaDeEducac-3882831.pdf>
- Iglesias Armenteros, Annia, & Sánchez García, Zenia. (2015). An Overview of the Organizational Climate. *MediSur*, 13(3), 455-457. Recuperado en 13 de septiembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en.
- Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. (2017) Obtenido de: <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80/79>
- Kangis, P., y Williams, D. (2010). Organisational Climate and corporate performance: an empirical investigation. *Management Decision*.
- María del Carmen Vilema Escudero (2018). Maestría en Dirección de Empresas Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores, Universidad Andina Simón

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>

Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.

Orbegoso, A., (2010) Problemas teóricos del clima organizacional un estado de la cuestión. Universidad Privada del Norte de Perú
https://www.researchgate.net/publication/337010243_PROBLEMAS_TEORICOS_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_UN_ESTADO_DE_LA_CUESTION_Resumen_THEORICAL_PROBLEMS_OF_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_A_STATE_OF_THE_QUESTION

Palma Carrillo, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista De Investigación En Psicología*, 3(1), 11-21. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>

Preciado G. (2018). *Análisis del clima laboral de los servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas - 2018* [Tesis de Pregrado, PUCESE]. Repositorio de la PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1755>

Robbins, Stephen P. (2004) Comportamiento Organizacional, 10ma. ed. Pearson Educación, Mexico.
https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF?email_work_card=title

SALAZAR ESTRADA, José Guadalupe et al. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, Ciudad de La Habana , v. 20, n. 4, p. 67-75, oct. 2009. Disponible en <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso>. accedido en 08 sept. 2020.

SÁNCHEZ-SELLERO, MARIA CARMEN, SÁNCHEZ-SELLERO, PEDRO, CRUZ-GONZÁLEZ, MARIA MONTSERRAT, & SÁNCHEZ-SELLERO, FRANCISCO JAVIER. (2014). CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140507>

Sandoval I. (2017). *Análisis del Clima Laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro - 2017* [Tesis de Maestría, PUCESE]. Repositorio de la PUCESE.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/972>

ANEXOS

Anexo 1 para medir el clima laboral

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN DASIP DEL GOBIERNO PROVINCIAL, FUERON UTILIZADOS POR BANEGAS Y CARDONA (2017), EN EL ARTÍCULO CIENTÍFICO INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA.

Estimado funcionario de DASIP del GADPE, el siguiente cuestionario pretende evaluar el clima organizacional y la motivación laboral de su Institución, la información que usted suministre es totalmente confiable y anónima, por lo tanto no tendrá repercusiones negativas para usted, y su uso es para fines académicos. Por ello, se solicita de la manera más comedida, se digne dar contestación de la manera más franca posible a las preguntas planteadas.

SECCION 1: ANTECEDENTES PERSONALES Y LABORALES.

Marque con una X, cada uno de los siguientes aspectos que se presentan a continuación y que corresponden a sus características personales y laborales.

1. Género

Femenino		Masculino	
----------	--	-----------	--

2. Edad

De 18 a 25 años		De 26 a 35 años		De 36 a 45 años		De 46 a 55 años		Más de 56 años	
-----------------	--	-----------------	--	-----------------	--	-----------------	--	----------------	--

3. Estado Civil

Soltero (a)		Casado (a)		Divorciado (a)		Viudo (a)		Otro	
-------------	--	------------	--	----------------	--	-----------	--	------	--

4. Años de Servicio

De 1 a 5 años		De 6 a 10 años		De 11 a 15 años		Más de 16 años	
---------------	--	----------------	--	-----------------	--	----------------	--

5. Tipo de Personal

Nombrados		Contratados	
-----------	--	-------------	--

SECCION 2: ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación UD. Encontrará una serie de afirmaciones acerca del Gobierno Provincial, institución en la que trabaja.

Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuesta:

- 1) Totalmente en desacuerdo (T.D.) 3) Neutro 5) Totalmente de acuerdo (T.A)
 2) En desacuerdo (P.D.) 4) De acuerdo (P.A.)

Su tarea consistirá en marcar con una X en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada ítem, la alternativa que según su opción refleja su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones.

Yo siento que en esta institución...

TEMAS	ÍTEMS		T.D.	P.D.	N	P.A.	T.A.
			1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	6	Somos reconocidos por nuestra gestión de calidad					
	7	Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección					
	8	El personal es productivo					
	9	Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades					
	10	El trabajo está claramente definido y estructurado					
	11	Estoy altamente comprometido con las metas de la institución					
	12	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la institución					
	13	Pertenezco a buen equipo de trabajo					
	14	Me toman en cuenta en las decisiones que toman					
	15	Confían en las decisiones que tomo, nadie las verifica					
	16	A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión					
	17	En algunas situaciones, no ha estado claramente seguro de quién es mi jefe					
	18	Estoy orgulloso de mi trabajo					
	19	No soy bien visto por mis superiores si comento un error en mi trabajo					
	20	Se dan las oportunidades para desarrollar el conocimiento, las destrezas, y las habilidades personales					
	21	El trabajo que desempeño corresponde a mis aptitudes, habilidades e intereses					
	22	Me adapto rápidamente a las nuevas situaciones					
	23	Entendemos las capacidades de cada uno de nuestros compañeros					
	24	Cuando tengo una tarea difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros					
	25	Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros usuarios					
	26	Mantenemos altos estándares de desempeño					
	27	Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño laboral					
	28	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
	29	Nos mostramos en confianza los unos a los otros					
	30	Considero que mi trabajo es rutinario y repetitivo					
	31	La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeño					
	32	Se nos reconoce por nuestra contribución individual					
	33	Pienso que por mi manera de hacer mi trabajo podría ser mejor recompensado					

	34	Tengo claro el trabajo a realizar, así como mi papel en el mismo					
	35	Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo					
	36	Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del personal					
	37	La información y la comunicación fluye oportuna y directamente					
	38	En la institución la mayoría de las personas están preocupadas por sus propios intereses					
	39	Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución					
	40	Me interesa que esta institución sea la mejor					
	41	El personal no está identificado con la institución					
MOTIVACION LABORAL	42	Siento que no hay lealtad por parte del personal hacia la institución					
	43	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo					
	44	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas					
	45	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo					
	46	Mi paga corresponde a mi responsabilidad					
	47	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo					
	48	Mi trabajo me hace sentir pleno					
	49	Mi trabajo es importante para mi					
	50	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar					
	51	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida					
	52	Estoy contento de hacer este trabajo					
	53	He hecho amigos en mi trabajo					
	54	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo					
	55	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo					
	56	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales					
	57	Estoy a gusto con el trabajo que recibo de mis compañeros de trabajo					
	58	Mi trabajo me mantiene sano					
	59	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de los vicios					
	60	Mi trabajo me hace sentir productivo					
	61	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva					
	62	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación					

