



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGA
PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA: CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS
TRABAJADORES**

Autores:

Sra. Mosquera Rosero Estefanía Evelyn

Acompañante:

Mgtr. Ruth calle

Milagro, Septiembre 2019

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, Mosquera Rosero Estefania Evelyn en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta práctica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Estudios biopsicosociales de grupos vulnerables de la población (área organizacional) , de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta práctica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 30 de septiembre de 2019



Mosquera Rosero Estefania Evelyn
Autor 1
C.I: 0928543222

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, Calle Cabezas Ruth Esther en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por la estudiante Mosquera Rosero Estefanía Evelyn cuyo tema de trabajo de Titulación es clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores , que aporta a la Línea de Investigación Estudios biopsicosociales de grupos vulnerables de la población (área organizacional) previo a la obtención del Grado PSICOLOGA; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

o.



Mgtr: Calle Cabezas Ruth Esther
Tutor
C.I: 0969595914

Milagro, 30 de septiembre de 2019

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Calle Cabeza Ruth Esther

Phd. Zambrano Villalva Carmen Graciela

Mgtr. Miranda Vera Washington Rafael

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por la estudiante Mosquera Rosero Estefanía Evelyn Con el tema de trabajo de Titulación: Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores. Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[54]
Defensa oral	[40]
Total	[94]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Para constancia de lo actuado firman:

	Apellidos y Nombres	Firma
Presiente	Calle Cabeza Ruth Esther	
Secretario (a)	Zambrano Villalva Carmen Graciela	
Integrante	Miranda Vera Washington Rafael	

DEDICATORIA

Se lo dedico en primer lugar a Dios a mis padres y a mi familia por su apoyo incondicional para lograr lo que me propongo también a mi hija Nashely quien es mi vida y la persona que me impulsa y me seguirá impulsando a seguir adelante también le dedico esto a Alba Espinosa quien ha sido como una madre para mí ha estado conmigo en la todo momento y me ha demostrado que puedo contar con todo su apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios y a mis padres y a toda mi familia por su apoyo incondicional para lograr lo que me propongo también a mi hija Nashely quien es mi vida y la persona que me impulsa y me seguirá impulsando a seguir adelante también le dedico esto a Alba Espinoza quien ha sido como una madre para mí ha estado conmigo en todo momento gracias por los consejos que siempre me ha dado y me seguirá dando para seguir siendo una mejor persona ella es un excelente ser humano que me ha demostrado que pese a las adversidades que se nos pueda presentar en el camino se puede salir adelante gracias por demostrarme que puedo contar con todo su apoyo.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	IV
APROBACION DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
INDICE GENERAL	VIII
INDICE DE FIGURAS	IX
INDICE DE TABLAS.....	X
RESUMEN	1
RESUMEN	10
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACION	6
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9
METODOLOGÍA.....	14
DESARROLLO DEL TEMA.....	18
CONCLUSIONES.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Teoría de la Pirámide de Maslow	15
---	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuanto comparativo	18
-----------------------------------	----

Clima laboral y su incidencia en la motivación de los trabajadores

RESUMEN

Las empresas hoy en día están en constante crecimiento y para mantener su capital humano tienen que generar proyectos de motivación que generen un buen clima laboral para tener mayor productividad en sus trabajadores y a su vez que los trabajadores se encuentren más identificados con sus empresas. El propósito por el que se realizó la investigación es de conocer los resultados que se obtienen en las empresas cuando existe un buen o mal clima laboral y que los trabajadores se encuentren motivados. En el siguiente estudio se tratarán temas relacionados con la importancia del clima laboral, la motivación y temas relacionados con las teorías que intervienen en la correcta administración del personal que labora en las empresas, en el cual se pretende conocer la relación e incidencia que tiene el clima laboral en la motivación de los trabajadores que nos permitan mejorar el ambiente en las empresas. La investigación se la realizará por medio de una revisión teórica basada en estudios relacionados de las variables a estudiarse como el clima laboral y la motivación. Por medio de la revisión teórica que se hizo se llegó a la conclusión que existe una relación e incidencia entre el clima en las organizaciones y la motivación laboral lo cual permite generar un ambiente saludable en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: Clima laboral, Incidencia, Motivación, Trabajadores.

Labor climate and its impact on the motivation of workers

ABSTRACT

Companies today are constantly growing and to maintain their human capital they have to generate motivational projects that generate a good working environment to have greater productivity in their workers and in turn that workers are more identified with their companies. The purpose for which the research was conducted is to know the results that are obtained in companies when there is a good or bad working environment and that the workers are motivated. The following study will deal with issues related to the importance of the work environment, motivation and issues related to the theories involved in the correct administration of personnel that work in companies, in which it is intended to know the relationship and impact that the Work environment in the motivation of workers that allow us to improve the environment in companies. The research will be carried out through a theoretical review based on related studies of the variables to be studied such as the work environment and motivation. Through the theoretical review that was made, it was concluded that there is a relationship and impact between the climate in organizations and work motivation, which allows to generate a healthy work environment.

KEY WORDS: Work climate, Motivation, Incidence, Workers.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es considerado como el medio ambiente tanto físico como humano en el trabajo y como este incide en la motivación de los trabajadores para sentirse pertenecidos a las organizaciones, teniendo una visión más amplia del funcionamiento interno y externo de la empresa, y por ende mejorar en el desenvolvimiento en sus áreas de trabajo.

El presente estudio tiene su importancia gracias a los grandes estudios que se han realizado por la preocupación que existe acerca del bienestar de los trabajadores en las empresas tanto a nivel mundial, latinoamericano y en el contexto ecuatoriano, las empresas han ido concientizando por la salud de los trabajos y los riesgos psicosociales que motivan a los trabajadores por su bienestar y el de sus familias.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera al clima organizacional como un factor importantes para mejorar las condiciones de salud laboral de los trabajadores y sus familias, sirviendo como una técnica de motivación para los trabajadores y mejorar la competitividad y en desempeño laboral de los mismos dándole más solides y reconocimientos de las demás empresas; por lo que, en el año 2007 se desarrolló un Plan de acción sobre la salud de los trabajadores el cual se adaptó en varios países del mundo y adaptándose a las diferentes culturas que tienen las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo en el año 2016, consideró que las condiciones de trabajo son un factor muy importante para la motivación de sus trabajadores, aunque considera que aún existe un 46% de la población mundial que trabajo, que lo hacen en condiciones no aptas para su salud laboral

La presente investigación se realizará a través de una investigación documental basado en estudios relacionados con el clima laboral y la motivación para conocer un estudio más a fondo acerca de la relevancia de estas variables y la importancia que tiene en la productividad de las organizaciones.

