



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicología
Industrial**

TEMA:

**“LA MOTIVACIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA
AVÍCOLA Y AGROPECUARIA MARICELA CIA. LTDA. PROVINCIA DE
COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA”**

AUTORA: Inés Stefanya Sola López

TUTORA: Dra. Mg Irma Ortiz

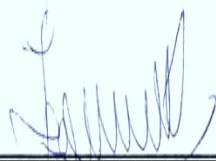
AMBATO – ECUADOR

2017

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora, con C.C. 1707186076 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: “La Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga”, desarrollado por la egresada: Inés Stefanya Sola López, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

C.C.1707186076

TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación de la autora, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.



Inés Stefanya Sola López

C.C. 1726108168

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Inés Stefanya Sola López, cedo los derechos en “La Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga”, autoriza su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Inés Stefanya Sola López

C.C. 1726108168

AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LA MOTIVACIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA AVÍCOLA Y AGROPECUARIA MARICELA CÍA. LTDA. PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA” presentada por la Srta. Inés Stefanya Sola López egresada de la Carrera de PSICOLOGÍA INDUSTRIAL; Modalidad Presencial, promoción: Abril – Septiembre 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios. Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



Lic. Mg. María Gabriela Romero R.
180369113-6

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Mg. Omar Damián Cavero Álvarez
180243226-8

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

A mis queridos Abuelitos, Rosa Vinuesa, Inés y Cesar Sola quienes, con su apoyo incondicional, amor y paciencia me han ayudado a conseguir mis metas, inculcándome sus buenos valores.

A mis Padres Armando Sola y Patricia López por darme la vida y enseñarme a jamás rendirme ante ninguna adversidad y también por la motivación constante, que me ha permitido llegar hasta el día de hoy. ¡Lo hicimos!

A mí amado Esposo Danilo Castellano quien con su amor y sus palabras de aliento me incentivo paso a paso, cuando parecía que me iba a rendir siempre estuviste ahí, en este gran camino de aprendizaje.

A mi hija Ana Emilia Castellano Sola quien es el amor de mi vida y el motor de toda mi inspiración además a quien debo tanta felicidad. ¡Te amo mi Pequeña! Anhele que veas en mí un ejemplo a seguir.

A mis hermanas Samantha y Amanda Sola a quienes quiero mucho y admiro gracias por estar siempre conmigo ayudándome en lo que he necesitado.

A mi sobrino Renato Flores a quien amo mucho y para que vea en mí un ejemplo a seguir.

Y a todas las personas que de una u otra manera se hicieron presentes para que este sueño se haga realidad, es para ustedes esta tesis en agradecimiento de todo el amor que me han brindado

Inés Stefanya Sola López

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, a Dios quien ha hecho posible todo esto brindándome salud y vida, además de permitirme disfrutar cada momento de mi vida junto a las personas que más amo.

A mis tías Yolanda López y Adela Sola, por todo el apoyo ofrecido en los momentos precisos.

A mi querida Licenciada de colegio Lidia Villalba Cañizares quien siempre creyó en mí y me demostró que era capaz de conseguir lo que me propusiera.

A mis suegros, Julio y Gloria Castellano quienes con su amor y apoyo incondicional me motivaron a continuar con la realización de esta tesis.

A mi mejor Amiga Andrea Molina por estar ahí cuando las cosas salían mal y por todos los buenos momentos que vivimos en este largo trayecto. ¡CARPE DIEM!

A la Doctora Irma Ortiz y quien fue parte fundamental en la guía de la realización de la tesis.

Un profundo agradecimiento a la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. por abrirme las puertas de su institución para así poder hacer posible esta investigación.

Agradezco mucho a mis maestros y compañeros que me acompañaron en esta hermosa etapa y sobre todo a la Universidad Técnica de Ambato quien me abrió las puertas hacia un nuevo mundo.

Inés Stefanya Sola López

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

Contenido

A. PAGINAS PRELIMINARES

Portada	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1.....	2
EL PROBLEMA	2
1.1 Tema	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	2
1.2.1 Contextualización	2
1.2.2 Árbol de problemas	4
1.2.3 Análisis crítico.....	5
1.2.4 Prognosis	6
1.2.5 Formulación del problema	7
1.2.6 Interrogantes.....	7
1.2.7 Delimitación del Objeto de investigación	7
1.3 Justificación	8
1.4 Objetivos	9
1.4.1 General.....	9
1.4.2 Específicos	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes investigativos	10

2.2 Fundamentación filosófica	15
2.2.1 Axiológica	15
2.2.2 Psicológica	16
2.3 Fundamentación legal	16
2.4 Categorías fundamentales	20
2.4.1 Constelación de ideas Variable Independiente	21
2.4.2 Constelación de ideas Variable Dependiente	22
.....	22
2.5 Hipótesis	50
2.6 Señalamiento de variables	50
CAPÍTULO III.....	51
METODOLOGÍA.....	51
3.1 Enfoque.....	51
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	51
3.2.1 Investigación de campo:.....	51
3.2.2 Investigación bibliográfica:.....	51
3.3 Nivel o tipo de investigación	52
3.4 Población.....	52
3.4.1 Muestra	53
3.5 Operacionalización de variables.....	54
3.6 Plan de recolección de información	56
3.7 Plan de procesamiento de información	56
CAPÍTULO IV	58
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	58
4.1 Análisis de los resultados.	58
4.3 Verificación de hipótesis	68
4.3.1 Planteamiento de la hipótesis	68
4.3.2 Simbología.....	68
4.3.3 Modelo lógico.....	68
4.3.5 Modelo estadístico	69
4.3.6 Cálculo del Chi cuadrado	72
4.3.7 Nivel de significancia	72
4.3.8 Grados de libertad.....	72
4.3.9 Representación Gráfica	73

.....	73
4.3.10 Decisión	73
CAPITULO V	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
5.1 Conclusiones	74
5.2 Recomendaciones	75
.....	76
ARTICULO CIENTÍFICO	76
RESUMEN	77
ABSTRACT	78
Introducción.....	79
Metodología.....	81
Conclusiones	83
BIBLIOGRAFÍA	84
Anexos.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Población	52
Tabla 2.- Variable Independiente	54
Tabla 3.- Variable Dependiente.....	55
Tabla 4.- Plan de procesamiento de información.....	56
Tabla 5.- Tareas realizadas a diario.....	58
Tabla 6.- Estímulos	59
Tabla 7.- Recursos necesarios	60
Tabla 8.- Éxitos alcanzados.....	61
Tabla 9.- Actividades motivacionales	62
Tabla 10.- Rendimiento laboral.....	63
Tabla 11.- Aspiración salarial	64
Tabla 12.- Reglamento interno.....	65
Tabla 13.- Trabajo grupal.....	66
Tabla 14.- Cumplimiento de metas	67
Tabla 15.- Distribución del Chi Cuadrado.....	70
Tabla 16.- Frecuencia Observada.....	71
Tabla 17.- Frecuencia Esperada	71
Tabla 18.- Cálculo del Chi cuadrado.....	72
Tabla 19.- Frecuencia.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Árbol de problemas.....	4
Gráfico 2.- Categorías fundamentales	20
Gráfico 3.- Constelación de ideas variable independiente	21
Gráfico 4.- Constelación de ideas variable dependiente	22
Gráfico 5.- Tareas realizadas a diario.....	58
Gráfico 6.- Estímulos	59
Gráfico 7.- Recursos necesarios	60
Gráfico 8.- Éxitos alcanzados.....	61
Gráfico 9.- Actividades motivacionales	62
Gráfico 10.- Rendimiento laboral.....	63
Gráfico 11.- Aspiración salarial	64
Gráfico 12.- Reglamento interno.....	65
Gráfico 13.- Trabajo grupal.....	66
Gráfico 14.- Cumplimiento de metas	67
Gráfico 15.- Representación gráfica de la campaña de Gauss	73
Gráfico 16.- Frecuencia.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.- Pirámide de Maslow	27
Ilustración 2.- Teoría de los dos factores	29
Ilustración 3.- Tres factores de la motivación para producir.....	32
Ilustración 4.- Conducta	35
Ilustración 5.- Características CO.....	43

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

TEMA: La Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga

AUTORA: Inés Stefanya Sola López

TUTOR: Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar la incidencia de la Motivación en el Clima Organizacional de los colaboradores de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga. La figura de un inadecuado clima organizacional, induce a probar que la carencia de Motivación incide en el clima, explicado teóricamente por varios autores. Para lo cual se realizó el cálculo estadístico, determinado chi cuadrado el cual dio como resultado la afirmación de la hipótesis alternativa que dice “La Motivación incide en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.”. La investigación se constituyó en base a un enfoque Cualitativo-Cuantitativo debido a que cualitativo es lo que permitió determinar los factores que se encuentran afectando la Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional; cualitativo por que abarca información y análisis estadístico, los cuales serán fuente de solución a la problemática planteada.

Finalmente después de realizado el análisis e interpretación se identificó que el Clima Organizacional no es el adecuado, además de contar con niveles bajos de motivación para lo cual se recomienda que la cabeza de la organización preste más atención y elabore programas de capacitación y motivación.

Palabras claves: Motivación, Clima Organizacional, Colaboradores, organización, factores.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
CAREER OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
MODALITY PRESENT

TOPIC: La Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga

AUTHOR: Inés Stefanya Sola López

TUTOR: Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

ABSTRACT

The present research aims to identify the impact of the Motivation in the Organizational Climate of the collaborators of the company Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Province of Cotopaxi, Canton Latacunga. The figure of an inadequate organizational climate, induces to prove that the lack of Motivation affects the climate, explained theoretically with systemic studies of several authors. For which the statistical calculation was made, determined chi square which resulted in the affirmation of the alternative hypothesis that says "**H1**: Motivation affects the Organizational Climate of the company Poultry and Agriculture MARICELA Cía. Ltda. ". The research was based on a Quali-Quantitative approach because it was qualitative that allowed to determine the factors that are affecting the Motivation and its incidence in the Organizational Climate; Qualitative because it includes information and statistical analysis, which will be source of solution to the problem raised.

Finally, after the analysis and interpretation, it was identified that the Organizational Climate is not adequate, besides having low levels of motivation for which it is recommended that the head of the organization pay more attention and develop training programs and motivation.

Keywords: Motivation, Organizational Climate, Collaborators, Organization, factors.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación muestra la gran importancia que tiene la Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. que se encuentra ubicada en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, parroquia San Buenaventura, el presente trabajo investigativo cuenta con los siguientes capítulos:

Capítulo I, el cual se denomina El Problema, aquí se desarrolla el planteamiento del problema con un análisis a nivel macro, meso, micro el cual ha sido de gran ayuda para así estudiar la razón de ser de la investigación, además de un árbol de problemas y el planteamiento de objetivos.

En el Capítulo II, se refiere al Marco Teórico, el cual encierra la investigación del arte y los fundamentos que sustentan el trabajo a investigar además de la hipótesis que será aprobada en capítulos siguientes.

El Capítulo III, también llamada Metodología, aquí se detalla las técnicas empleadas como la modalidad o tipo de la investigación las cuales servirán para evidenciar posibles alternativas de solución las mismas que permitirán conseguir resultados favorables.

El Capítulo IV se lo puede identificar fácilmente ya que consta del análisis e interpretación de los datos que se ha recabado en la empresa antes mencionada, mostrando la tabulación con sus respectivos gráficos además de la verificación de la hipótesis.

En el Capítulo V, se desarrolla conclusiones las cuales son base fundamental para establecer las recomendaciones que son el resultado de la investigación.

Finalmente, el Capítulo VI, es donde se realizará un artículo científico el cual servirá de guía para el gremio de organizaciones con relación a la Motivación.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1 Tema

La Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

Hoy en día varias organizaciones que se manejan a nivel internacional se han enfocado más en la Motivación; Medina, Gallegos y Lara (2008), menciona que “para motivar a los empleados, y que esto a su vez eleve su satisfacción laboral, es necesario que la organización reconozca el aporte y trabajo personal que cada uno de los trabajadores realiza para la empresa” los colaboradores en este tiempo cuentan con estrategias en el área de talento humano muy activas a través de nuevas tácticas para incluir a todos el personal dando como resultado la posibilidad de generar mayor tiempo hacia al desarrollo de nuevas ideas las cuales ayudan para que se cree una mayor satisfacción personal y por tanto grupal.

Sin embargo para conseguir un nivel de motivación adecuado es necesario enfocarse en el Clima Organizacional que de acuerdo a estudios por Robert Levering el creador de Great Place To Work en Estados Unidos refleja, que las empresas más exitosas que cuentan con un clima organizacional excelente en el cual se desenvuelve el talento humano se reporta que las empresas puntualizan con un incremento de 26% en sus ganancias, es por ello que un buen clima laboral en las organizaciones es una garantía plena de desarrollo y éxito para las mismas y toda su gente, no habrá barreras donde los individuos no lleguen, porque su fuerza y motivación interior es más grande que todos los obstáculos.

En el Ecuador se ha descuidado el tema de mantener un Clima Organizacional adecuado debido a que los empresarios consideran que es una pérdida de tiempo y dinero enfocarse en dicho tema, distintas organizaciones dejan

de ser productivas por que no fomentan un buen ambiente de trabajo y desvinculan el proceso del personal administrativo y operativo, la mayoría de los colaboradores nuevos llegan con expectativas muy buenas y total entusiasmo pero esto se va deteriorando a medida que el clima organizacional no es el esperado para su desempeño profesional debido a que no les permite alcanzar las metas propuestas; sin embargo es importante vincular el siguiente texto “Un factor que debe interesar a todo administrador: sin ella sería imposible tratar de alcanzar el funcionamiento correcto de su organización, por ende el cumplimiento de los objetivos”. Alas L. (2013). Todavía encontramos en nuestro País administradores que tienen un esquema mental muy pasado de moda que sigue generando malestar en los colaboradores.

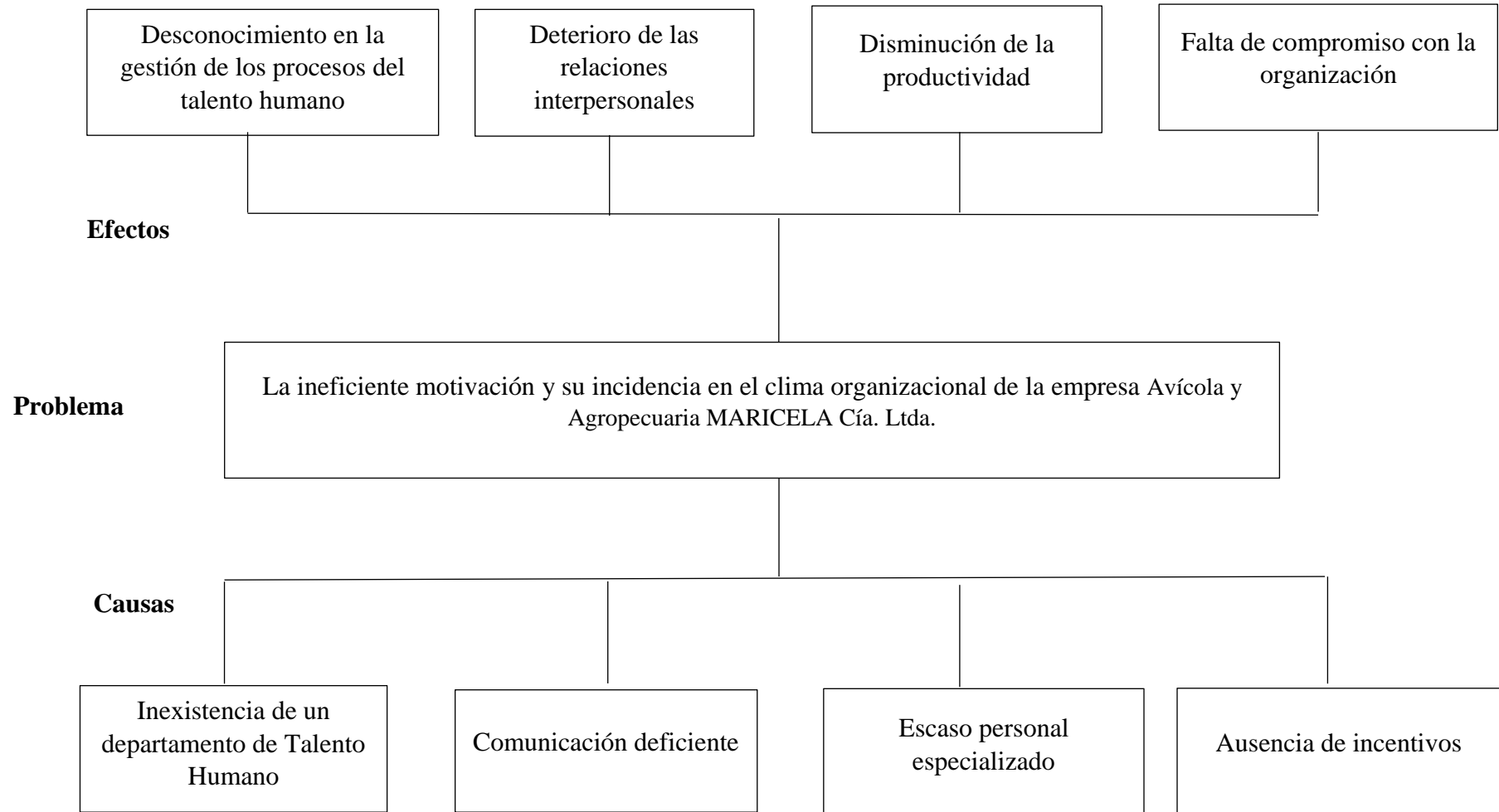
Según estudios realizados en la provincia de Cotopaxi se presume que un empleado motivado cuenta con un 88% más de efectividad que el que no lo está. A pesar de esto, los datos apuntan a que apenas un 30% de los asalariados está comprometido con su trabajo y un 20% directamente lo detesta.