El presente estudio se la realizo con el propósito de conocer como la importancia de la motivación en los trabajadores de una empresa mejora el ambiente laboral de la misma, haciendo que los trabajadores se desenvuelvan mejor en su entorno laboral y mejorar en su desempeño y productividad.

En el capítulo 1 de la investigación se detallará toda la problemática a investigarse en los cuales se describirán los objetivos para poder realizar la investigación, las hipótesis que se desean responder y la justificación del porqué es importante y relevante realizar para investigación.

En el capítulo 2 se realizará una investigación documental de estudios relaciones con el clima laboral y la motivación, se tratará temas relacionados con los antecedentes y teóricos sobre el clima laboral, entre otras.

En el capítulo 3 se describirá toda la metodología tipo y diseño de investigación para la realización de esta investigación, mientras que en el capítulo 4 se realizará un cuadro de comparación para el desarrollo del tema con estudios relacionados con las variables a tratarse, en el cual se describirán las conclusiones que se sacaron en cada uno de esos estudios en diferentes países del mundo y en el Ecuador.

En el capítulo 5 se detallarán las conclusiones respondiendo a la pregunta de investigación y la hipótesis planteadas; así mismo, se describirán las recomendaciones del tema tratado.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Con la globalización y el avance de la tecnología, mejora la productividad de las empresas y la necesidad de exigir a los trabajadores dar lo mejor de sí para cumplir con los objetivos de la empresa, es necesario que existan una correcta administración del talento humano en las empresas desarrollando una cultura organizacional que permite a los trabajadores y sus familiares gozar de un buen clima que mejore la salud laboral de los trabajadores.

Los objetivos de una organización se consiguen cuando una empresa goza de un buen clima laboral, lo que hace que los trabajadores se motiven a sí mismo a dar lo mejor de sí aprovechando al máximo sus capacidades, siempre y cuando las empresas cumplan con lo estipulado en el contrato que une a la empresa con el trabajador.

Hernández; Argimon; González en el año 2000, expusieron que las empresas del sector público en el Ecuador buscan alcanzar beneficios sociales que permitan la motivación de sus trabajadores para generar que las personas se sientan más identificados con sus empresas brindando un servicio de calidad a sus usuarios y desenvolviéndose mejor en su área de trabajo. Con los antecedentes detallados en una investigación documental por medio de artículos y tesis realizadas con temas relacionados al clima laboral y relacionado con la motivación laboral del sector público del cantón Milagro, se formula el siguiente problema:

FORMULACION DEL PROBLEMA

- ¿De qué manera incide el clima laboral en la motivación de los trabajadores?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar la incidencia del clima laboral en la motivación para promover un mejor ambiente laboral de los trabajadores

Objetivos Específicos

- Realizar una revisión teórica sobre la relación entre el clima laboral y la motivación en los trabajadores.
- Determinar la incidencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores.

PREGUNTAS DE INVESTIGACION

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores?

JUSTIFICACION

El Clima laboral es un tema de gran importancia hoy en día en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el talento humano. En los últimos tiempos se ha convertido en un factor de distinción e influencia en el comportamiento de los integrantes de las organizaciones.

Desde hace varios años atrás se vienen preocupando por la seguridad de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado; por lo que, el Ministerio de Trabajo año a año ha venido haciendo reconocimientos públicos que se preocupan por la seguridad de sus trabajadores intentando brindar un servicio de calidad y respetando con las normativas de seguridad y salud ocupacional para así motivar a sus trabajadores a seguir avanzando en el desarrollo tanto económico como organizacional generando un ambiente saludable en el trabajo (Ministerio de Salud Publica, 2015).

Valeria Heredia (2019), citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el informe sobre Seguridad y Salud en el Trabajo donde señala que existen aproximadamente 374 millones de personas que sufren de enfermedades psicosociales relacionadas con el trabajo como estrés crónico, ansiedad, enfermedades circulatorias y cardiovasculares, entre otras, concordando con el listado proporcionado por el Seguro General de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), donde describen más de 60 enfermedades relacionadas al trabajo. Heredia señala la importancia de mejorar la salud de vida en el trabajo por medio de capacitaciones constantes y de chequeos por médicos ocupacionales.

En la ciudad de Milagro las empresas no se han realizado estudios relacionados con el clima en las organizaciones y la motivación de los trabajadores; por lo que, es importante y relevante la realización de este estudio cualitativo que servirá como un aporte para que conozcan acerca de la importancia que tiene el conocimiento de estos temas en las empresas, y la información bibliográfica pueda ser utilizada para futuras investigaciones.

El presente estudio tiene mucha relevancia para que las personas que trabajan en la administración de las empresas, sobre todo del capital humano, conozcan la importancia de la motivación en sus trabajadores y como esto mejoraría el ambiente en las empresas, así como relevancia de la investigación teórica para futuros estudios relacionados al clima laboral

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Breve Reseña Histórica del Clima y Motivación Laboral

A los inicios del siglo XVII con los inicios de la globalización mundial y la industrialización de las empresas provocaron inconvenientes en las relaciones interpersonales de las personas en relación a su entorno laboral provocando una disminución de los trabajadores incidiendo en la productividad de los mismo (Garcia Sanz & Merino Tejedor, 2012).

A finales del siglo XIX surgieron los grandes clásicos de la administración de las empresas y el capital humano hasta la administración moderna; Frederick Taylor y Henry Fayol fueron los pioneros en los estudios de la administración de las personas a partir de una necesidad de desarrollar una ciencia de administración científica, de buscar a los mejores trabajadores para las empresas y de capacitar constantemente a los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Arano Chavez, Escudero Macluf, & Delfin Beltran, 2016).