En la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Ubicada en la Provincia de Cotopaxi, cantón de Latacunga, es una empresa con más de 20 años en el mercado dedicada a la crianza de gallinas ponedoras, recolección y distribución de huevos.

En donde al pasar el tiempo se ha evidenciado una disminución del desempeño de los colaboradores, debido a la ausencia de Motivación de los mismos, que ha influenciado para que se genere un Clima Organizacional deficiente. Actualmente en la empresa no existen datos exactos que corroboren lo antes mencionado, a causa de la falta de interés en el tema por parte de los propietarios y administradores, pues no se han realizado evaluaciones del Clima Organizacional que ayude a determinar la situación actual de la organización.

1.2.2 Árbol de problemas

Gráfico 1.- Árbol de problemas



Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Fuente: Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.

1.2.3 Análisis crítico

La empresa al no contar con un departamento de talento humano no está en condición de desarrollar correctamente los procesos de la gestión de talento humano, que están diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. Con el fin de lograr un balance entre el desarrollo profesional del personal, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales. Destacando la importancia de que los propietarios y administradores de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Vean a su gente como aliados, como socios, como colaboradores y no solamente como recursos, debido a que los recursos se utilizan, se agotan y además producen costos.

La comunicación es una actividad de suma importancia debido a que se relaciona directamente con las relaciones interpersonales y esta ayuda a llevar al éxito o fracaso de la empresa, al momento de comunicarse es notorio que no se genera una correcta difusión de los mensajes es por ellos que se ha creado un alto grado de deterioro en las relaciones interpersonales la cual se ve reflejada en el comportamiento de los miembros de la empresa en situaciones como, ayudar cuando existe trabajo en grupo, o informar distintas situaciones que ocurren en la empresa.

Contar con escaso personal especializado ha creado notoriamente una disminución en la productividad ya que los colaboradores no cuentan con un clima organizacional adecuado y por ende ha creado una evidente desmotivación, pero esto se debe a que no se ha generado una correcta selección de personal, donde esta actividad es esencial para mantener un cimiento firme para lograr retener y potenciar a los colaboradores.

La ausencia de incentivos conlleva a que los individuos no se comprometan con la empresa al cien por ciento, es decir que los colaboradores no se encuentran motivados consigo mismo, y las actividades que realizan para la organización evitan hacerlas al máximo debido a que no les proporciona una recompensa

gratificante, es clave recalcar que las personas trabajan la gran parte de sus vidas para así lograr conseguir un mejor nivel de vida y satisfacer sus necesidades.

1.2.4 Prognosis

El Departamento de Talento Humano es un componente indispensable en lo que respecta a la gestión de talento humano y sus procesos pues estos son los encargados de direccionar al personal, al no existir el mismo se producirá graves consecuencias para el funcionamiento adecuado de la empresa como: Insatisfacción en el personal, problemas de adaptación e integración, una mala selección propicia aumento en la rotación.

La comunicación en la organización es un factor clave para el éxito de la misma, si esto no se lleva de manera correcta podría ir agravando los problemas mientras más se discuten, de esta forma se fomentarían los malos entendidos y hasta podría generar cierto resentimiento entre colaboradores además de disminuir el trabajo en equipo con el cual se saca adelante la producción. La comunicación incorrecta provocaría que los colaboradores no estén informados adecuadamente sobre los derechos y obligaciones con los que deberían cumplir para así no tener conflictos legales.

Si el personal que se contrata no está acorde a las funciones y tareas que va a realizar, se podría resumir que los colaboradores no están especializados y esto generará una baja en la productividad donde dará como resultados visibles repercusiones negativas como la pérdida económica, altos costes en capacitaciones de nuevo personal y retrasos en el cumplimiento de objetivos .

El no contar con incentivos ya sean estos económicos o no económicos conllevan a que se genere desmotivación y falta de compromiso con la empresa, lo cual llevará a futuro una gran problemática como es: pérdida de dinero, fuga de capital intelectual e incluso el cierre de la organización debido a que sin talento humano no hay producción.

1.2.5 Formulación del problema

¿De qué manera incide la motivación en el clima organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga?

1.2.6 Interrogantes

¿Cuál es el nivel de motivación en los trabajadores de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.?

¿De qué manera se percibe el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.?

¿Existe aportes a nivel científico sobre el tema la Motivación en el Clima Organizacional?

1.2.7 Delimitación del Objeto de investigación

1.2.7.1 Límite de contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Talento Humano

Aspecto: La Motivación y el Clima Organizacional

1.2.7.2 Límite espacial

La investigación se llevará a cabo en la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga, Parroquia San Buenaventura

1.2.7.3 Límite temporal

El trabajo investigativo se realizará en el periodo 2016 – 2017.

1.3 Justificación

El presente trabajo investigativo es de vital **importancia** debido a que la Motivación laboral se vuelve imprescindible para el desarrollo de las actividades del empleado, ya que varios colaboradores no están ligados con un alto grado de compromiso y esfuerzo para realizar las tareas designadas, dando como resultado un problema para la organización el cual generara una producción deficiente.

La investigación es de **interés** porque las empresas necesitan personas que funcionen de forma excelente y para eso la presencia de personal altamente motivado dará como resultado mayores beneficios en la ejecución de sus tareas y funciones, además al contar con un adecuado clima organizacional la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

Es **factible** debido a que se cuenta con el capital intelectual necesario para realizar la investigación, además ha generado un gran impacto en los dueños y administradores de la Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, donde los interesados brindaran todo el apoyo para que así se logre mejores resultados en el sentido de generar mayores beneficios para los empleados y organización.

La investigación es **novedosa** porque la empresa podrá implementar actividades que fomenten un mejoramiento en el rendimiento de los empleados y así mismo se pueda generar reconocimientos como incentivos en aquellos que sobre salgan por su gran esfuerzo.

Esta investigación tendrá un **impacto** positivo en la comunidad debido a que se generara mayores fuentes de empleo y mejorara el nivel de vida de las personas que pertenecen a esta institución convirtiéndose en un gran ejemplo para introducir buenas prácticas laborales a la ciudad del Latacunga.

Los principales **beneficiarios** para la realización de este proyecto son los miembros de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. ya que la

investigación que se realice será de gran importancia por que ayudara a potenciar el rendimiento organizacional.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

- Analizar la incidencia de la Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.

1.4.2 Específicos

- Determinar el nivel de motivación para lograr niveles altos de efectividad en la Empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga
- Diagnosticar el clima organizacional para conseguir un adecuado comportamiento de la Empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga
- Elaborar un artículo científico que sirva de directriz para la organización sobre la motivación y el clima organizacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Para el desarrollo del presente proyecto se ha indagado en los repositorios digitales de Universidades y principales Escuelas Politécnicas del Ecuador donde se encontró los siguientes temas propuestos:

El presente tema fue desarrollado en la Universidad Central del Ecuador, facultad de Ciencias Psicológicas, carrera de Psicología Industrial.

Tema: “La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito”

Autor: Marcela Geovanna Ramos Ramos

Lugar: Universidad Central del Ecuador **Ciudad:** Quito **Año:** 2011

Objetivos:

General

- Determinar si la falta de Motivación influye en el Clima Laboral de los Servidores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda.

Específicos

- Establecer cuáles son los factores más importantes que producen bajo nivel de Motivación en los Servidores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda.
- Realizar un diagnóstico del Clima Laboral en el Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito.

Conclusiones:

- *La investigación me permitió constatar empíricamente, la importancia que el personal del Banco Ecuatoriano de la Vivienda cuenta, dentro de su Staff permanente, con el soporte de Psicólogos Industriales para enfrentar su labor diaria con total eficacia.*
- *A partir de los resultados de la investigación realizada, se podría concluir que fue efectivo ya que se pudo observar las falencias que existe para la variable tomando en cuenta a la Motivación y Clima Laboral ya que se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre las mediciones realizadas.*
- *Definitivamente la percepción del Clima Laboral, está precisada según visiones físicas, psíquicas, sociales y culturales, que nos permiten tener un enfoque particular, una forma distinta de ver las cosas. Es por ello que realizar el Diagnóstico del Clima Laboral con cuestionarios estructurados permiten orientar a los investigados, para que estos juzguen de acuerdo a su criterio, pero con una orientación particular.(Ramos, 2011, p.182)*

Análisis Crítico

La presente investigación abordó temas significativos como la necesidad de contar con un psicólogo industrial, el cual es de vital importancia debido a que este se encargaría de llevar una evaluación de desempeño continua para así lograr medir el nivel de motivación además de llevar a cabo los sub procesos de la gestión de talento humano, organizar cronogramas donde incluyan pausas activas, capacitaciones. Que será la herramienta para conseguir un personal motivado y alcanzar un adecuado clima laboral.

Tema: “La motivación y la estabilidad laboral en los trabajadores de la empresa MADERALT de la ciudad de Ambato Provincia del Tungurahua”

Autor: Ana Sofía Naranjo Ayala

Lugar: Universidad Técnica de Ambato **Ciudad:** Ambato **Año:** 2015

Objetivos

General

- Determinar cómo la motivación incide en la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa MADERALT de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua

Específicos

- Diagnosticar el nivel de la motivación en los trabajadores de la empresa MADERALT.
- Analizar la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa MADERALT.
- Proponer una alternativa de solución al problema planteado.

Conclusiones

- *Una vez diagnosticada el nivel de motivación en los trabajadores de la empresa MADERALT, se evidenció que existe inconformidad con respecto a su trabajo en la mayoría de ellos, por lo tanto no realizan con entusiasmo sus tareas asignadas, pues no se sienten motivados para realizar sus actividades, además la empresa tampoco se ha preocupado por realizar eventos motivacionales para todo el personal, no existe una evaluación frecuente del desempeño por lo tanto no se ha valorado el nivel de cumplimiento del personal.*
- *La investigación de la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa MADERALT, demostró que no está garantizada la misma, entre otros factores podría ser la misma inestabilidad económica del país, por lo tanto los trabajadores deben hacer méritos para conservar sus puestos, existen casos en que el personal quedó cesante sin tener la oportunidad de acogerse a lo determinado en la Ley, no todo el personal goza de trabajar con todos los derechos y beneficios sociales que establece la Ley, pese a que su incumplimiento prevé sanciones rigurosas.*
- *La problemática de la escasa motivación y la inestabilidad laboral es un problema que aún persiste en la empresa MADERALT, y los resultados de la misma siguen siendo preocupantes para la*

organización, por lo tanto hasta el momento, no se ha planteado ninguna alternativa de solución. (Naranjo, 2015, p. 57)

Análisis Crítico

De acuerdo a la conclusión planteada se puede evidenciar que existe desmotivación e inconformidad de parte de los colaboradores es por ello que sería necesario primero diagnosticar el clima organizacional para así conseguir resultados que ayuden a mejorar la relación y potenciar sus capacidades para obtener una producción eficiente.

Tema: “El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral.”

Autor: Liseth Marianela Onofre Pérez

Lugar: Universidad Central del Ecuador **Ciudad:** Quito **Año:** 2014

Objetivos

General

- Determinar la influencia del Clima Organizacional y la Satisfacción en el desempeño Laboral, de los trabajadores de la Subsecretaría de Información.

Específicos

1. Evaluar el clima organizacional de la Subsecretaría de Información.
2. Determinar los niveles de satisfacción que presentan el personal de la Subsecretaría de Información.
3. Medir el desempeño laboral de los funcionarios de la Subsecretaría de Información.
4. Conocer la posible relación que existe entre el Clima Organizacional, la Satisfacción y el Desempeño Laboral.

Conclusiones

- *Existe desmotivación por los mecanismos que las autoridades practican como medio de control y seguimiento al cumplimiento de metas y objetivos requeridos en la Subsecretaría de Información, esto también se corrobora con los resultados que arroja el focus group, ya que los trabajadores, atribuyen al tiempo y a las marcadas jerarquías como limitantes para que sus procesos se ejecuten en los tiempos y de la forma adecuada.*
- *Existe conformidad con los puestos de trabajo, los objetivos y lineamientos que se manejan institucionalmente, sin embargo a través del focus group, se pudo evidenciar que si bien es cierto los trabajadores se sienten comprometidos con su puesto de trabajo y disponen de todas las herramientas necesarias para cumplir a cabalidad el mismo, la carga laboral es excesiva y existe demasiada presión por parte de las autoridades por sacar a tiempo los procesos.*
- *Los trabajadores sienten insatisfacción en cuanto a los lineamientos de capacitación que se manejan institucionalmente, pues consideran que existe discriminación entre los funcionarios de nombramiento y los funcionarios de contrato ocasional, al otorgar la posibilidad crecer profesionalmente solo a unos pocos, esto corrobora los resultados del focus group, en función de que la prioridad para crecer profesionalmente la tienen las personas a nombramiento o quienes se encuentran un tiempo considerado trabajando en la institución. (Onofre,2014,p. 77)*

Análisis Crítico

Al existir discriminación por lineamientos de capacitación o por cualquier otro medio, la desmotivación se verá reflejada en sus actividades diarias, debido a que no se desarrollará en su mejor capacidad, además esto generará un déficit en las relaciones interpersonales que llevará a un deterioro del clima Organizacional. Para esto será necesario realizar una evaluación que permita determinar el Clima Organizacional y la Motivación donde nos dará a conocer cuál es la situación actual de la empresa.

2.2 Fundamentación filosófica

Fundamentos filosóficos reflexiona sobre los valores y fines para establecer prioridades en las dimensiones del aprender a: ser, conocer, hacer, convivir. El mundo real existe independiente de la percepción y de la creencia individuo Idealismo del El mundo exterior es una idea procedente de la mente del ser humano, basado en sus ideas Pragmatismo La realidad es un proceso de cambio permanente. La ciencia es la herramienta para resolver todos los problemas del ser humano. (Leal Susana, 2009)

En el desarrollo de la investigación propuesta se realizará los principios del Paradigma Crítico - Propositivo, en consideración de que:

Crítico por que mediante una evaluación de la Motivación y el Clima Organizacional se podrá realizar un análisis o interpretación de cuál es la realidad actual de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda., es decir, como es el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores y su nivel de motivación.

Es propositivo porque una vez que la investigadora tenga un diagnostico final tendrá la posibilidad la posibilidad de plantear posibles alternativas de solución a la problemática de estudio.

2.2.1 Axiológica

La aplicación de valores es una orientación para el alcance de Objetivos Empresariales encaminados al rendimiento laboral mediante el fortalecimiento de la comunicación, el dialogo; motivando al trabajador en el desarrollo de sus funciones y actividades encaminadas al éxito personal, profesional e institucional. (Peso, 2014, p. 65)

Para el manejo de una organización se requiere de diferentes factores como son: la gestión de talento humano, planteamiento claro de la misión y visión de la empresa, determinar políticas y objetivos organizacionales, etc., todo lo anteriormente mencionado complementado con la fomentación de

valores que sirvan de guía a los miembros de la empresa en el proceder de cada una de las actividades de la empresa.

2.2.2 Psicológica

“Conjunto de áreas que se interesan por el estudio de la conducta de las personas en el lugar de trabajo, y de la práctica en las organizaciones de trabajo” (Drenth, Thierry, Willems y De Wolff, 1984; Saal y Knight, 1988; Hollway, 1991; Arnold, Cooper y Robertson, 1995).

La psicología se encarga del estudio del ser humano en lo que respecta al razonamiento, pensamiento, personalidad, conducta y comportamiento, esta se divide en varias áreas, entre estas encontramos la Psicología Industrial donde su principal objetivo es la gestión de talento humano en las organizaciones.

2.3 Fundamentación legal

La presente investigación referida a la Motivación y el Clima Organizacional se encuentra en base a determinados artículos de la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo.

Según la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)**, se detallan los siguientes artículos:

El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Art. 425)

TITULO II DERECHOS, Sección octava, Trabajo y seguridad social:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.
(Art. 33)

TITULO VI REGIMEN DE DESARROLLO, Capítulo sexto Trabajo y producción,
Sección tercera Formas de trabajo y su retribución:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.
(Art. 325)

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Num.2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Num.5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Num.10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. (Art.326)

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”. (Art. 328)

CÓDIGO DE TRABAJO (2015)

Obligatoriedad del trabajo.-

“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Art. 2)

Libertad de trabajo y contratación.-

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. (Art. 3)

Capítulo IV- de las obligaciones del empleador y del trabajador

Obligaciones del empleador:

Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan; Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en las condiciones adecuadas para que este sea realizado; Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento cuando, por razones de servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia; Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad; Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Art. 42)

Obligaciones del trabajador:

Lit. a.- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

Lit. e.- Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

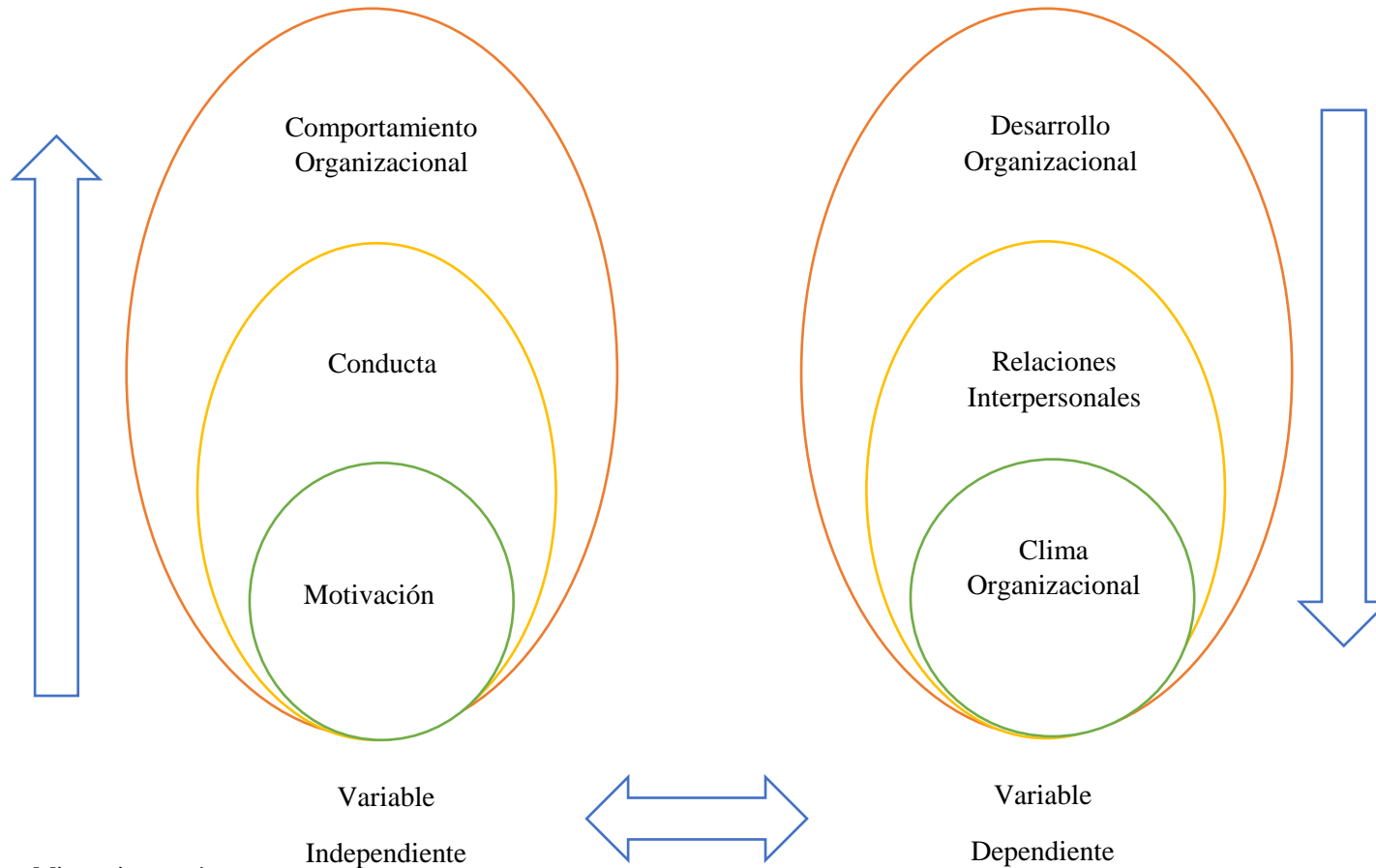
Lit. f.- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo. (Art.45)

REMUNERACION, Gaceta Judicial 10, 1975

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código. (Art. 81)

2.4 Categorías fundamentales

Gráfico 2.- Categorías fundamentales

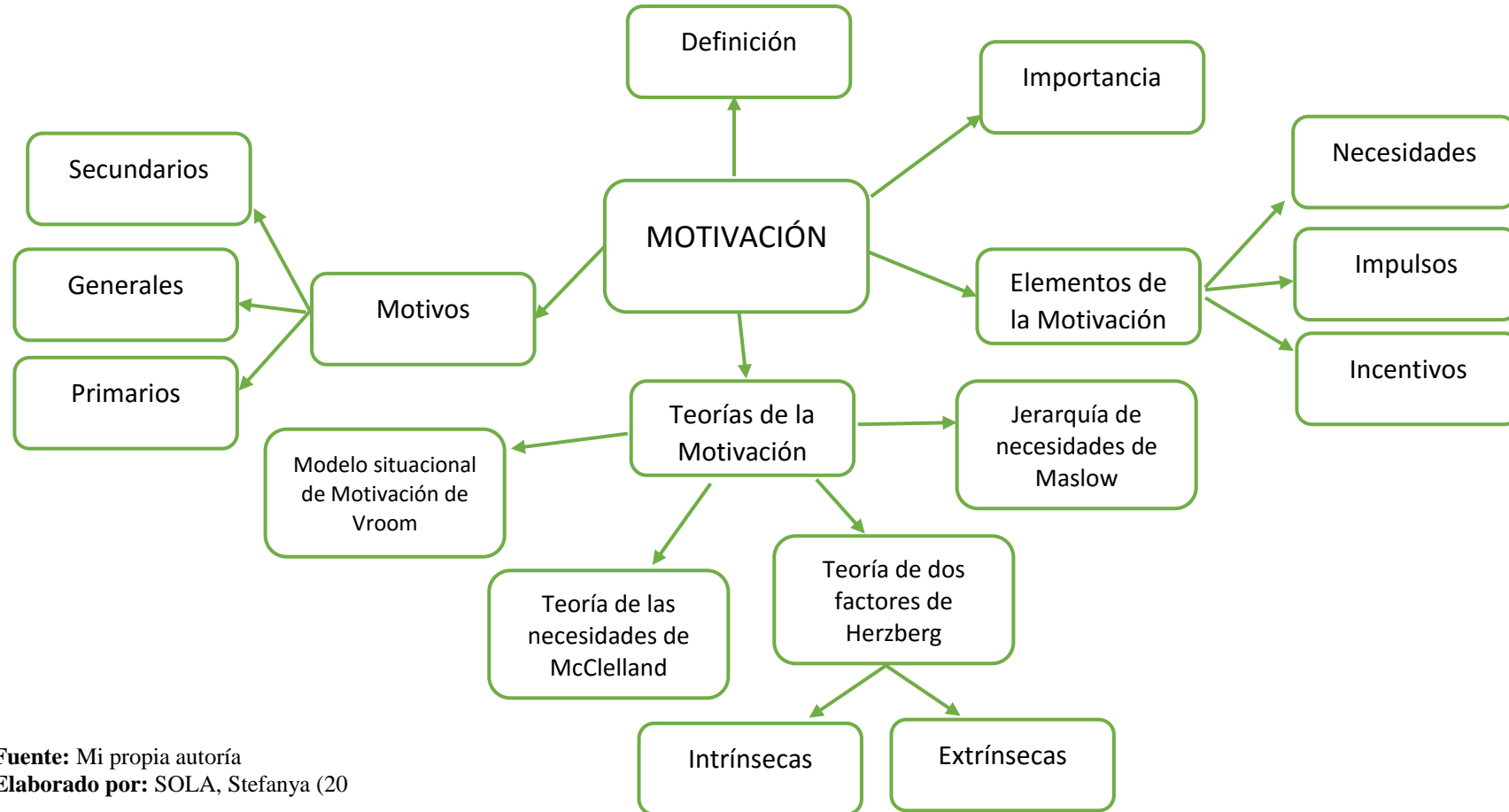


Fuente: Mi propia autoría

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

2.4.1 Constelación de ideas Variable Independiente

Gráfico 3.- Constelación de ideas variable independiente



Fuente: Mi propia autoría
Elaborado por: SOLA, Stefanya (20

2.4.2 Constelación de ideas Variable Dependiente

Gráfico 4.- Constelación de ideas variable dependiente



Fuente: Mi propia autoría
Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

2.4.1.1 Variable independiente

2.4.1.1.1 La Motivación

La motivación sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea o esa “misteriosa” cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar la tarea. Es un estado interno que activa o induce a algo; es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados (Gamero, 2005, p.65).

Las personas requieren siempre un impulso, que ayude a desempeñar de mejor manera las actividades y funciones acorde a su cargo, es decir, que se presentan en la vida cotidiana, el impulso surge de las diferentes necesidades del ser humano como: satisfacer las necesidades básicas, de seguridad, sociales, emocionales, etc.

Las personas tienen desempeños diferentes debido a varias razones. La diversidad genera patrones de comportamiento distintos que, casi siempre, están relacionados con necesidades y metas. Se han empleado muchas variables para explicar las diferencias individuales en el desempeño de las personas, por ejemplo, las habilidades y competencias y las recompensas intrínsecas y extrínsecas, los niveles de aspiración, etc., pero la motivación ocupa casi siempre el primer lugar entre todos estos factores. (Chiavenato, 1993)

Alrededor del mundo en la mayoría de los seres humanos están direccionados a cumplir con metas u objetivos, que se han planteado a lo largo de su vida, estas podrían ser de cualquier tipo, existen diferentes factores que motivan a ello como: internos y externos. Internos en lo que respecta a autorrealización, ego, autoestima, etc., externos en obtener recompensas económicas, materiales, reconocimientos públicos, que van a brindar satisfacción al colaborador.

La motivación proviene del latín *movere*, que significa mover. Depende de diferentes factores que estimulan y dirigen las acciones de los trabajadores con el

fin de alcanzar metas. Se lo considera una manera de promover un comportamiento o proceder, propiciar energía, esto depende de las diferencias fisiológicas, psicológicas y ambientales entre las personas que son factores fundamentales para poder explicar la motivación.

La motivación humana se define como *“Un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”* (Koenes, 1996, p. 191)

Importancia

La Motivación es un proceso psicológico básico que va de la mano de la percepción, actitudes, personalidad, entorno y el aprendizaje, es uno de los principales elementos que influyen en el comportamiento humano. Se debe destacar que la motivación no es algo que se puede visualizar. Depende del curso, la intensidad y la persistencia.

- El curso: hace referencia a la dirección a la cual se dirige el comportamiento, con el fin de alcanzar un objetivo ya sea organizacional o individual.
- La intensidad: Es el esfuerzo que la persona dirige hacia un curso u objetivo definido.
- La persistencia: Es el lapso de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo. Se considera que una persona motivada puede persistir en su comportamiento hasta alcanzar su objetivo.

“La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige”.
(Naranjo, 2009)

Hablar de Motivación es sin duda el tema de más importancia debido a que se enfoca a varias áreas, donde estas van encaminadas por un fin en común, alcanzar

los objetivos propuestos, la Motivación ayuda a los seres humanos a encontrar el punto de partida para realizar las acciones en la vida cotidiana.

La motivación Contiene importantes propiedades afectivas y motivacionales constituyendo un importante incentivo para la conducta futura. Por tanto, las posibles selvas pueden ser consideradas como fuentes motivacionales importantes que dotan al individuo de cierto control sobre la propia conducta y que hacen posible e incrementan los sentimientos de autoeficacia y de competencia percibida.

Pero además, al ser contemplados como aquellos elementos del auto concepto que representan las metas, motivos y temores del individuo, pueden ser uno de los núcleos explicativos de la diferencia encontrada, en algunos casos, entre las percepciones de los demás respecto a una persona y la autopercepción de la propia persona acerca de sí misma. (Núñez, 2009)

El ser humano es muy complejo por ende convivir en grupos resulta complicado debido a que la mayoría no piensa de la misma manera, su conducta es sumamente cambiante y viene llena de alegrías y temores, de allí que se ha visto la importancia que tiene la Motivación en los colaboradores dentro de la organización, es por eso que se toca el tema de los individuos que alcanzan sus logros y este es el resultado de importantes propiedades afectivas e incentivos.

La motivación es, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera; siendo una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía; también se puede determinar a la motivación como un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.

Elemento de la Motivación

La motivación está compuesta por tres elementos que interactúan entre sí:

- A) Necesidades: Surgen cuando se presenta un desequilibrio fisiológico o psicológico, son variables y se originan en el interior de cada persona. Se puede decir que una necesidad significa que el individuo tiene una carencia interna, como hambre, sueño, sed, inseguridad, cansancio, relacionarse con otros, etc., el ser humano busca contantemente un estado de equilibrio el cual se deteriora cuando se presentan las necesidades.
- B) Impulsos: También se los conoce como motivos, esto son los medios que sirven para compensar las necesidades. El impulso provoca un comportamiento de búsqueda que tienen como fin identificar objetivos para satisfacer la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión mayor será el grado de esfuerzo. Los impulsos o motivos son el corazón del proceso de motivación.
- C) Incentivos: Es la etapa final del ciclo de motivación, se define como algo que puede aliviar la necesidad o reducir un impulso. Una vez que se alcance un incentivo se logra el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso.