Koffka (1935), fue uno de los primeros en realizar estudios acerca del clima organizacional, fue él quien propuso realizar estudios acerca de las perspectivas de las personas en su entorno laboral, pero fue con Porter; Lawler y Hackman (1975), que se comenzó a emplear el término clima organizacional, pero a principio se lo utilizaba como cultura organizacional; por lo que, se vio la necesidad de diferenciar al entender que se trataban de dos aspectos diferentes como lo conocemos hoy en la actualidad (Vaca Rivas, 2017).

La Teoría Behaviorista o también conocida como la Teoría del Comportamiento, la cual se desarrolló a partir de la Teoría de las Relaciones Humanas; esta nueva teoría que apareció en ese entonces se preocupó por el bienestar de los trabajadores en las organizaciones enfocándose en los factores que los motivaban a desempeñarse mejor en sus trabajo y a las relaciones existentes en el medio laboral y como este se adaptaba a los cambios y a las diferentes circunstancias (Ganga Contreras, Piñones Santana, & Saavedra Moyano, 2015).

En la década de 1950, se desarrolló la conformación del Comité Ocupacional de la Organizacional Internacional del Trabajo y comenzó a trabajar en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, la cual se encuentran trabajando en conjunto hasta el día de hoy (World Health Organization, 2010).

A principio de la década de 1960 cuando comenzar a tomar fuerza los estudios acerca de la medición del clima organizacional, resultada muy difícil encontrar una teoría encargada de la administración del capital humano, resultando complicado conocer si se podía manejar a los

trabajadores o al trabajo, los estudios los basaron en las opiniones de gerentes sobre el trabajo de sus subordinación y su actuar en diferentes situación; de ahí se conoce que el enfoque más conocido hasta la actualidad es el de la percepción del trabajador acerca del medio en el que trabaja (Ambiente Laboral, 2009).

Chiavenato (1994), aparece la Escuela Humanística de Administración surgiendo de la Teoría de las Relaciones Humanas en el cual se consideró al hombre como un ser trabajador, de emociones, con la motivación y deseos de ser un hombre social y trabajador con la capacidad de adaptarse a las distintas situación en su vida cotidiana; en el mismo año Hernández y Rodríguez considerado al Robert Owen como el padre de la administración moderna enfocado en el capital humano; gracias a él, se han realizado muchos estudios de administración que se utilizan hasta la actualidad (Ganga Contreras, Piñones Santana, & Saavedra Moyano, 2015).

Fernández y Sánchez (1996), basados en los estudios de Halpan y Croft (1963) acerca del clima laboral de las instituciones educativas, los cuales hablaron sobre la interacción que tienen las personas en sus lugares de trabajo tanto con sus estudiantes como con sus compañeros en la que planteaban conocer la percepción que tenían las personas en las situaciones en las que se desarrollan (Eder Navarro & Garcia Santillan, 2016).

Bolaños y Franco (2017), recientemente consideraron al clima en las organizaciones como una cualidad positiva o negativa descrita por los trabajadores de una empresa y que para muchos es considerada una fuerza de expectativa del medio ambiente laboral y que estos son medidos por medios de ausentismo de sus trabajadores o por medio de la comunicación y rotación de su personal y de las jefaturas que no poseen la capacidad de liderazgo y de solución de conflictos laborales (Rivera Porras, Hernandez Lalinde, Bonilla Cruz, & Rozo Sanchez, 2019)

En los años 1920 hasta los años 1960, el tema de la motivación era considerado por un tema de experimento en las empresas, debido al comportamiento bajo en el desenvolvimiento laboral y aspectos conductuales en situaciones estresoras que disminuían la fuerza de voluntad por realizar su trabajo en las empresas y los investigación querían determinan la fuerza de voluntad que hacía que los trabajadores brinden un mejor desempeño laboral (Naranjo Pereira, 2009).

Schein (1991), definió a la motivación como una teoría en la que las personas sienten la necesidad de satisfacer sus necesidades, en la que las personas ejercen una fuerza para alcanzar sus objetivos fabricando así sus propias oportunidades de lograrlas (Chaparro Espitia, 2006).

La aparición del clima organizacional aparece por primera vez en Norteamérica con la evolución de la en las empresas con la denominada Administración Científica con Taylor y Fayol quienes observaron la necesidad de la disciplina en las organizaciones, de evaluar a los futuros trabajadores de las empresas y de realizar capacitaciones constantes para mejorar el

desarrollos laborales de los trabajadores en las empresas (Arano Chavez, Escudero Macluf, & Delfin Beltran, 2016).

La Organización Mundial de la Salud (2013), publicó un documento haciendo referencia a la planificación para promover y proteger la salud de los trabajadores en las organizaciones a una escala a nivel mundial, haciendo referencia a los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores, en el documento publicado se encuentran cifras alarmantes, en las cuales se publicó que cada año un aproximado de 160 millones de personas en todo el mundo tienen casos relacionados al trabajo; así mismo, el 8% de las enfermedades psicosociales que padecen los trabajadores son relacionadas al estrés, absentismo y depresión atribuidas al trabajo (INFOCOP, 2013).

En el Ecuador, específicamente en la Universidad Nacional del Chimborazo se realizó un estudio relacionado con el modelo de gestión de talento humano para mejorar el clima organizacional, en el que se consideró importante cambiar la mentalidad en los administradores del talento humano de tratar a las personas como un recurso más con el que cuentan las empresas para generar más ganancias; sino más bien, de brindar mayor seguridad a los trabajadores (Burbano Galeano & Pacheco, 2012).

Marco Conceptual de Clima y Motivación Laboral

Mora, Gomez y Orozco (2016), consideran que en el área de la psicología del trabajo busca incentivar a los trabajadores por motivarlos a mejorar su rendimiento laboral y mejorar sus actitudes comunicativas y sociales dentro de las empresas (Rivera Porras, Hernandez Lalinde, Bonilla Cruz, & Rozo Sanchez, 2019).

García (2009), consideró al clima laboral por la dinámica de los trabajadores en las empresas y las situaciones estresoras por ende se considera importante la administración de las personas en el departamento de Recursos Humanos, y el conocimiento que estos deben tener acerca de la medición y diagnóstico del clima organizacional (Ganga Contreras, Piñones Santana, & Saavedra Moyano, 2015).