Teorías de la Motivación

Jerarquía de necesidades de Maslow

“Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad. (Colvin y Rutland, 2008)

Maslow presenta un conjunto de factores que motivan a los individuos, el cual se representa de manera ascendente en forma de pirámide, es decir, en la base se encuentran las necesidades más básicas como: sed, hambre, sueño,

sexo, etc., y en la parte superior la gran mayoría de necesidades satisfechas. A continuación se detalla una a una:



Ilustración 1.- Pirámide de Maslow

- **Necesidades fisiológicas:** Son el nivel más básico de la jerarquía, de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre ya que no son aprendidas; se consideran las necesidades básicas debido a que una vez satisfechas dichas necesidades ya no motivan, encierran cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
- **Necesidades de seguridad:** Cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad física y emocional, es decir, en esos últimos tiempos se ha notado que tener empleo fijo es el medio más normal de conseguir seguridad debido a que con un ingreso económico se logra conseguir un lugar bajo techo donde vivir y protegerse de ciertos peligros, además de contar con seguridad emocional. Dentro de estas necesidades se encuentran los siguientes: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

- **Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** Cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.
- **Necesidades de estima:** Después de tener las tres primeras necesidades medianamente satisfechas, aparecen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. Maslow señaló dos tipos de estima, una estima alta que concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad. La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.
- **Necesidades de auto-realización:** Maslow describe la auto-realización como la necesidad más elevada de una persona que alcanzado su autosatisfacción, se llega a esto cuando todos los niveles han sido cubiertos de manera favorable, además una persona nace para ser y hacer lo que el individuo "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

Mientras las necesidades básicas sean completadas con satisfacción no habrá problemas, pero tampoco existirá motivación ya que estas no se aprenden sino son innatas, de acuerdo como se vayan satisfaciendo las necesidades se llegará al punto de la auto-realización y auto-satisfacción.

Teoría de dos factores de Herzberg

Según los autores Gibson I., Ivancevich M., Donnelly H. mencionan que la teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como teoría de los dos factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el Individuo en relación con su EMPRESA).
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Ilustración 2.- Teoría de los dos factores

Es importante mencionar que Herzberg mostro dos conclusiones, la primera habla de las condiciones **extrínsecas** o factores Higiénicos, es decir, el salario, status y las condiciones de trabajo las cuales producen satisfacción pero no necesariamente lo motiva sin embargo la ausencia de estas produce insatisfacción.

Segundo, encontramos las condiciones **intrínsecas** o factores motivacionales donde dichos medios se refieren a sentimientos de logro, responsabilidad incrementada y reconocimiento, la ausencia de estas condiciones no demuestra provocar mucha insatisfacción pero cuando estas están presentes crean fuertes niveles de motivación que dan como resultado un excelente rendimiento laboral.

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

La teoría propone que las personas con una gran fuente de necesidad se motivarán y utilizarán comportamientos apropiados para satisfacerlas. McClelland cree que muchas de las necesidades son adquiridas de la sociedad donde conviven.

McClelland menciona tres de estas necesidades las cuales son adquiridas y de gran valor para las organizaciones, como es:

- Necesidad del logro: Que es el estímulo para llegar a la autorrealización y sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchan por conseguir éxitos. Su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios. Buscan el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso.
- Necesidad de poder: Su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados. Adoptan posiciones de liderazgo.
- Necesidad de pertenencia o afiliación: Su rasgo esencial es ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones. (Koonts, 1999)

Cabe recalcar que la necesidad más mencionada es la del Logro debido a que las personas se enfocan en llegar a lo más alto y quienes se enfocan en lograr el

éxito tienden a establecer metas más realistas y a elegir tareas moderadamente difíciles. Es positivo el enfrentamiento a situaciones de cierto grado de dificultad, permitiendo el progreso profesional a través del aprendizaje en la resolución de problemas. La retroalimentación mejora el desempeño. Ahora bien si las personas motivadas por el logro trabajan individualmente serán más eficaces, mientras que si trabaja en equipo esta actividad podría disminuir.

Modelo situacional de Motivación de Vroom

La teoría de Maslow se basa en una estructura uniforme y jerárquica de las necesidades y la de Herzberg en dos clases de factores. Ambas reposan sobre la suposición implícita de que existe “una mejor manera” (the best way) de motivar a las personas, ya sea mediante el reconocimiento de la pirámide de necesidades humanas, o a través de la aplicación de los factores motivacionales y el enriquecimiento del puesto. Sin embargo, la evidencia ha demostrado que las distintas personas reaccionan de manera diferente, de acuerdo con la situación en la que se encuentren. (Chiavenato, 2007)

La teoría de motivación de Víctor Vroom hace puntual referencia a la motivación como tal y rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales.

De acuerdo con Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir:

- A) Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.
- B) La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales.
- C) Capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree poder influir en él.

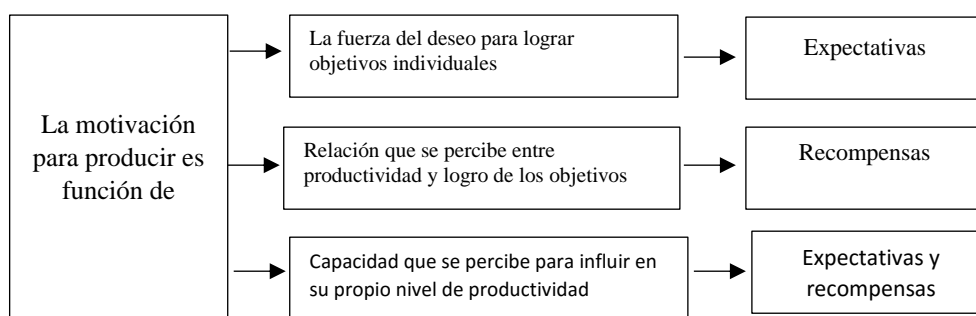


Ilustración 3.- Tres factores de la motivación para producir

Motivos

Existen diversos motivos que impulsan la motivación como son: Motivos Primarios, generales y secundarios a continuación se detallan cada uno. Los cuales se los ve complejos por el punto de vista de diferentes autores ya que existen motivos aprendidos y no aprendidos que son la base de todo.

Motivos Primarios

Están relacionados específicamente a los motivos no aprendidos y tienen una base fisiológica de esta manera si dichos motivos cumplen con estos dos criterios se los podrá llamar Primarios, Coffman y González M. señalan:

Lo que muchas organizaciones no ven y lo que muchas no quieren entender es que el desempeño de los empleados y su efecto subsiguiente en el compromiso de los clientes gira en torno a una fuerza motivadora determinada en el cerebro que define los talentos específicos y los mecanismos emocionales que todos llevan a su trabajo.

A pesar de que no todos tienen la misma constitución fisiológica, todos si tendrán las mismas necesidades primarias.

Motivos Generales

Para poder establecer en la columna de motivos generales se basan en dos principios fundamentales que deben tratarse como motivos no aprendidos y no tener una base fisiológica, como es evidente las necesidades primarias tratan de disminuir la tensión o estimulación, las necesidades generales inducen a los individuos a aumentar la cantidad de estimulación es por eso que estas necesidades son conocidas como “motivos estímulos”, es importante conocer muy bien de estos motivos generales debido a que nos enseña más sobre el comportamiento humano, especialmente en las organizaciones.

Motivos Secundarios

Para que un motivo sea secundario este debe ser aprendido, algunos motivos humanos importantes cumplen con este criterio, los más relevantes son el poder, el logro, y la afiliación.

- **El motivo del poder**

Adler explica la necesidad de poder o también conocida como necesidad de manipular a los demás, el psicólogo desarrollo los conceptos de complejo de inferioridad y compensación, pensaba que cada niño pequeño experimenta una sensación de inferioridad y a la vez se combinaba con una sensación de superioridad, creía que ese comportamiento se regía por esta relación, es decir, el estilo de vida de la persona se caracteriza por una lucha para compensar los sentimientos de inferioridad con la necesidad innata de poder.

- **El motivo del logro**

McClelland se relaciona directamente con el motivo del logro y poder, en su investigación escribió minuciosamente sobre todos los aspectos de la *n Log* (logro), y sus características. El logro se define como el grado en el que una persona desea alcanzar metas desafiantes, tener éxito en situaciones competitivas y desear una realimentación clara en la relación con su desempeño.

- **El motivo de afiliación**

Hablar de afiliación es sumamente importante en la actualidad ya que juega un papel muy complejo en el comportamiento humano, la afiliación se define como en el que las personas buscan la aprobación de la sociedad, accediendo a sus deseos y evitando conflictos o confrontaciones con ellos, las personas que tienen más deseos de la necesidad de afiliación expresan un mayor deseo de ser aceptados.

2.4.1.1.2 Conducta

Etimología

Etimológicamente la palabra conducta es latina y significa *conducida o guiada*; es decir, que todas las manifestaciones comprendidas en el término de conducta son acciones conducidas o guiadas por situaciones que se encuentra alrededor de los individuos.

Definición

“En los estudios hechos con respecto a la conducta humana y el bienestar social, las teorías cognoscitivas, al tratar de explicar cómo las personas aprenden a comprender su medio ambiente y así mismas, parten del hecho de eventos coexistentes e interdependientes”. (Bigge, 1985, p. 256).

El término conducta, aplicado a las declaraciones del individuo, tiene siempre la connotación de estar dejando de lado lo más central o principal del ser humano: los fenómenos propiamente psíquicos o mentales. Estos últimos serían realmente los más importantes, dado que originan la conducta; y si estudiamos únicamente esta última, nos estamos ocupando sólo de productos y derivados, pero no del fenómeno central.



Ilustración 4.- Conducta

“En los estudios hechos con respecto a la conducta humana y el bienestar social, las teorías cognoscitivas, al tratar de explicar cómo las personas aprenden a comprender su medio ambiente y así mismas, parten del hecho de eventos coexistentes e interdependientes”. (Bigge, 1985, p. 256).

Por esta razón es tan importante el aprender motivaciones que realmente sean significativas para la conducta y la impulsen a buscar la superación en los diversos planos de la vida humana: vegetativo, psicológico, moral, ético, cultural y social, y que den persistencia para lograr objetivos a largo plazo que superen las simples conductas inmediatas.

El estudio de la conducta se hace en función de la personalidad y del inseparable contexto social, del cual el ser humano es siempre integrante; estudiamos la conducta en calidad de proceso y no como "cosa", es decir, dinámicamente. Mowrer y Kluckhohn enumeran cuatro proposiciones "mínimas esenciales" de una teoría dinámica de la personalidad, a saber:

- La conducta es funcional. Por funcional se entiende que toda conducta tiene una finalidad: la de resolver tensiones.
- La conducta implica siempre conflicto o ambivalencia.
- La conducta sólo puede ser comprendida en función del campo o contexto en el que ella ocurre.

- Todo organismo vivo tiende a preservar un estado de máxima integración o consistencia interna.

Causas de la Conducta

Cuando creemos que hemos descubierto varios rasgos físicos importantes que expresan parte de la conducta, es tentador suponer también que otros rasgos menos importantes explican otras partes. Esto queda sobreentendido en el aserto según el cual el hombre se comporta de una manera determinada porque. Contradecir esto no significa afirmar que la conducta nunca está determinada por factores hereditarios.

Incluso cuando se puede evidenciar que varios aspectos de la conducta se deben a la estación en que se ha nacido, es decir, (la ciudad o mes), la estructura del cuerpo o a la constitución genética, este hecho tiene una aplicación muy limitada. Puede servirnos de ayuda al predecir la conducta, pero tiene muy poco valor en el análisis experimental, porque tal circunstancia no puede ser manipulada una vez que el individuo ya ha sido concebido. Todo lo demás que podemos decir es que el conocimiento del factor genético hace que podamos utilizar otras causas mucho mejor. Si sabemos que el individuo tiene ciertas limitaciones inherentes, podremos utilizar nuestras técnicas de control más inteligentemente, podremos alterar el factor genético.

Este tipo de experiencia ha sido el modelo de interpretación científica de todos los fenómenos psicológicos; se supone, o se trabaja implícitamente con él a priori de que toda conducta del hombre depende de una previa ordenación o existencia en la mente, tomando a esta última como la fuente u origen de todas las manifestaciones de la conducta. De esta manera, se confunde el área de la que se manifiesta un fenómeno (sus cualidades fenoménicas), con un ámbito o un ente privilegiado en el que se originan todas las manifestaciones de la conducta, lo cual constituye una supervivencia de la mitología dentro de la psicología moderna, al convertir el área mental en una entidad llamada Mente. No hay nada que exista como mente; sólo existen fenómenos mentales. (Poltzer, 1965)

La experiencia común y diaria nos confirma y nos convence de que ciertas acciones o comportamientos (mover un brazo, caminar, comer, estudiar, etcétera), correspondientes al área del cuerpo y del mundo externo, pueden originarse en un acto de voluntad, y que las mismas pueden ser previstas, planeadas, anticipadas o preparadas mentalmente; en forma simbólica, en el área de la mente, puedo anticipar y preparar.

2.4.1.1.3 Comportamiento Organizacional

Definición

“Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones”. (Davis K. y Newstrom J. (2002:11)

El comportamiento organizacional es un tema de gran importancia (con frecuencia se abrevia como CO) es un campo de estudio muy amplio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura que tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.

El CO se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. Y como el CO estudia en específico las situaciones relacionadas con el empleo, no es de sorprender que haga énfasis en que el comportamiento se relaciona con los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de los empleados, productividad, desempeño humano y administración. (Robbins, Stephen P. Y Judge, Timothy A., 2009)

Los seres humanos contamos con factores externos que influyen en gran magnitud nuestro comportamiento es por eso que el comportamiento organizacional estudia situaciones relacionadas con lo que sucede.

El CO es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas. (Chiavenato I., 2009)

El comportamiento Organizacional no solo se basa en el trabajo individual sino también en el grupal, el cual es uno de los más nombrados en estos tiempos debido a que de esta manera se consigue llegar a las metas organizacionales que estas establecen para conseguir una producción efectiva.

Metas y objetivos del Comportamiento Organizacional

Como objetivos y metas del CO Eduardo Amorós (2007:6) en su libro Comportamiento Organizacional en busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas menciona que son:

- Describir: Sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas, es decir, como los seres humanos somos complejos.
- Comprender: Por qué las personas se comportan como lo hacen.
- Predecir: El comportamiento futuro de los empleados.
- Controlar: Al menos parcialmente las actividades humanas en el trabajo.

2.4.1.2 Variable Dependiente

2.4.1.2.1 Desarrollo organizacional

“Desarrollo Organizacional, en sus principios teóricos aporta un conjunto de ideas acerca del hombre, la organización y el ambiente; orientadas a propiciar el

desarrollo y crecimiento de sus potencialidades representadas en: competencias, habilidades y destrezas”. (Kart, T. 2006)

Es un sistema en el cual se enfoca netamente al desarrollo de las potencialidades de los hombres. El cual con la guía de un grupo de personas que entienda del tema se lograra buenos resultados para la organización.

El origen del DO se atribuye a una serie de factores entre los cuales destacan: (a) la relativa dificultad al intentar sistematizar los conceptos de diversas teorías administrativas debido a que tenían enfoques diferentes y en ocasiones, entraban en conflicto con las demás teorías; (b) una profundización en el estudio acerca de la motivación humana y su interferencia dentro de la dinámica de las organizaciones; (c) la creación del National Training Laboratory (N.T.L.) de Bethel en 1947 y las primeras investigaciones de 4 laboratorio sobre comportamiento de grupos; (d) la publicación de un libro en 1964 por un grupo de psicólogos del N.T.L. en el que se exponen sus investigaciones sobre el Training Group, los resultados y las posibilidades de su aplicación dentro de las organizaciones; (e) la magnitud y cantidad de cambios alrededor del mundo como el aumento del tamaño de las organizaciones, creciente diversificación y una gradual complejidad de la tecnología moderna; y (f) la fusión de dos tendencias: estudio de la estructura y estudio del comportamiento humano en las organizaciones.