Forehand y Gilmer (1964), definieron al clima laboral en un grupo de factores que los trabajadores perciben del entorno en el que se desenvuelven en su trabajo y poder distinguirlas de otras organizaciones y como estas influyen en el comportamiento de las personas (Arano Chavez, Escudero Macluf, & Delfin Beltran, 2016).

Taguiri y Litwin (1968), describieron al clima que existe en las organizaciones como las características que describen los trabajadores de sus empresas y como estas motivan o desmotivan a sus trabajadores para cumplir con los objetivos de las empresas (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodriguez, & Cañedo Andalia, 2009).

Campbell, Dunnette, (1970), consideraron al clima laboral como un acuerdo en el que se establece una relación entre trabajo-trabajador y como acuerdan para poder desarrollarse en su ambiente de trabajo, mientras que para los trabajadores la consideran como un conjunto de expectativas que esperan de un trabajo y como estas se comportan en diferentes situaciones (Chaparro Espitia, 2006).

Dessler (1976), lo consideró como una relación entre los objetivos establecidos por la parte administrativa en la empresa y el comportamiento que tienen los trabajadores en relación a los objetivos establecidos (Vega Pinos & Steves, 2014).

Brunet (2002), consideró al clima organizacional como el medio ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización y el cual constituye características y cualidades que son propuestas por la cultura de una empresa y estas influyen directamente en el comportamiento de sus trabajadores (Valdivia Rimachi, 2015).

Marchant (2005), consideró al clima en las organizaciones como el ambiente en el que se desenvuelven los trabajos y que este es percibido por los mismos y es el que determina el tiempo de ambiente laboral originadas por las situaciones estresores que suceden en la vida diaria y son los que determinan los resultados en la productividad de la empresa (Sierra Garcia, 2016).

La motivación laboral ha sido un objeto de estudio durante varios siglos atrás y hasta la actualidad ha sido un tema de mucho interés en el estudios para la empresas en las que predomina el capital humano y está relacionado con la satisfacción que tienen los trabajadores y como esta incide en la generación de un buen clima laboral que ayuden a la empresa a cumplir con los objetivos establecidos (Cahuasqui Rios & Hernandez Junco, 2015).

Abraham Maslow (1943), considerado uno de los teóricos más importantes en los estudios acerca de la motivación en el que desarrollo la teoría de la Jerarquía de las Necesidades en el que indica que las personas buscan satisfacer sus necesidades desde las más básicas como las necesidades biológicas hasta las más altas como la necesidad de autorrealizarse en el ámbito educativo como en el ámbito laboral, con la seguridad de tener una estabilidad tanto económica como intelectual y social (Venegas Martinez & Rea, 2014).

Koenes (1996), definió a la motivación humana como un estado emocional subjetivo de una persona en la que genera una fuerza interna para lograr un objetivo específico a través de su comportamiento (Chaparro Espitia, 2006).

Ajello (2003), señaló a la motivación aquellos que toda persona debe tener para alcanzar sus metas establecidas tanto en el plano educativo como en el plano laboral y necesita de actitud para mantener la postura de superación (Naranjo Pereira, 2009).

Robbins (2004), consideró a la motivación como la fuerza que ejerce una persona subjetivamente para alcanzar sus objetivos o para poder realizar alguna actividad que desea realizarla con la intención de satisfacer sus necesidades como lo describía Maslow (1943), en su pirámide de necesidades (Mendez Jimenez & Sarabia Lopez, 2012).

Marín, Ruiz y Henao (2016), consideraron a la motivación como una fuerza psicológica subjetiva de las personas que conseguir sus logros y a su vez mejorar su desempeño laboral en las organizaciones mejorar sus actitudes y sus relaciones sociales para mejorar el clima de una organización (Rivera Porras, Hernandez Lalinde, Bonilla Cruz, & Rozo Sanchez, 2019).

Incidencia del Clima Laboral en la Motivación

En la mayoría de las empresa industrializadas del mundo, el capital humano constituye aproximadamente un 75% del trabajo, en el cual muchos expertos en el área de la administración de empresas refieren que un trabajador que se encuentra satisfecho a al cual se le ha cumplido con lo estipulado en el contrato alcanza un desempeño mayor a su desempeño normal lo que genera mayor productividad y ganancias para las empresas (Rodriguez Varona, 2009).

Empresas grande a nivel mundial, como Google por ejemplo, la mejor forma de motivar a sus trabajadores generando un buen clima laboral, desarrollando espacios de trabajo para que sus trabajadores puedan desarrollar proyectos extralaborales en horario de trabajo, así mismo teniendo flexibilidad en los horarios dedicándole el 20% de su jornada laboral a los proyectos personales basándose en la política de bienestar para sus trabajadores, así esta empresa está entre una de las empresas que más éxito ha conseguido a nivel mundial (Innovation Factory Institute, 2014).

Las empresas desarrolladas planifican y ejecutas planes para la retención de su capital humano como programa motivacional para generar un buen clima organizacional y alcanzar el éxito en sus empresas, siempre pensando en el bienestar de sus trabajadores y sus familias; así mismo, el plan motivacional que se encuentre alineado al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Human Talent & Consulting, 2018).

Las buenas relaciones interpersonales y el reconocimiento por medio de incentivos a los trabajadores que se esfuerzan día a día para generar mayor productividad, son técnicas que pueden desarrollar un buen clima laboral, como lo dijeron Araujo y Guerra (2007), que la compensación de las metas cumplidos son formas de hacer que los trabajadores se sientan más identificados con la organización y más motivados por superarse a día mismo (Hernandez Espinosa, 2015).

Diversos estudios demuestran que el clima laboral en las empresas constituye en la motivación de los trabajadores, aunque muchos también refieren que existen algunas excepciones dependiendo de la cultura que tienen las empresas y dependiendo del estilo de personalidad que tienen sus trabajadores. La conclusión a la que se llega que muchas personas a la hora de aceptar un trabajo, lo hacen en parte por la parte económica como en el clima que existe en la empresa (Innovation Factory Institute, 2014).