Objetivos del Desarrollo Organizacional

El Desarrollo Organizacional debe surgir a partir de objetivos específicos una vez diagnosticada la situación que se busca mejorar. Sin embargo, existen objetivos generales que pueden o no utilizarse dependiendo de cada situación en particular. Entre estos objetivos, destacan los siguientes:

- (a) Desarrollar la capacidad de colaboración entre individuos y grupos con el fin de potencializar el espíritu de equipo y la integración de todos los involucrados.
- (b) Integrar y buscar el equilibrio entre las necesidades y objetivos de la empresa y del personal que la conforma.

- (c) Perfeccionar los sistemas de información y comunicación.
- (d) Desarrollar el sentido de pertenencia en las personas para incrementar su motivación y lealtad a la empresa.
- (e) Desarrollar las potencialidades de los individuos en 5 las áreas técnicas, administrativas e interpersonales.
- (f) Establecer un clima de confianza.
- (g) Crear un clima de receptividad con el fin de conocer las realidades organizacionales para de esta manera diagnosticar y solucionar problemas.

2.4.1.2.2 Relaciones Interpersonales

Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Para Fernández (2003: 25), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Según Oliveros (2004: 512), al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación, Compasión, Compresión y sabiduría, Habilidades interpersonales y Destrezas.

Según Cruz (2003: 25), “el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación.” Hablo particularmente de la manera en que solemos hablarles a aquellos con quienes usualmente entramos en contacto a diario, nuestros hijos, esposos, amigos o compañeros de trabajo. Muchas

veces, ya sea en forma pública o privada, se hacen referencia a otras personas en términos poco constructivos, especialmente cuando ellas se encuentran ausentes. Siempre se ha creído que es una buena regla el referirse a otras personas en los términos en que se quisieran que ellos se refiriesen a otros.

2.4.1.2.3 Clima Organizacional

Definición

“El clima organizacional es un asunto que tiene que ver con los atributos del ambiente de trabajo, pero que, sin embargo, tales atributos son de distinta naturaleza, se combinan de modo diferente y por procesos diferentes que dependen de las percepciones individuales”. (UPB, PEI, Medellín. 2004. p 19.)

Es evidente que hoy en día las personas vivimos en un ambiente complejo ya que está rodeado de grupos sociales, tecnología, etc., y diferentes percepciones, es por eso que hablar de Clima Organizacional es de vital importancia para así encontrar un panorama más claro.

El clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella. El clima es la “atmosfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización. (Gómez, 2011)

Hablar de Clima Organizacional es de gran importancia ya que las organizaciones hoy en día van buscando un mejoramiento continuo en relación al ambiente de trabajo ya que este beneficia de manera muy satisfactoria para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Importancia

Las personas que se sienten a gusto en su trabajo, que disfrutan lo que hacen y tienen buenas relaciones personales tanto con sus superiores como con sus compañeros, pueden rendir mucho mejor y presentar, en últimas, el activo más valioso para la empresa, no solo por su presencia, sino por los aportes que puede ofrecerle a ella. (Phegan, 1988)

Hoy en día las organizaciones han empezado a transformar su manera de pensar y actuar frente a los colaboradores, dando así la importancia que se merecen y son vistos como el medio para los beneficios de la organización e individuales ya que se está prestando interés en los aspectos personales y psicológicos.

(Ferrer, 1994) señala que es preciso mencionar que es de valiosa importancia que exista un clima organizacional favorable para que estas se sientan cómodas, es indispensable hablar de factores físicos y psicológicos que afectan este aspecto como por ejemplo en el aspecto físico el lugar debe estar limpio y muy bien iluminado para así no crear posibles enfermedades profesionales con el tiempo además de que las personas se sientan cómodas por otro lado en lo psicológico es importante generar buenas relaciones interpersonales y especialmente que el superior se interese por las actividades que realiza ya que estas van hacer que el personal se sienta más motivado y rinda de mejor manera.

Características

Se encontró que las características del sistema organizacional generan un determinado clima en la empresa, éste repercute sobre las motivaciones de sus miembros y sobre su correspondiente comportamiento, este comportamiento genera varias consecuencias determinadas que se traducen en productividad, satisfacción, adaptación, creatividad, etc. Pero centrándose en la creatividad, se debe destacar que el ser humano creativo, no siempre se detiene en la solución sino que también presta atención a la formulación, se expresa frente a los demás siempre de maneras diferentes, suele sorprender, no teme cambiar si cree que puede ser mejor, está abierto a escuchar nuevas opiniones y vive los obstáculos como retos. (Hall, 1996)

Es preciso decir que si se quiere trabajar con un grupo altamente creativo donde fluyan ideas grandiosas, y esto lleve al éxito al grupo y toda la organización es imprescindible generar un clima organizacional favorable. Un excelente Clima Organizacional impulsa a que las personas sean mejores cada vez más y trabajen con mucho entusiasmo.

Según Davis y Cols (1999) es de vital importancia considerar que los factores necesarios en un Clima Organizacional como la motivación, las actitudes, la satisfacción laboral, estrés, etc., ya que las organizaciones se diferencian debido a que cada empresa posee características únicas.

Brunet (2011) *La tabla tomada de Taguiri (1968), presenta las características propias del concepto de clima. El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad.*

-El clima es una configuración particular de variables situacionales
-Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
-El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
-El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
-El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
-El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
-El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
-Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
-Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
-Es un determinante directo de la comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

Fuente: Tomado de Taguiri ¹⁵, págs. 24-25, traducción libre.

Ilustración 5.- Características CO

El Clima Organizacional es un aspecto indispensable el cual hay que manejarlo de manera adecuada para conseguir excelentes resultados tanto en las personas como en la organización en sí.

Factores del Clima Organizacional

El Clima organizacional se estructura por varias influencias del medio ambiente que nos rodea la organización también por los factores y las condiciones que se dan dentro de la misma empresa, es decir, estos pueden ser internos y externos, entre ellos tenemos: la motivación, actitudes, y el estrés.

Motivación

De acuerdo con (Robbins S. , 1999) Motivación es *“la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”* (p. 168)

(Moreno, 2001) establece que es posible también distinguir distintos tipos de motivación, teniendo en cuenta cuales son los factores que cada circunstancia determinan preponderantemente la conducta del sujeto. Existen tres tipos de motivación:

- La motivación intrínseca. Corresponde a la satisfacción que siente el sujeto producida por la misma conducta o tarea al ser realizada.
- La motivación extrínseca. En este caso lo que mueve a la persona es el beneficio obtenido como resultado de su desempeño.
- La motivación trascendente. Dada nuestra condición de ser sociales, muchos de nuestros comportamientos no se explican exclusivamente por el beneficio extrínseco obtenido, o por la satisfacción intrínseca lograda, sino por el beneficio o satisfacción que obtiene un tercero, o bien porque éste evita algo negativo para él.

Actitudes

Guillén Gestoso, et al. (2000), considera el rendimiento como una variable que hace referencia al nivel desempeño obtenido en una tarea, de tal suerte, que puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño

mostrado por el empleado. La distinción entre desempeño y resultado es fundamental, ya que éste último se refiere a las consecuencias que el desempeño genera en forma de recompensas o castigo, por tanto, condiciona los resultados.

Estrés

El estrés es una variable intrínseca a todas las personas, la cual debemos aprender a controlar internamente, y también buscar apoyo externo, de ser posible en nuestro mismo sitio de trabajo, para favorecer el mejoramiento del clima laboral. Existe un "estrés normal" de actividad, que lo mueve la motivación por hacer algo que nos gusta, y un "estrés dañino" que si no lo logramos controlar nos daña a nosotros mismos, y actúa negativamente sobre el grupo con el cual trabajamos.

Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas. Rodríguez, (1999) comenta que el clima de una organización es un complejo en el que intervienen múltiples variables, tales como el contexto social en el que se ubica la organización, las condiciones físicas en que se da el trabajo, la estructura formal de la organización, los valores y normas vigentes en el sistema organizacional, la estructura informal, los grupos formales e informales que subsisten, sus valores y sus normas, las percepciones que los miembros de los distintos grupos tienen entre sí y con respecto a los miembros de otros sectores formales o grupos informales existentes, las definiciones oficiales y las asumidas de las metas y de los rendimientos, los estilos de autoridad y liderazgo, etc.

Entre las alternativas para estudiar el Clima Organizacional (C.O.), se destaca la técnica de Litwin y Stinger, que utiliza un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de nueve dimensiones que

explicarían en el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización como:

1. Estructura

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

2. Responsabilidad (empowerment)

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3. Recompensa

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4. Desafío

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

6. Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. Estándares

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

8. Conflictos

Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Lo más relevante de este enfoque es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinadas estructuras y condiciones de la organización.

Elementos del Clima Organizacional

Los estudios de este tema sostienen que el clima en las organizaciones está configurado por la interacción y mezcla de los siguientes elementos:

- **El individuo:** Las características de cada individuo, el cual comprende sus actitudes, percepciones, personalidad, valores, motivaciones y el nivel de estrés que puedan sentir influirá sobre su comportamiento y sobre el ambiente al interior de la organización.
- **Los grupos:** La dinámica de los grupos formales e informales que existen dentro de la organización, su estructura, procesos de comunicación, identificación, nivel de cohesión, espíritu de cuerpo, normas y códigos de relaciones, roles y papeles al interior de los mismos, también afectan sobre el clima organizacional.
- **La estructura:** La forma como está compuesto el sistema administrativo formal compuesto por las normas de trabajo, las políticas empresariales, el sistema y flujo de comunicaciones y las relaciones de poder. La forma como está diseñada la estructura organizacional, las jerarquías y niveles organizacionales, las tareas, roles y funciones de los miembros, la carga y la presión en el trabajo, afectarán sobre el clima laboral.
- **El liderazgo:** El estilo de liderazgo y supervisión, el ejercicio y aplicación del poder, las políticas de la empresa, el carisma y la influencia del líder, la autoridad ejercida, la confianza del líder con los subordinados, etc. El líder se identifica como aquella persona capaz de guiar y canalizar los intereses y expectativas de sus colaboradores, por tanto, su función esencial es apoyarlos y estimularlos con el propósito de facilitar su desarrollo y la ejecución apropiada de las tareas orientada al logro de los objetivos tanto personales como organizacionales.

Keith Davis y John W. Newstrom (1999), establecen tres estilos de liderazgo en función del uso del poder:

- a. Líderes autocráticos se caracterizan por centralizar el poder y la toma de decisiones, además estructuran las tareas y no dejan al empleado espacio para la iniciativa o creatividad, basan la obediencia en la amenaza y castigo.
- b. Líderes participativos descentralizan la autoridad, las decisiones son producto de la participación de los seguidores quienes pueden aportar ideas hacer sugerencias.
- c. Líderes permisivos no toman en cuenta el poder ni la responsabilidad, el grupo es quien decide las metas a alcanzar y soluciona sus propios problemas. El rol del líder queda minimizado al resultar intrascendente.

Aunque se suele hablar de las bondades del liderazgo participativo como estilo que estimula la satisfacción laboral al involucrar a los seguidores en la toma de decisiones, no debe olvidarse el carácter situacional del liderazgo lo que implica que cualquiera de los tres estilos podrá ser útil dependiendo de la situación.

Hoy se habla con mucha fuerza del supe liderazgo, donde se deja atrás el viejo modelo de la persona a quien todos siguen por ser el único que posee la capacidad de conducir o guiar, aquí se trata de desarrollar las capacidades de los subordinados para convertirse en líderes.

El líder en la organización debe ser capaz de propiciar una atmósfera agradable que minimice el conflicto y favorezca el libre flujo y reflujo de información, además de establecer niveles de esfuerzo o cumplimiento que lleven a sus colaboradores a desplegar acciones para lograr el más alto rendimiento como consecuencia de un óptimo desempeño.

2.5 Hipótesis

Una eficiente Motivación incidirá en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.

2.6 Señalamiento de variables

Variable Independiente: La Motivación

Variable Dependiente: Clima Organizacional

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

Para la realización de la investigación utilizaremos un enfoque Cualitativo, cualitativo por que se utiliza para analizar y comprender elementos que componen la Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional y luego proponer herramientas que permitan dar solución a la problemática planteada.

Cuantitativo por que consiste en plantear el problema de estudio, donde se elaboran hipótesis que se someten a pruebas, usando la recolección de datos para su aprobación, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y comprobar la hipótesis.

3.2 Modalidad básica de la investigación

Para realizar la investigación se ha tomado en cuenta las siguientes modalidades:

3.2.1 Investigación de campo:

“Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en el que se producen los acontecimientos .En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto”. (Herrera, 2006, pág. 95)

La investigación se centra en realizar la investigación en el lugar de los hechos es decir en la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.

3.2.2 Investigación bibliográfica:

La investigación bibliográfica depende fundamentalmente de la información que se recoge y consulta, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento.
(Fernández, 1982, pág. 65)

Este tipo de investigación será quien me ayude para la definición de conclusiones, recomendaciones, basándonos en libros, textos y artículos a fines a la investigación.

3.3 Nivel o tipo de investigación

Para la investigación planteada se tomará como referencia la metodología de tipo Correlacional ya que permitirá medir la relación de las variables independiente: Motivación y en la variable dependiente: Clima Organizacional.

3.4 Población

La población está constituida por la totalidad de los colaboradores de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Dando como un total de 32 personas.

Tabla 1.- Población

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	4	12%
Operativo	28	88%
Total	32	100%

Fuente: Datos de la empresa

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

3.4.1 Muestra

Para la presente investigación no se ha podido sacar la muestra debido a que se trabajará con la totalidad de la empresa, es decir, 32 colaboradores.

Tabla 3.- Variable Dependiente Clima Organizacional

Concepto	Categorías	Indicadores	Ítem Básicos	Técnicas de instrumentos
<p>El clima organizacional es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación está integrado por las características que describen a esa organización y que la diferencian de otras e influyen sobre el comportamiento de la gente involucrada en esa organización (Álvarez, 1992, p. 27-30).</p>	<p>Incentivos</p> <p>Organización</p> <p>Comportamiento</p>	<p>-Económicos -No económicos</p> <p>-Misión -Visión</p> <p>-Individual -Grupal -Organizacionales</p>	<p>¿Piensa que los incentivos influyen en el rendimiento laboral?</p> <p>¿Considera que su aspiración salarial es tomada en cuenta por la empresa?</p> <p>¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?</p> <p>¿Cree usted que el trabajo grupal genera mayores beneficios?</p> <p>¿Los objetivos individuales llevan al cumplimiento de metas organizacionales?</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

3.6 Plan de recolección de información

Los elementos de recolección de datos utilizados serán:

Entrevista: Esta técnica se complementa con el cuestionario y permite recoger información que puede ser investigada hasta en sus mínimos detalles en una conversación personal con los miembros de la organización.

Cuestionario: Permite recoger mayor cantidad de información de personas y de manera más rápida y económica, facilita el análisis estadístico.

3.7 Plan de procesamiento de información

Tabla 4.- Plan de procesamiento de información

¿Para qué?	Analizar la incidencia de la Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda. Determinar el nivel de motivación para lograr niveles altos de efectividad en la Empresa. Diagnosticar el clima organizacional para conseguir un adecuado comportamiento de la Empresa. Elaborar un artículo científico que sirva de directriz para la organización sobre la motivación y el clima organizacional.
A que personas	A los colaboradores de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.
Sobre qué aspectos	Motivación -Actitudes -Sentimientos -Resultados -Producto Clima Organizacional -Económicos -No económicos -Misión

	-Visión -Individual -Grupal -Organizacionales
¿Quién?	Investigadora: Stefanya Sola
Cuando	Periodo Octubre 2016 – Marzo 2017
Cuál es el lugar de recolección de información	Empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.
Cuántas veces	Una vez
Que técnica de recolección	Encuesta
Con que	Cuestionario

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados.