Hoy en día las empresas se deben en casi en su totalidad a su capital humano; por eso, cada día las empresas ejecutan nuevos planes de motivación personal que no solo mejoren en clima en las organizaciones, sino también darle un mejor conocimiento a la imagen de las empresas y mejorando el desempeño de sus trabajadores y sabiendo llevar a cabo los conflictos en la misma (IRIS, 2014).

En las empresas las personas encargadas de la Administración del Capital Humano tienen que contar con sólidos conocimientos en la planificación, coordinación y ejecución de planes motivaciones que generen un mejor clima en las empresas, de manera que estos proyectos motiven a los trabajadores y ayuden a la empresa a cumplir con los objetivos establecidos por el departamento (Hernandez Espinosa, 2015).

Teorías del clima y motivación laboral

Las teorías de la motivación humanas están enfocados en los factores de la personalidad humanas que determinan la capacidad de las personas para motivarse y lograr sus objetivos y mejorar sus capacidades cognitivas para desenvolverse en el mundo laboral (Garcia Sanz & Merino Tejedor, 2012). Entre las teorías de la motivación detallamos las más importantes a continuación:

- Teoría de las Necesidades de Maslow

Abraham Maslow (1943), propuso la teoría conocida como la jerarquía de las necesidades humanas o la pirámide de Maslow, en la cual la explica en una pirámide de las necesidades que

los seres humanos desde la parte más básicas como las necesidades fisiológicas (respiración, alimentación, descanso, sexo), y conforme se van realizando y cumpliendo las necesidades más básicas los seres humanos tienen la necesidad de seguir desarrollándose hasta llegar a la autorrealización en el cual las personas ya se encuentran estables y seguros de sí mismo. Se describirá la pirámide en la siguiente imagen:

Grafico 1. Teoría de la Pirámide de Maslow



Fuente: (UNIVERSIA, 2017)

Maslow en su pirámide describe los objetivos que tienen que tener las personas para llegar a la meta de cubrir todas las necesidades en el orden que lo indica. Hoy en día, Maslow como indicaba que las personas solo están preocupadas por los bienes materiales sin importarle como los consiguen y sin seguir las leyes de la pirámide por lo que actualmente se desconoce en cuál es el nivel máximo al que desean llegar las personas, o la autorrealización o simplemente lo que desean es el reconocimiento (UNIVERSIA, 2017).

- **Teoría del Modelo E-R-C de Alderfer**

Clayton Alderfer (1969), basándose en la jerarquía de las necesidades de Maslow planteó su propia teoría de las necesidades con el modelo E-R-C, (Existencia-Relación y Crecimiento). Alderfer describe a las necesidades de existencia como las necesidades básicas a las cuales describía Maslow (alimentación, descanso, sed, sexo); a las necesidades de relación como la necesidad de estima y de sentirse pertenecido con los demás y por último, describió a las necesidades de crecimiento como la necesidad de crecimiento en educación y en un trabajo que puede mejorar su estatus y economía (Barrios, 2018).

- **Teoría X y Y de MacGregor**

Douglas McGregor (1960), basándose en la teoría de Taylor en el cual, McGregor describe a la Teoría X como una concepción tradicionalista describiendo a los trabajos como personas que no desean desenvolverse en el lugar de trabajo por causas sean internas o externas a la organización y ahí la intervención de los encargados de la administración del capital humano intervengan con los planes de incentivos y generar un clima adecuado para el desenvolvimiento de los trabajadores o ejercer castigo por tendencias negativas como el ocio (Martin, 2017).

La Teoría Y según como la describía McGregor, los trabajadores consideran al trabajo como una satisfacción y un factor de crecimiento de estatus y económico y que se encuentran siempre comprometidos con el cumplimiento de los objetivos de la organización y lograr el reconocimiento de los altos mandos. El trabajo de los administradores del talento humano es vital para generar un buen clima organizacional y generar ambientes de trabajo adecuados para sus trabajadores motivándolos a seguir creciendo y desenvolverse para generar mayor productividad (Gerencie, 2017).

- **Teoría de los Dos Factores**

Frederick Herzberg (1959), desarrollo la teoría motivacional del trabajo de los Dos Factores o también conocida como la Teoría Motivación-Higiene, en el que los factores higiénicos son los que causan la insatisfacción y los causantes del mal desempeño laboral de los trabajadores en las organizaciones. Los factores de higiene están más preocupados por los beneficios que por su propio desempeño laboral y se preocupan por muchos factores como beneficios económicos, estructura, estatus del puesto, el ambiente físico, entre otros.

Los factores de motivación están más a la expectativa de los logros y el reconocimiento que la organización puede brindarle al trabajador para mejorar la productividad por medio de la motivación, así mismo las funciones independientes que se le da al trabajador hace sentirse más identificado por la confianza que se le brinda en su trabajo (Amador Cid, 2013).

- **Teoría de las Necesidades de McClelland**

David MacClelland (1961), basándose también en la teoría de las Necesidades de Maslow desarrollando su teoría de la motivación en 3 factores; logro, poder y afiliación, estudio que lo realizó su estudio en trabajadores que ocupaban cargos administrativos y gerenciales de gran

exitosos que se desenvolvían en empresas industrializadas realizando comparaciones con gerentes de empresas poco desarrolladas.

McClelland describió a las Necesidades de Logro o Realización en la considera a los trabajadores que han alcanzado un logro sin ningún tipo de dificultad como que no han conseguido nada y que las necesidad de lograr algo autentico centrándose siempre en los objetivos personales como los objetivos organizacionales; a las Necesidades de Afiliación como la necesidades de sentirse pertenecido dentro de un grupo social lo que motiva a los trabajadores a crear un ambiente de cooperación mutua para cumplir con los objetivos planteado; y por último, a la Necesidad de Poder a personas que quieren hacer la parte de jefe y no de un líder, son personas que prefieren dirigir pero que no se adaptan a ser dirigidos por otros generando un mal clima laboral (Psicología Global, 2012)

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

- TIPO DE INVESTIGACIÓN

El siguiente estudio sobre la incidencia del clima en las organizaciones en la motivación de los trabajadores, es una investigación documental en el que se busca conocer como el clima de las organizaciones inciden en la motivación de los trabajadores.

- DISEÑO

Según el tiempo de investigación, se utilizará en diseño documental cualitativo. El estudio se lo realizará por medio de una revisión bibliográfica de estudios relaciones con las variables a tratarse.