1.- ¿Siente descontento en las tareas que realiza a diario?

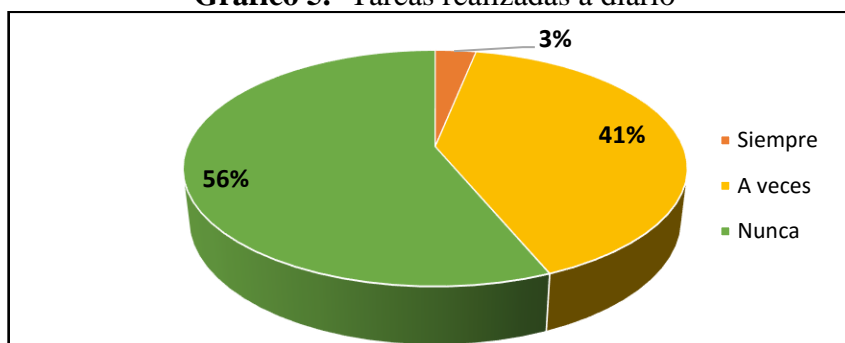
Tabla 5.- Tareas realizadas a diario

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3%
A veces	13	41%
Nunca	18	56%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 5.- Tareas realizadas a diario



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: De la totalidad de la población, 18 personas que corresponden al 56% manifiestan que nunca sienten descontento con las tareas que realiza a diario, mientras 13 colaboradores equivalente a 41% expresan que a veces si se da dicha situación, finalmente 1 trabajador que representa el 3% dice siempre sentirse descontento.

Se puede evidenciar que casi la mitad de la población encuestada manifiesta su descontento ante las tareas que realiza a diario, lo que puede ser causante de insatisfacción laboral y el bajo desempeño de los mismos, generando pérdidas económicas a la empresa.

2. ¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa?

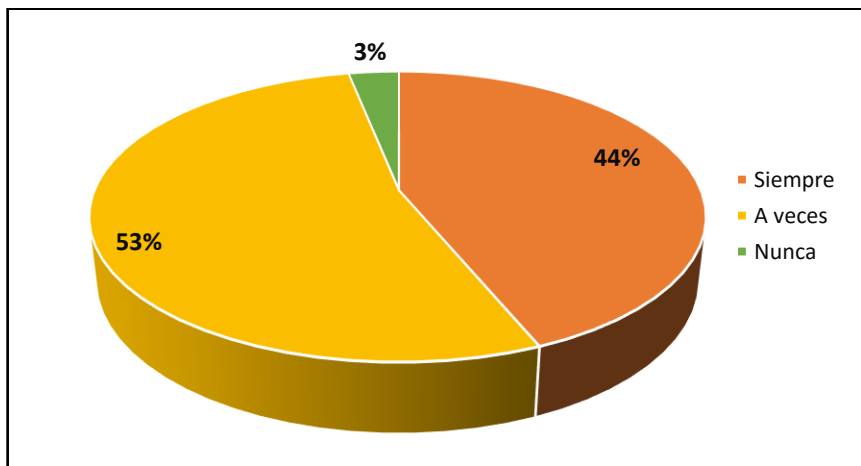
Tabla 6.- Estímulos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	44%
A veces	17	53%
Nunca	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 6.- Estímulos



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: Del total de la organización, 17 colaboradores corresponden al 53% donde consideran que su actitud a veces depende de los estímulos que les proporciona la empresa, 14 personas representan al 44% quienes piensan que siempre, por otro lado 1 persona que equivale 3% menciona que su actitud nunca depende de los estímulos.

Es claro interpretar que la gran mayoría consideran que si dependen de los estímulos que les proporciona la empresa, si esto no está correctamente encaminado se generará descontento y desmotivación la cual se ve reflejada en el miedo y ausentismos de los colaboradores provocando una baja en la producción y el incumplimiento de los objetivos organizacionales.

3. ¿Cree que los colaboradores cuentan con los recursos necesarios para obtener buenos resultados?

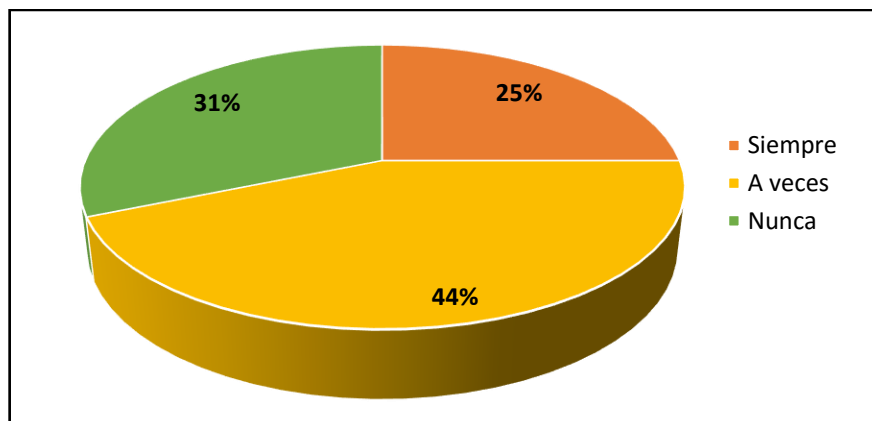
Tabla 7.- Recursos necesarios

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	25%
A veces	14	44%
Nunca	10	31%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 7.- Recursos necesarios



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: De la totalidad de la empresa, 14 colaboradores que corresponden al 44% mencionan que a veces cuentan con los recursos necesarios para obtener buenos resultados, 10 que equivalen al 31% consideran que nunca, mientras que 8 personas que representan al 25% indican que siempre.

Casi el total de población encuestada presenta inconformidad ya que mencionan que la empresa no proporciona los recursos necesarios para así obtener buenos resultados dando como consecuencia un desequilibrio en los procesos de producción.

4. ¿Su jefe reconoce los éxitos alcanzados dentro de la organización?

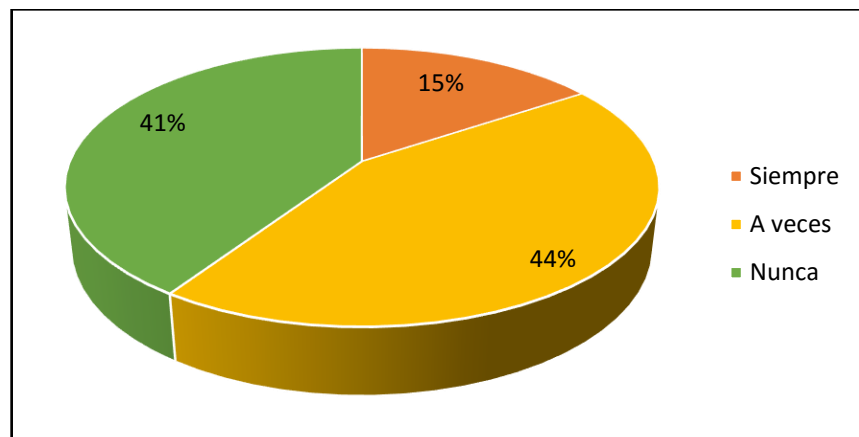
Tabla 8.- Éxitos alcanzados

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	15%
A veces	14	44%
Nunca	13	41%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 8.- Éxitos alcanzados



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: De la totalidad de la organización, 14 personas corresponden al 44% quienes consideran que su jefe a veces reconoce los éxitos alcanzados, 13 que significa el 41% mencionan que nunca, sin embargo 5 personas que equivalen al 15% indican que siempre.

Más de la mitad de los colaboradores encuestados manifiestan que su jefe no reconoce las actividades que realizan, esto lleva a que los individuos se desmotiven ya que sienten que no son importantes y no saben si están haciendo bien o mal las tareas, una persona desmotivada en la empresa es un peso muerto con el que se debe cargar y se va transformando en un gasto permanente.

5. ¿La empresa realiza actividades motivacionales?

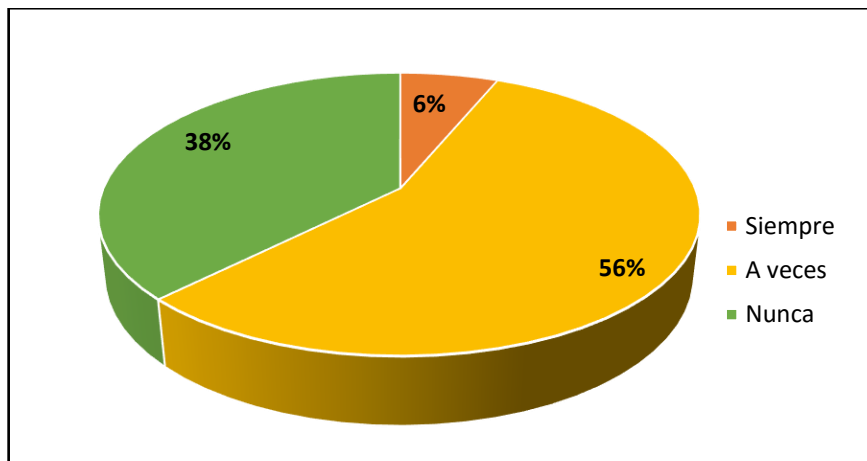
Tabla 9.- Actividades motivacionales

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	6%
A veces	18	56%
Nunca	12	38%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 9.- Actividades motivacionales



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: Del total de la empresa, 18 colaboradores que corresponden al 56% mencionan que a veces realizan actividades motivacionales, mientras que 12 personas que equivalen al 36% coinciden que nunca, finalmente 2 miembros de la empresa que equivalen al 6% indican que siempre.

Casi la totalidad de la organización encuestada señala que no se realizan de manera adecuada las actividades motivacionales, evidenciando la falta de interés de mantener un personal motivado, pasando por alto que esto influye directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores.

6. ¿Piensa que los incentivos influyen en el rendimiento laboral?

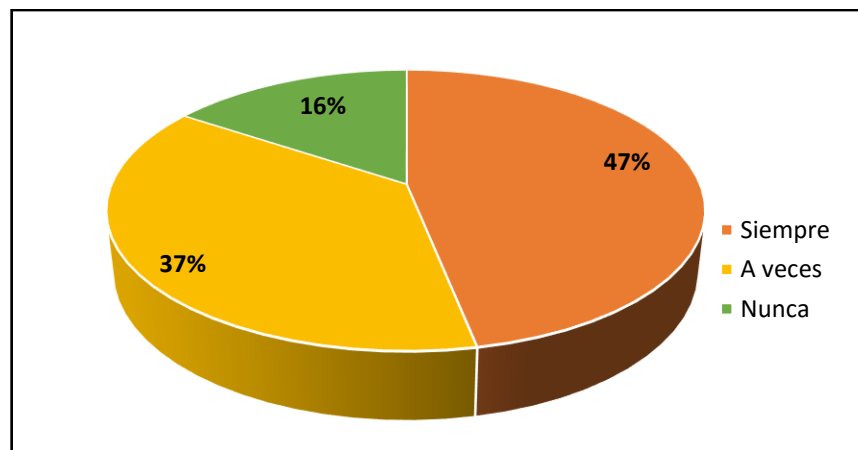
Tabla 10.- Rendimiento laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	47%
A veces	12	37%
Nunca	5	16%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 10.- Rendimiento laboral



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: De la totalidad de la organización, 15 personas que corresponden al 47% mencionan que los incentivos siempre influyen en el rendimiento laboral, mientras que 12 colaboradores que equivalen al 37% indican que a veces, por último 5 miembros que representan al 16% coinciden en que nunca.

Tres cuartas partes de la población consideran que los incentivos son necesarios para el rendimiento, debido a que los incentivos están ligados a que los trabajadores alcance sus metas, objetivos, logros y con estos sean merecedores a premios y merecimientos, que darán como resultado un aumento en la motivación y puedan satisfacer sus necesidades.

7. ¿Considera que su aspiración salarial es tomada en cuenta por la empresa?

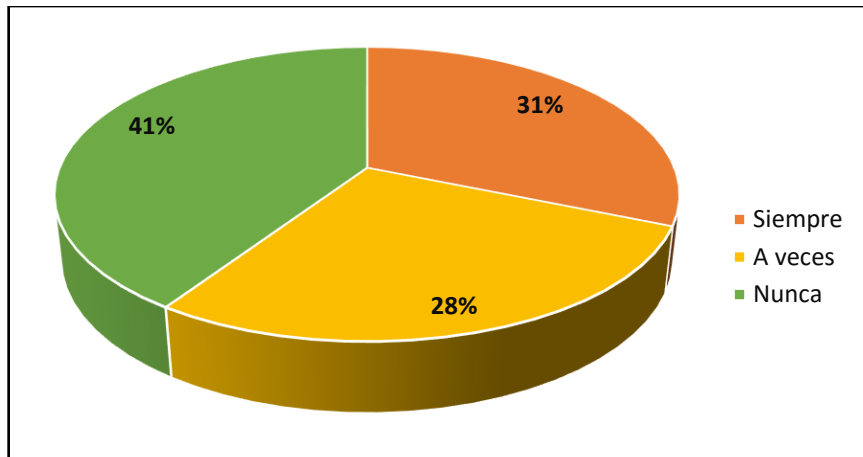
Tabla 11.- Aspiración salarial

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	31%
A veces	9	28%
Nunca	13	41%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 11.- Aspiración salarial



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: Del total de la empresa, 13 colaboradores que corresponden al 41% mencionan que nunca es tomada en cuenta su aspiración salarial, sin embargo 10 personas que equivalen al 31% indican que siempre, por otro lado 9 personas que representan el 28% coinciden en que a veces.

La mitad de la población considera que no se toma en cuenta su aspiración salarial, a consecuencia de que no se promueve la participación de los colaboradores lo cual genera descontento y un desvinculamiento de la misma, que por ende afecta notoriamente a toda la organización.

8. ¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?

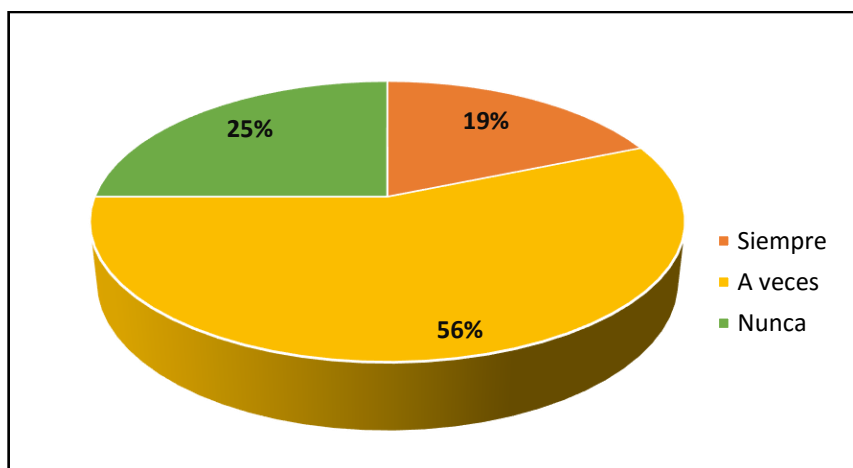
Tabla 12.- Reglamento interno

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	19%
A veces	18	56%
Nunca	8	25%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 12.- Reglamento interno



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: De la totalidad de la organización, 18 colaboradores que corresponden al 56% consideran que a veces se cumple con el reglamento interno, 8 personas que equivalen al 25% mencionan que nunca, mientras que 6 miembros de la empresa que representan al 19% coinciden que siempre se cumple.

Más de la mitad de los colaboradores encuestados reconocen que no se cumple con el reglamento interno de la organización, debido a que por parte de los directivos de la empresa no se socializa de manera correcta y esto va dando como resultado un comportamiento inadecuado el cual empeora el funcionamiento de las actividades.

9. ¿Cree usted que el trabajo grupal genera mayores beneficios?

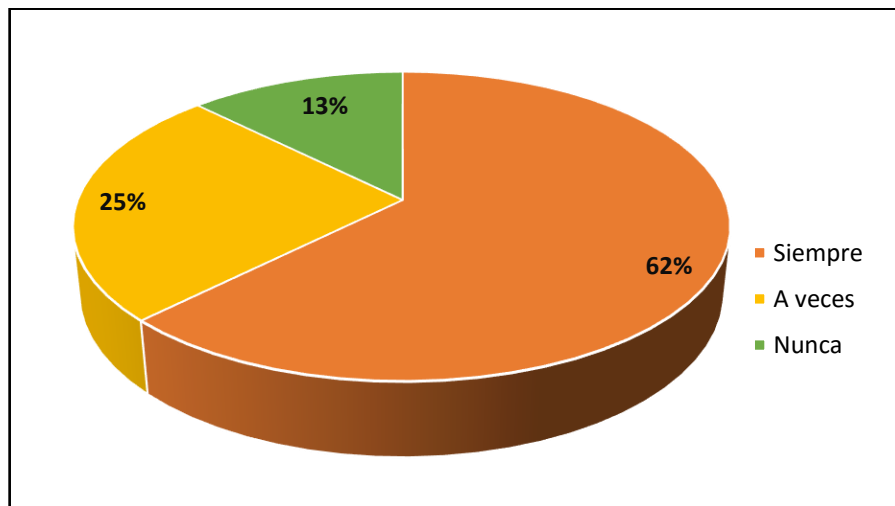
Tabla 13.- Trabajo grupal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	62%
A veces	8	25%
Nunca	4	13%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 13.- Trabajo grupal



Fuente: Invento

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: Del total de la organización, 20 colaboradores que corresponden al 62% consideran que el trabajo grupal siempre genera mayores beneficios, 8 personas que representan el 25% mencionan que a veces, mientras que 4 personas que equivalen al 13% indican que nunca.

Más de la mitad de los colaboradores consideran que el trabajo grupal genera mayores beneficios lo cual es un punto muy importante debido a que si los trabajadores unen fuerzas pueden lograr los objetivos organizacionales y así podrían sacar a delante la producción.

10. ¿Los objetivos individuales llevan al cumplimiento de metas organizacionales?

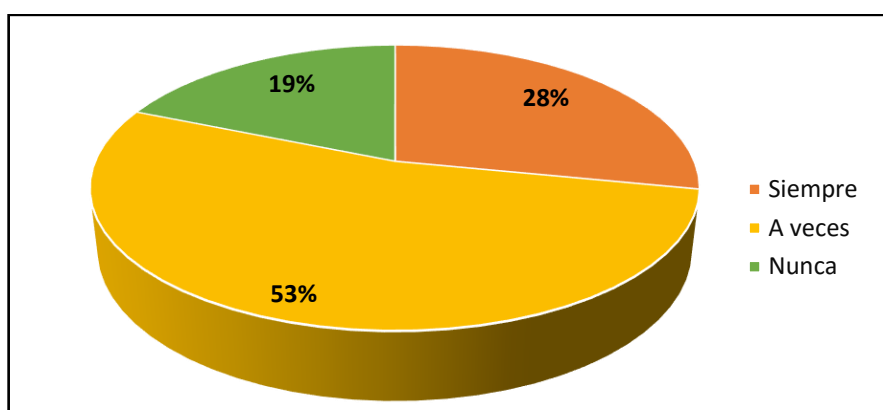
Tabla 14.- Cumplimiento de metas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	28%
A veces	17	53%
Nunca	6	19%
Total	32	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Gráfico 14.- Cumplimiento de metas



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Análisis e Interpretación: Del total de la empresa, 17 colaboradores que corresponden al 53% mencionan que los objetivos individuales a veces llevan al cumplimiento de metas organizacionales, mientras 9 personas que equivalen el 28% consideran que siempre, finalmente 6 miembros de empresa que representan el 19% indican que nunca.

Casi la totalidad de la población encuestada manifiesta que los colaboradores no se sienten identificados con los objetivos organizacionales, y esto genera falta de interés y de empoderamiento con la organización, lo que aporta que se produzca un deficiente Clima Organizacional.

4.3 Verificación de hipótesis

Para la respectiva verificación de la hipótesis es necesario contar con la utilización de la prueba del Chi Cuadrado (X^2), donde se enfocara en los valores observados y esperados, accediendo a la comprobación global del grupo de frecuencias a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

4.3.1 Planteamiento de la hipótesis

$O=E$	$O-E=0$
$O\neq E$	$O-E\neq 0$

4.3.2 Simbología

H_0 = Hipótesis Nula

H_1 = Hipótesis Alternativa

f_o = Frecuencia Observada

f_e = Frecuencia Esperada

α = Nivel de Significancia

gl = Grados de Libertad

nf = Número de filas

mc = Número de columnas

X^2 = Chi cuadrado Tabulado

X^2_c = Chi cuadrado Calculado

4.3.3 Modelo lógico

H1: La Motivación incide en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.

H0: La Motivación no incide en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.

4.3.4 Modelo Matemático

$$H_0 = X_1 = X_2$$

$$H_1 = X_1 \neq X_2$$

4.3.5 Modelo estadístico

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

En donde:

X^2 = Chi cuadrado

\sum = Sumatoria

O= Frecuencia Observada

E= Frecuencia Esperada

Especificación del estadístico

Se realiza con un cuadrado de 3 columnas por 4 filas con la aplicación de la siguiente formula:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Distribución del Chi cuadrado

Tabla 15.- Distribución del Chi Cuadrado

		χ^2															
g.d.l		0,001	0,005	0,01	0,02	0,025	0,03	0,04	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30	0,35	0,40	g.d.l
1	10,828	7,879	6,635	5,412	5,024	4,709	4,218	3,841	2,706	2,072	1,642	1,323	1,074	0,873	0,708	1	
2	13,816	10,597	9,210	7,824	7,378	7,013	6,438	5,991	4,605	3,794	3,219	2,773	2,408	2,100	1,833	2	
3	16,266	12,838	11,345	9,837	9,348	8,947	8,311	7,815	6,251	5,317	4,642	4,108	3,665	3,283	2,946	3	
4	18,467	14,860	13,277	11,668	11,143	10,712	10,026	9,488	7,779	6,745	5,989	5,385	4,878	4,438	4,045	4	
5	20,515	16,750	15,086	13,388	12,833	12,375	11,644	11,070	9,236	8,115	7,289	6,626	6,064	5,573	5,132	5	
6	22,458	18,548	16,812	15,033	14,449	13,968	13,198	12,592	10,645	9,446	8,558	7,841	7,231	6,695	6,211	6	
7	24,322	20,278	18,475	16,622	16,013	15,509	14,703	14,067	12,017	10,748	9,803	9,037	8,383	7,806	7,283	7	
8	26,124	21,955	20,090	18,168	17,535	17,010	16,171	15,507	13,362	12,027	11,030	10,219	9,524	8,909	8,351	8	
9	27,877	23,589	21,666	19,679	19,023	18,480	17,608	16,919	14,684	13,288	12,242	11,389	10,656	10,006	9,414	9	
10	29,588	25,188	23,209	21,161	20,483	19,922	19,021	18,307	15,987	14,534	13,442	12,549	11,781	11,097	10,473	10	
11	31,264	26,757	24,725	22,618	21,920	21,342	20,412	19,675	17,275	15,767	14,631	13,701	12,899	12,184	11,530	11	
12	32,909	28,300	26,217	24,054	23,337	22,742	21,785	21,026	18,549	16,989	15,812	14,845	14,011	13,266	12,584	12	
13	34,528	29,819	27,688	25,472	24,736	24,125	23,142	22,362	19,812	18,202	16,985	15,984	15,119	14,345	13,636	13	
14	36,123	31,319	29,141	26,873	26,119	25,493	24,485	23,685	21,064	19,406	18,151	17,117	16,222	15,421	14,685	14	
15	37,697	32,801	30,578	28,259	27,488	26,848	25,816	24,996	22,307	20,603	19,311	18,245	17,322	16,494	15,733	15	
16	39,252	34,267	32,000	29,633	28,845	28,191	27,136	26,296	23,542	21,793	20,465	19,369	18,418	17,565	16,780	16	
17	40,790	35,718	33,409	30,995	30,191	29,523	28,445	27,587	24,769	22,977	21,615	20,489	19,511	18,633	17,824	17	
18	42,312	37,156	34,805	32,346	31,526	30,845	29,745	28,869	25,989	24,155	22,760	21,605	20,601	19,699	18,868	18	
19	43,820	38,582	36,191	33,687	32,852	32,158	31,037	30,144	27,204	25,329	23,900	22,718	21,689	20,764	19,910	19	
20	45,315	39,997	37,566	35,020	34,170	33,462	32,321	31,410	28,412	26,498	25,038	23,828	22,775	21,826	20,951	20	
21	46,797	41,401	38,932	36,343	35,479	34,759	33,597	32,671	29,615	27,662	26,171	24,935	23,858	22,888	21,991	21	
22	48,268	42,796	40,289	37,659	36,781	36,049	34,867	33,924	30,813	28,822	27,301	26,039	24,939	23,947	23,031	22	
23	49,728	44,181	41,638	38,968	38,076	37,332	36,131	35,172	32,007	29,979	28,429	27,141	26,018	25,006	24,069	23	
24	51,179	45,559	42,980	40,270	39,364	38,609	37,389	36,415	33,196	31,132	29,553	28,241	27,096	26,063	25,106	24	
25	52,620	46,928	44,314	41,566	40,646	39,880	38,642	37,652	34,382	32,282	30,675	29,339	28,172	27,118	26,143	25	
26	54,052	48,290	45,642	42,856	41,923	41,146	39,889	38,885	35,563	33,429	31,795	30,435	29,246	28,173	27,179	26	
27	55,476	49,645	46,963	44,140	43,195	42,407	41,132	40,113	36,741	34,574	32,912	31,528	30,319	29,227	28,214	27	
28	56,892	50,993	48,278	45,419	44,461	43,662	42,370	41,337	37,916	35,715	34,027	32,620	31,391	30,279	29,249	28	
29	58,301	52,336	49,588	46,693	45,722	44,913	43,604	42,557	39,087	36,854	35,139	33,711	32,461	31,331	30,283	29	
30	59,703	53,672	50,892	47,962	46,979	46,160	44,834	43,773	40,256	37,990	36,250	34,800	33,530	32,382	31,316	30	
31	61,098	55,003	52,191	49,226	48,232	47,402	46,059	44,985	41,422	39,124	37,359	35,887	34,598	33,431	32,349	31	
32	62,487	56,328	53,486	50,487	49,480	48,641	47,282	46,194	42,585	40,256	38,466	36,973	35,665	34,480	33,381	32	
33	63,870	57,648	54,776	51,743	50,725	49,876	48,500	47,400	43,745	41,386	39,572	38,058	36,731	35,529	34,413	33	
34	65,247	58,964	56,061	52,995	51,966	51,107	49,716	48,602	44,903	42,514	40,676	39,141	37,795	36,576	35,444	34	
35	66,619	60,275	57,342	54,244	53,203	52,335	50,928	49,802	46,059	43,640	41,778	40,223	38,859	37,623	36,475	35	
40	73,402	66,766	63,691	60,436	59,342	58,428	56,946	55,758	51,805	49,244	47,269	45,616	44,165	42,848	41,622	40	
60	99,607	91,952	88,379	84,580	83,298	82,225	80,482	79,082	74,397	71,341	68,972	66,981	65,227	63,628	62,135	60	
80	124,839	116,321	112,329	108,069	106,629	105,422	103,459	101,879	96,578	93,106	90,405	88,130	86,120	84,284	82,566	80	
90	137,208	128,299	124,116	119,648	118,136	116,869	114,806	113,145	107,565	103,904	101,054	98,650	96,524	94,581	92,761	90	
100	149,449	140,169	135,807	131,142	129,561	128,237	126,079	124,342	118,498	114,659	111,667	109,141	106,906	104,862	102,946	100	
120	173,617	163,648	158,950	153,918	152,211	150,780	148,447	146,567	140,233	136,062	132,806	130,055	127,616	125,383	123,289	120	
140	197,451	186,847	181,840	176,471	174,648	173,118	170,624	168,613	161,827	157,352	153,854	150,894	148,269	145,863	143,604	140	

Frecuencia Observada

Tabla 16.- Frecuencia Observada

Frecuencia Observada				
	Siempre	A veces	Nunca	Sub Total
¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa?	14	17	1	32
¿Su jefe reconoce los éxitos alcanzados dentro de la organización?	5	14	13	32
¿Considera que su aspiración salarial es tomada en cuenta por la empresa?	10	9	13	32
¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?	6	18	8	32
Total	35	58	35	128

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

Frecuencia Esperada

Tabla 17.- Frecuencia Esperada

Frecuencia Esperada			
¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa?	8,75	14,5	8,75
¿Su jefe reconoce los éxitos alcanzados dentro de la organización?	8,75	14,5	8,75
¿Considera que su aspiración salarial es tomada en cuenta por la empresa?	8,75	14,5	8,75
¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?	8,75	14,5	8,75

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

4.3.6 Cálculo del Chi cuadrado

Tabla 18.- Cálculo del Chi cuadrado

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
14	8.75	5.25	27.5625	3.15
17	14.5	2.5	6.25	0.43
1	8.75	-7.75	60.0625	6.86
5	8.75	-3.75	14.0625	1.61
14	14.5	-0.5	0.25	0.02
13	8.75	4.25	18.0625	2.06
10	8.75	1.25	1.5625	0.18
9	14.5	-5.5	30.25	2.09
13	8.75	4.25	18.0625	2.06
6	8.75	-2.75	7.5625	0.86
18	14.5	3.5	12.25	0.84
8	8.75	-0.75	0.5625	0.06
128	128			20.22

Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

4.3.7 Nivel de significancia

Se aplica un nivel de significación del 5% (confianza 95% y error 5%) $\alpha = 0,05$

4.3.8 Grados de libertad

GL= (filas 4) (Columnas 3)

GL= (4-1) (3-1)

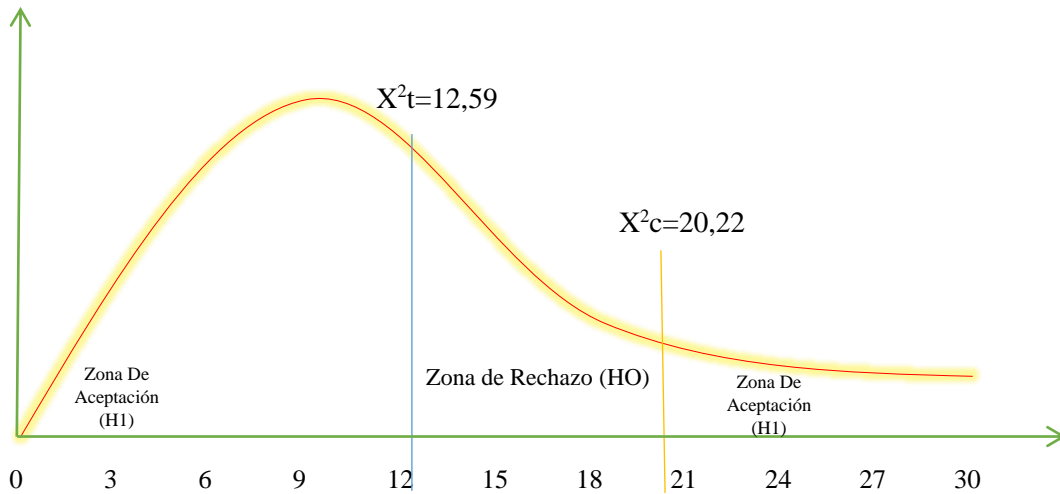
GL= (3) (2)

GL= 6

Donde X^2 es= 12.59

4.3.9 Representación Gráfica

Gráfico 15.- Representación gráfica de la campaña de Gauss



Elaborado por: SOLA, Stefanya (2017)

4.3.10 Decisión

De acuerdo al cálculo realizado donde el grados de libertad es 6 y 95% de confiabilidad se concluye que el valor de $X^2_c= 20.22 < X^2_t= 12.59$ de conformidad a la regla de decisión establecida, se acepta la hipótesis alternativas que dice lo siguiente, “**H1:** La Motivación incide en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.”, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula que menciona, “**H0:** La Motivación no incide en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.”