- MÉTODO

Se utilizará el método Cualitativo; lo que se desea es dar al lector una explicación profunda de estudios relacionados con las variables a estudiarse para la comprensión del tema a tratarse.

- HIPÓTESIS

Hipótesis General

- El mal clima laboral incide en la motivación de los trabajadores

Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa entre el clima laboral y la motivación en los trabajadores.
- Existe incidencia entre el clima laboral y la motivación en los trabajadores.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

CUADRO COMPARATIVO

TEMA	AUTOR	PAÍS /AÑO	TIPO DE ESTUDIO	INSTRUMENTO	CONCLUSIONES
Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico-científico y administrativo de una institución de salud del tercer nivel en el Municipio de San Juan del Cesar – La Guajira. 2014	Ardínez Perinan Olga Lucia; Gutiérrez Peña Joseph Javier	Colombia 2014	Descriptivo Transversal, Enfoque Cuantitativo	Cuestionario de Clima Laboral adaptado (CAL) Cuestionario de Gestión por Motivación (MbM) Encuesta Sociodemográfica	<p>La mayoría de los trabajadores sienten un buen clima laboral, pero, aunque no se encuentren motivado en sus trabajos se sienten satisfechos.</p> <p>La relación entre la satisfacción de su trabajo con la motivación tiene un nivel bajo.</p> <p>La inestabilidad laboral en los trabajadores hace que tengan un nivel bajo de motivación.</p>
Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud	Rivera Porras Diego Andrés; Hernández Lalinde Juan Diego; Forgiony Santos	España 2018	Correlacional Descriptiva de corte Transversal	Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CTM) Escala de Clima Social Organizacional (WES) Escala de Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT)	<p>La motivación es el factor principal para mantener el buen clima en la institución de salud.</p> <p>Brindarle reconocimientos a los trabajadores aumenta la motivación y productividad de los trabajadores.</p>

	Jesús Oreste; Bonilla Cruz Nidia Johanna; Rozo Sánchez Astrid Carolina				
Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios	Muñoz Seco E; Coll Benjamín J.M.; Torrent Quetglas M; Linares Pou L	España 2005	Transversal Analítico	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) Cuestionario de Clima Organizacional (CO)	Se llegó a la conclusión que el clima laboral influye directamente en la motivación por las buenas relaciones interpersonales entre el directorio y sus trabajadores haciendo cohesión y forjando el trabajo en equipo.
Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa DANPER S.A.C. Trujillo – La Libertad en el año 2013	Murga Vásquez Vilma Melisa; Rosales Valladares Lotty	Perú 2013	Correlacional Descriptiva de corte Transversal	Libreta de Campo Ficha de Registro Cuestionario Registro Fotográfico	La mayoría de la población considera que los estímulos como los beneficios son importantes para la motivación de los trabajadores. Las constantes capacitaciones a los trabajadores motivan y general un buen clima en la empresa. Las relaciones entre superiores y subordinados debe ser fluida para mantener el clima en la organización.
Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores del sector publico	De los Ríos Botteri Sussy; Sánchez Ortega Jaime Agustín	Perú 2018	Investigación Descriptiva Documental	Encuesta sobre Clima Laboral y Motivación	Las encuestas demuestran que el clima en las organizaciones repercuten directamente en la motivación del sector público en el país peruano. Los trabajadores pruebes la motivación por medio de incentivos económicos que las felicitaciones de sus jefes.

Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del área de canales del Banco General de Rumiñahui en el año 2013	Michelle Polonia Verónica Auz; Illescas Carmen	Ecuador 2014	Correlacional Descriptiva de corte Transversal	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) Cuestionario de Habilidad Sociales	Las motivaciones a los trabajadores son importantes para el bienestar y la productividad en una empresa. Las buenas relaciones interpersonales generan un buen clima laboral. La investigación refleja que una buena empatía y buena comunicación con sus supervisores genera un ambiente de confianza en los trabajadores.
El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral	Boada Grau Joan; Raúl de Vallejo Diego; Agullo Tomas Esteban	España 2004	Correlacional Descriptiva de corte Transversal	Datos Demográficos JDS-Job Diagnostic Survey MBI-Maslach Burnout Inventory	La relación existente entre el síndrome de burnout y la motivación es evidente, un trabajador no motivado tiende a tener insatisfacción sobre su trabajo y viceversa.
El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia	Bustamante Edison	Colombia 2012	Estudio Descriptivo de corte Transversal	Cuestionario de Motivación y Satisfacción Laboral basado en el instrumento de García, Pacas y Ramírez (2006)	La visión estratégica que proyectan los jefes de áreas son los que generan un buen clima en los trabajadores de una empresa. El tipo de contratación no es el que motiva a los trabajadores, sino los beneficios por sus logros son los que producen mayor productividad en los mismos.
Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias	Carrillo Palma Sonia	2000	Descriptiva de corte Transversal	Escala de Clima Organizacional Escala de Motivación de Steers	Para los trabajadores la motivación tiene que ver con los requerimientos que exigen los trabajadores a la empresa para mejorar su rendimiento laboral. El nivel del clima organizacional no es el

					adecuado, pero se refuerza por el alto nivel de relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo.
Como influye el clima laboral en la motivación de los trabajadores del departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana (GADMFO)	Méndez Jiménez Viviana Aracely; Sarabia López Luis	Ecuador 2012	Correlacional Descriptiva No Experimental	Cuestionario de WENS Cuestionario de Moral y Satisfacción Cuestionario elaborado sobre Motivación	El clima laboral en el departamento no es el adecuado, se evidencian problemas de comunicación y de toma de decisión para la decisión de conflictos en el área. La motivación del departamento no es la adecuada para mejorar la producción de sus trabajadores.

Tabla 1. Cuando comparativo

Fuente: Creación propia de estudios del clima laboral y la motivación

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

A través de la revisión teórica de estudios e investigaciones realizadas acerca de estudios relacionados con las variables que se trataron en esta investigación documental, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Mediante los objetivos específicos y respondiendo a las preguntas de investigación y a las hipótesis establecidas en la parte metodología, se llega a la conclusión que existe una relación directa entre en clima laboral y la motivación porque juntas van de la mano para la obtención de mejor productividad de los trabajadores en las empresas, concordando con autores como (Mendez Jimenez & Sarabia Lopez, 2012) y (Naranjo Pereira, 2009), los cuales indican que motivando a los trabajadores por medio de incentivos de retención del personal, no solo se genera más rentabilidad a las empresas y mayores ganancias, sino también mayor reconocimiento a las organizaciones generando mejor actitudes, no solo en sus trabajadores sino en sus familias.
- Los trabajadores que se encuentran más motivados en sus trabajos generan un buen clima laboral, la Vicepresidencia de la Republica del Ecuador, en el año 2019 en conjunto con el Ministerio de Salud Publica, en el año 2015 se encuentran preocupados por la salud de los trabajadores fortaleciendo en las empresas los planes de incentivos que motiven a los trabajadores en sus empresas.
- Muchos estudios a nivel mundial, latinoamericano y en el Ecuador, corroboran este estudio llegando a las mismas conclusiones acerca de la importancia de generar un buen clima en las organizaciones.
- Las personas encargadas de la gestión del talento humano tienes que tener sólidos conocimientos en planes motivaciones en las empresas para generar un buen clima laboral que permita que los trabajadores se desenvuelvan en un ambiente de trabajo saludable.
- La mayoría de los trabajadores de una empresa se motivan más cuando la motivación es por medio de planes de incentivos económicos que por reconocimientos por felicitaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Oviedo, K. C. (24 de 05 de 2012). *Escuela de Organizacion Industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Amador Cid, O. (09 de 07 de 2013). *Getiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Ambiente Laboral. (11 de 11 de 2009). *Ambiente Laboral*. Obtenido de <http://ambientelaboraldaniela.blogspot.com/2009/11/articulo-historia-del-ambiente-laboral.html>
- Arano Chavez, R. M., Escudero Macluf, J., & Delfin Beltran, L. A. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administracion: una aproximacion.
- Barrios, J. (02 de 12 de 2018). *Emprendices*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/origen-concepto-y-teorias-sobre-motivacion-laboral/>
- Burbano Galeano, V., & Pacheco, H. (2012). Modelo de Gestion del Talento Humano para mejorar el clima organizacional en la Hosteria "La Adaluza" canton Guano de la provincia de Chimborazo. *Universidad Nacional de Chimborazon*.
- Cahuasqui Rios, D. M., & Hernandez Junco, V. (2015). "DISEÑO DE ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DEL AUSENTISMO Y ROTACION DE PERSONAL EN UNA EMPRESA CARROCERA. *Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - Sede Ambato*.
- Chaparro Espitia, L. (Julio-Diciembre de 2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *REVISTA INNOVAR / GESTION HUMANA*, 16(28), 7-32.
- Cisneros Moreno, M. G., Paredes Martinez, W. V., & Chicaiza, R. (Octubre de 2013). Analisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Publica de Petroleos en el Ecuador. *Universidad Pontifica Salesiana*.
- Eder Navarro, R., & Garcia Santillan, A. (2016). *Eumet.net*. Recuperado el 17 de 08 de 2019, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Origenes%20y%20definicion%20de%20clima%20laboral.htm>
- EL COMERCIO. (29 de 04 de 2019). *EL COMERCIO*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-salud-laboral-empresas-trabajadores.html>
- Ganga Contreras, F. A., Piñones Santana, M. A., & Saavedra Moyano, L. (15 de 02 de 2015). *ESPOL. FEN Opina online(73)*. Obtenido de

<http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

- Garcia Sanz, V., & Merino Tejedor, E. (2012). La Motivacion Laboral: estudio descriptivo de algunas variables. *Universidad de Valladolid*.
- Gerencie. (09 de 10 de 2017). *Gerencie.com*. Obtenido de [https](https://www.gerencie.com)
- Guim Bustos, P. E., & Rodriguez Bustos, A. J. (Enero de 2018). La importancia de la satisfaccion y clima laboral en las empresas. *Revista Observatorio de la Economia Latinoamericana*, Ecuador. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/clima-laboral-empresas.html>
- Hernandez Espinosa, E. A. (11 de 03 de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeno-del-trabajador-ensayo/>
- Human Talent & Consulting. (29 de 05 de 2018). *INTRATEGIA*. Obtenido de <http://intrategia.com.mx/blog/2018/05/29/7-beneficios-de-la-motivacion-laboral/>
- INFOCOP. (30 de 07 de 2013). *INFOCOP Online*. Obtenido de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4696
- Innovation Factory Institute. (16 de 09 de 2014). *Innovation Factory Institute*. Obtenido de <https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/clima-laboral-y-motivacion-son-conceptos-que-van-de-la-mano/>
- IRIS. (04 de 11 de 2014). *IRIS*. Obtenido de <http://www.iris-integra.net/cuales-son-los-beneficios-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Martin, J. (13 de 07 de 2017). *CEREM International Business School*. Obtenido de <https://www.cerem.ec/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Mendez Jimenez, V. A., & Sarabia Lopez, L. (2012). “Cómo influye el Clima Laboral en la Motivación de las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana (GADMFO)”. *Universidad Central del Ecuador*.
- Ministerio de Salud Publica. (05 de 08 de 2015). *Ministerio de Salud Publica*. Obtenido de <http://instituciones.msp.gob.ec/somossalud/index.php/enterate/704-instituciones-publicas-con-mejor-clima-laboral-fueron-reconocidas>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). MOTIVACION: PERSPECTIVAS TEORICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL AMBITO EDUCATIVO. *REVISTA EDUCACION*, 33(2), 153-170. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2017). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/

- Pardo Angulo, C. S., & Condo Tamayo, C. (2017). Incidencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de comercialización de productos diversos, Guayaquil 2016. *Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil*. Recuperado el 18 de 08 de 2019
- Psicología Global. (02 de 05 de 2012). *Psicología Global*. Obtenido de <https://www.psicologiaglobal.com/?p=317>
- Rivera Porras, D. A., Hernandez Lalinde, Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sanchez, A. C. (2019). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *REVISTA ESPACIOS*, 39(16), 17.
- Rodriguez Lorenzo, M. d., & Herrera Barrezueta, M. G. (2016). El clima organizacional, un aspecto importante a tener en cuenta en los trabajadores del grupo de control de vectores. *Revisa Cubana de SALUD PUBLICA*, 42(4), 1-3. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21447534012>
- Rodriguez Varona, M. I. (03 de 04 de 2009). *Getiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-satisfaccion-y-clima-laboral-en-la-organizacion/>
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodriguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Sierra Garcia, M. A. (2016). El clima laboral en los/as colaboradores/as del area administrativa del Hospital Regional de Coban, A.V. *Universidad Rafael Landivar*.
- UNIVERSIA. (07 de 09 de 2017). *UNIVERSIA*. Obtenido de <https://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2017/09/07/1155577/teoria-necesidades-humanas-abraham-maslow.html>
- Vaca Rivas, M. J. (Julio de 2017). Motivacion laboral en los servidores publicos de Ecuador. *INNOVA RESEARCH JOURNAL*, 2(7), 101-108.
- Valdivia Rimachi, C. (2015). Relacion entre clima organizacional y el estilo de liderazgo percibido en los trabajadores, area administrativa Hospital III Yanahuara, Arequipa 2015. *Universidad Catolica de Santa Maria*.
- Vega Pinos, G. S., & Steves, J. M. (2014). Sistemas de control y clima organizacional que inciden en el desempeño laboral en las empresas medianas del sector textil de Guayaquil. *Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil*.
- Venegas Martinez , M. S., & Rea, C. (2014). “ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN COMO CARACTERÍSTICA DE INTEGRACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CONSEJO NACIONAL ELECTORAL - DELEGACIÓN IMBABURA, PERÍODO 2013-2014, PROPUESTA DE UNA GUÍA DE MEJORAMIENTO”. *Universidad Tecnica del Norte*.

- Vicepresidencia de la Republica del Ecuador. (08 de 05 de 2019). *Vicepresidencia de la Republica del Ecuador*. Obtenido de <https://www.vicepresidencia.gob.ec/ministerio-de-trabajo-reconoce-clima-laboral-y-gestion-en-el-sector-publico/>
- World Health Organization. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualizacion, Practicas y Literatura de Soporte*.





REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 28-11-2018 Fin 31-10-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACION COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: PSICOLOGÍA

Línea de Investigación: ESTUDIOS BIOPICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL) 1S2019

TEMA: CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACION Y AUTOESTMIA DE LOS TRABAJADORES

ACOMPAÑANTE: CALLE CABEZAS RUTH ESTHER

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	MOSQUERA ROSERO ESTEFANIA EVELYN	0928543222	PSICOLOGÍA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
		Inicio	Fin		
1	25-06-2019	Inicio: 15:52 p.m.	Fin: 17:52 p.m.	2	SE ESTABLECIO EL TEMA: "EL ALCOHOLISMO Y SU REPERCUSIÓN EN LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES DEL SECTOR VIRGEN DE FATIMA DEL CANTON YAGUACHI"
2	16-07-2019	Inicio: 06:29 a.m.	Fin: 08:29 a.m.	2	SE REALIZÓ LA REVISIÓN PERO NO HA AVANZADO LA ESTUDIANTE EL WORD DEL TRABAJO ESTA CON REVISIONES PARA SU CORRECCIÓN. NO PRESENTA EL FORMATO DE LA UNIVERSIDAD. LA PROXIMA REVISION DEBE TRAER CUADRO COMPARATIVO DE 30 PAPERS CON RELACION A SU TEMA. DEBE AVANZAR EN INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACION, MARCO TEORICO Y METODOLOGIA. NO HABIA VENIDO A LAS TUTORIAS.
3	29-07-2019	Inicio: 10:31 a.m.	Fin: 12:31 p.m.	2	DEBE MEJORAR Y AVANZAR EN EL TRABAJO. DEBE REALIZAR EL ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PAPER MEJORAR OBJETIVOS ESPECIFICOS
4	01-08-2019	Inicio: 08:51 a.m.	Fin: 10:51 a.m.	2	TENIA REUNION DE AVANCE DE TESINA... NO ASISTIÓ HOY 01/08/2019. SE LA ESPERA EL LUNES 5 A LAS 11 AM Y JUEVES 8 A LAS 11 AM
5	06-08-2019	Inicio: 09:28 a.m.	Fin: 11:28 a.m.	2	EL SISTEMA ESTABA COLAPSADO EL DIA DE AYER 5 DE AGOSTO POR LO QUE NO SE PUDO INGRESAR LA TUTORIA. POR ESTA RAZON HAGO EL INFORME HOY 06 DE AGOSTO 2019. LA SEÑORITA NO ASISTIO A LA TUTORIA DIA LUNES A LAS 11 AM.. SE PRESENTO DURANTE LA HORA QUE EMPEZABA MI CLASE DE BASES BIOLOGICAS DE LA CONDUCTA A LA 13 HORAS. POR LO QUE LE DUE QUE NO LA PODIA ATENDER A ESTA HORA. LE SUGERI SE PRESENTARA EN LOS DIAS Y HORAS SEÑALADAS ESTO ES LUNES DE 11 A 13 HORAS Y JUEVES DE 11 A 13 HORAS. ELLA NO AVANZA EN LO SUGERIDO Y TIENE FALTAS CONSECUTIVAS EN LAS TUTORIAS
6	08-08-2019	Inicio: 10:56 a.m.	Fin: 12:56 p.m.	2	LA ESTUDIANTE SE PRESENTO Y NO TENIA LA EVIDENCIA A MANO DE SU TESINA. MOTIVO POR EL CUAL NO SE PUDO DAR CORRECCIÓN A LA MISMA.


 CALLE CABEZAS RUTH ESTHER
 PROFESOR(A)


 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
 DIRECTOR(A)

Dirección: Cdla. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Telefax: (04) 2715187
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN
 Ser una universidad de docencia e investigación.

MISIÓN
 La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

www.unemi.edu.ec



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO




MOSQUERA ROSERO ESTEFANIA EVELYN
ESTUDIANTE

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 28
Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Telefax: (04) 2715187
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN

Ser una universidad de docencia e investigación

MISIÓN

La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

www.unemi.edu.ec