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Es claro que contar con un Clima Organizacional adecuado genera mayores beneficios, tanto para la empresa como para los colaboradores, pero realmente existe algo más profundo como es la Motivación, la cual trasporta a otro nivel la gestión del talento humano, debido a que esta ayuda a incentivar a los empleados, de acuerdo a la investigación realizada se pudo evidenciar que los colaboradores no entregan el cien por ciento de su esfuerzo o también por que el jefe no reconoce los éxitos alcanzados, esto va deteriorando el Clima Organizacional.
- De acuerdo a la encuesta realizada se pudo evidenciar que existe un nivel bajo de motivación en los colaboradores, debido a que no se está prestando atención a lo que hoy se conoce como el capital humano, el cual es la clave fundamental para el desarrollo de la actividad productiva, además de generar una correcta relación interpersonal entre miembros de la organización asimismo los jefes de la empresa no realizan actividades motivacionales adecuadas y esto va generando descontento.
- Realizado el análisis e interpretación se identificó que el Clima Organizacional de la empresa no es el adecuado, debido a que la comunicación horizontal, vertical o viceversa no es la correcta, esto ha generado un sesgo importante el cual interfiere entre los colaboradores creando una falta de confianza y un desplazamiento y lo que es peor un desinterés por alcanzar los objetivos organizacionales.
- Es evidente que la realización de un artículo científico es importante para brindar una alternativa de solución a la problemática planteada, de manera

que los trabajadores vuelvan a sentir el mismo deseo de superación y rendimiento para alcanzar los objetivos individuales y organizacionales.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que el nivel administrativo, es decir, los dueños de la empresa, se interese más por los colaboradores ya que ellos son el elemento más importante, el estar en constante contacto con el área operativa elevará el autoestima y ayudará a que los trabajadores se empoderen de la empresa, mientras más tiempo se comparta mayores serán los beneficios.
- Es importante tener en cuenta que las personas son el pilar fundamental para la organización, es por ello que se sugiere que se organicen programas motivacionales para que así los colaboradores tengan una mejor calidad de vida y puedan rendir al 100% en todas las actividades, no solo en el trabajo sino también en sus hogares.
- Contar con un Clima Organizacional adecuado es tarea de todos ya que si trabajan en equipo el personal administrativo, operativo y los dueños se conseguirá magníficos resultados, es por ello que se sugiere crear actividades como: conferencias, pausas activas, decoración del espacio físico además de mantener en buenas condiciones el mismo, además lo más recomendable es fortalecer la interacción con los miembros de la organización para así encontrar sus necesidades y dar marcha a programas de capacitación, los cuales serán una inversión más no un gasto.
- Elaborar un artículo científico mediante la recolección de artículos ya publicaos en los cuales se podrá respaldar la presente investigación, para así brindar ayuda a las organizaciones de manera global.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

ARTICULO CIENTÍFICO

TEMA:

“LA MOTIVACIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL”

AUTORA: Inés Stefanya Sola López

TUTORA: Dra. Mg. Irma Ortiz

AMBATO – ECUADOR

2017

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**“LA MOTIVACIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA AVÍCOLA Y AGROPECUARIA MARICEL CÍA. LTDA.
PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA”**

Inés Stefanya Sola López

Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar la incidencia de la Motivación en el Clima Organizacional. La figura de un inadecuado clima organizacional, induce a probar que la carencia de Motivación incide en el clima, explicado teóricamente con estudios sistémicos de varios autores. La investigación se constituyó en base a un enfoque Cualitativo-Cuantitativo debido a que cualitativo es lo que permitió determinar los factores que se encuentran afectando la Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional; cualitativo por que abarca información y análisis estadístico, los cuales serán fuente de solución a la problemática planteada.

Finalmente después de realizado el análisis e interpretación se identificó que el Clima Organizacional no es el adecuado en las organizaciones, además de contar con niveles bajos de motivación lo cual va generando bajas importantes en la productividad y en alcance de los objetivos individuales y organizacionales.

Palabras claves: Motivación, Clima Organizacional, Colaboradores, productividad, objetivos individuales y organizacionales.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“LA MOTIVACIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA AVÍCOLA Y AGROPECUARIA MARICEL CÍA. LTDA. PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA”

Inés Stefanya Sola López

Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

ABSTRACT

The present research aims to identify the incidence of Motivation in the Organizational Climate. The figure of an inadequate organizational climate, induces to prove that the lack of Motivation affects the climate, explained theoretically with systemic studies of several authors. The research was based on a Quali-Quantitative approach because it was qualitative that allowed to determine the factors that are affecting the Motivation and its incidence in the Organizational Climate; Qualitative because it includes information and statistical analysis, which will be source of solution to the problem raised.

Finally, after the analysis and interpretation, it was identified that the Organizational Climate is not adequate in the organizations, besides having low levels of motivation, which generates significant drops in productivity and in the achievement of individual and organizational objectives.

Key words: Motivation, Organizational Climate, Collaborators, productivity, individual and organizational goals.

Introducción

En la actualidad específicamente el sector de producción avícola, en el ámbito laboral tiene mucha relevancia el tema de la Motivación y su incidencia con el Clima Organizacional.

Es por eso que el presente trabajo investigativo es de vital importancia debido a que la Motivación laboral se vuelve imprescindible para el desarrollo de las actividades del empleado, ya que varios colaboradores no están ligados con un alto grado de compromiso y esfuerzo para realizar las tareas designadas, dando como resultado problemas a nivel global. Además es de interés porque las empresas necesitan personas que funcionen de forma excelente y para eso la presencia de personal altamente motivado dará como resultado mayores beneficios en la ejecución de sus tareas y funciones, igualmente al contar con un adecuado clima organizacional las empresas obtienen la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

Por lo cual para el desarrollo del presente artículo se tomó como referencia información de investigaciones ya realizadas como son: Peña Peña M., Díaz G., Carrillo A. (2015); Hernández V., Quintana T., Mederos R. (2012); Zubiri F., (2013); Chaparro E. (2006); Pérez de Maldonado I., Maldonado M., Bustamante S., (2006). Los siguientes autores coinciden en algo muy preciso y es que la motivación de los empleados son débilmente valorados dentro de los servicios que prestan, es por eso que para cualquier empresa que se valore y que su principal objetivo sea incrementar sus rendimientos deberá tener muy en cuenta la Motivación y el Clima Organizacional. No hay que olvidar que el mayor activo de una empresa es su capital humano.

La motivación humana se define como *“Un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”* (Koenigs, 1996, p. 191)

La Motivación en una organización es un aspecto crucial para que todo el sistema funcione. En los inicios del siglo XX la motivación empieza a considerarse como uno de los ejes básicos de la producción y se proclama la convicción de que el factor

esencial para conseguirla en los trabajadores es el económico. Existen varias teorías acerca de la motivación hacia el trabajo, de las cuales solo se tomaron en cuenta algunas conocidas. A continuación se presenta una descripción resumida de los principios propuestos.

La teoría de las necesidades de Maslow es la más utilizada e interpretada por varios estudiosos de la Motivación y la Gestión del Talento Humano, debido a que se convierte en un incentivo para la nueva conducta, “Esta teoría tiene aportes de interés, principalmente el hecho de que existen en los seres humanos ciertas condiciones internas que tienen la potencialidad de orientar y activar su comportamiento en ciertas direcciones y con cierto grado de intensidad” (Toro y Cabrera, 1981, p.33)

La teoría de Herzberg explica la relación que tienen los factores extrínsecos e intrínsecos, donde los factores motivadores o intrínsecos son la realización, el reconocimiento en el trabajo, la responsabilidad, el progreso, estos aspectos están relacionados con la satisfacción; mientras que los factores higiénicos o extrínsecos como el salario, la administración, supervisión, relaciones interpersonales y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción.

El clima organizacional se refiere principalmente a las actitudes, valores, normas y sentimientos que los sujetos perciben que existen o conciernen a la institución en la cual participan... El clima organizacional es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación... está integrado por las características que describen a esa organización y que la diferencian de otras... e influyen sobre el comportamiento de la gente involucrada en esa organización (Álvarez, 1992, pp. 27-30).

Hoy en día las personas vivimos en un ambiente complejo ya que está rodeado de grupos sociales, tecnología, etc., y diferentes percepciones, es por eso que hablar de Clima Organizacional es de vital importancia para así encontrar un panorama más claro.

Después de realizada la encuesta se logró evidenciar que existe un problema el cual es que la Motivación si incide en el Clima Organizacional, para es recomendable que la organizaciones enfoquen sus esfuerzos a promover un clima organizacional favorable, tanto en el nivel individual como en los niveles interpersonales y organizacional, que contribuya a la motivación de los trabajadores, utilizando como objetivo determinar la incidencia de la Motivación en el Clima Organizacional.

Metodología

La investigación se constituyó en base a un enfoque Cualitativo-Cuantitativo debido a que cualitativo es lo que permitió determinar los factores que se encuentran afectando la Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional; cualitativo por que abarca información y análisis estadístico, los cuales serán fuente de solución a la problemática planteada.

Como factores de estudio nos enfocamos en las siguientes modalidades básicas de la investigación, de campo por que el trabajo investigativo se realizó sobre el lugar de los hechos y bibliográfica porque está sustentada en artículos científicos, revistas, libros, etc., en este sentido se destacan los pronunciamientos de Chiavenato, Maslow, Herzberg, Mc McClelland, Likert entre otros, llegándose a cubrir un total de 30 libros, 5 artículos científicos, 10 revistas y varios documentos digitales.

Con los aportes de la investigación bibliográfica y en base a los conceptos de las variables, se determinó sus categorías, donde para la variable independiente, Motivación se utilizó satisfacer, eficacia y sus indicadores fueron actitudes, sentimientos, resultados y producto; la variable dependiente, Clima Organizacional utilizo las categorías incentivos, organización, comportamiento donde sus indicadores fueron económicos, no económicos, misión, visión, individual, grupal, Organizacionales. Con lo cual se determinó utilizar la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Trabajando con la totalidad de la población equivalente a 32 colaboradores.

Resultados y discusión

El 56% de la población encuestada manifiesta un descontento frente a las tareas que realiza diariamente, el cual es un factor de insatisfacción laboral, además los métodos que utiliza la empresa para estimular a los colaboradores no satisfacen las expectativas de los mismos generando descontento y desmotivación lo cual se verá reflejado en el bajo desempeño laboral y el incumplimiento de tareas desmejorando la productividad en la organización.

Cuando se produce un cambio en la condiciones de la empresa, especialmente en las relaciones interpersonales y el trabajo. Cuando se ponen nuevas políticas, procedimientos y un cambio significativo en la manera de hacer las cosas o relacionarte con los demás, entonces esto puede ser causa de desmotivación personal.

El 44% de los trabajadores encuestados presentan desconformidad al no tener los materiales necesarios para la realización de sus tareas además de su trabajo no es reconocido por sus jefes llevando a la desmotivación, sentimientos de inferioridad y desinterés en el cumplimiento de actividades, convirtiendo al colaborador en un ente poco productivo para la empresa. Al no proporcionar el material necesario a los trabajadores para el desempeño de las funciones cotidianas se puede generar la posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo o a su vez desarrollen enfermedades profesionales, afectando directamente a su calidad de vida.

El 47% de los colaboradores encuestados piensan que un plan de reconocimientos e incentivos promueven la motivación en el trabajo además se remuneración no se encuentra acorde a las tareas que cumplen produciendo descontento, estos factores generan una desvinculación con la empresa desfavoreciendo un alcance de metas y objetivos.

El 62% de la población encuestada manifiesta que la organización no se maneja de forma adecuada, la comunicación y socialización de manuales incumpliendo con lo

establecido en el reglamento interno, además se manifiesta que el trabajo grupal puede ser un apoyo importante para mejora de relaciones entre los empleados ayudando en la productividad y el alcance de metas.

En total se estructuró un cuestionario de 10 preguntas de carácter cerrado las cuales fueron de gran ayuda para la comprobación de la hipótesis donde se utilizó el método estadístico llamado Chi Cuadrado (CHI^2) después de trabajar con el 5 % de margen de error y un 95% de confiabilidad además de haber obteniendo 6, en los grados de libertad nos dio un resultado de 12,59 en el chi^2 tabulado, y para obtener el chi^2 calculado se realizó los cálculos pertinentes utilizando la formula correspondiente arrojando un total de 20,22 que de conformidad a la regla de decisión establecida, se acepta la hipótesis alternativas y se rechaza la nula por estar fuera de la zona de rechazo en la gráfica de la campana de Gauss.

Conclusiones

- Es claro que contar con un Clima Organizacional adecuado genera mayores beneficios, tanto para la empresa como para los colaboradores, pero realmente existe algo más profundo como es la Motivación, la cual trasporta a otro nivel la gestión del talento humano, debido a que esta ayuda a incentivar a los empleados, de acuerdo a la investigación realizada se pudo evidenciar que los colaboradores no entregan el cien por ciento de su esfuerzo o también por que el jefe no reconoce los éxitos alcanzados, esto va deteriorando el Clima Organizacional.
- Es evidente que la realización de un artículo científico es importante para brindar una alternativa de solución a la problemática planteada, de manera que los trabajadores vuelvan a sentir el mismo deseo de superación y rendimiento para alcanzar (Ministerio de Trabajo, 2015) los objetivos individuales y organizacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alas, L. R. (2013). *Motivacion para el buen desempeño del trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Álvarez, G. (1992). El constructo "Clima Organizacional": concepto, teorías, iinvestigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27-30.
- Amoroso, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Eumednet. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/lindex.htm>.
- Andrew , F., & Mackenna , J. (1989). *Administracion de Recursos Humanos*. Bogota: Limusa.
- Asamblea Nacional . (2008). *Costitucion Nacional de la Republica del Ecuador*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF
- Bigge, M. (1985). *Teorías de aprendizaje para maestros*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (1993). *Comportamiento Organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones*, (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Interamericana, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Coffman, & Gonzalez, M. (2002). España: Urano.
- Colvin, M., & Rutland, F. (2008). *Is Maslow`s Hierarchy of Needs a valid model of Motivation*. EE.UU: Lousiana Tech University. Obtenido de <http://www.busuness.latech.edu/>
- Davis , K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo* . México : Mc Graw Hill.

- Davis, K., & Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo décima* (Primera ed.). (Interamericana, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Entrevista a Robert Levering, creador de Great Place to Work. (2009). *CAPITAL online*(437). Obtenido de <http://www.capital.cl/poder/2009/10/13/8119/entrevista-a-robert-levering-creador-del-great-place-to-work>
- Fernández, J. (1982). *La investigación bibliográfica - documental*. Córdoba: Los Andes.
- Ferrer, L. (1994). *Desarrollo Organizacional*. México: Trillas.
- Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Deusto S.A.
- Gómez. (2011). *El clima organizacional*. Obtenido de <http://psicologiayempresa.com>: <http://psicologiayempresa.com/el-clima-organizational-conceptos.html>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- Herrera, L. (2006). *Tutoría de la investigación*. Quito: Publicaciones libres.
- Kart, T. (2006). *Transforming organization for organic growth*. EE.UU: DNA.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y Motivación del personal*. España: Diaz de Santos.
- Koffka, K., & Lagache, D. (2001). *Psicología Ocupacional*. D.H.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1999). *Administración una perspectiva global* (11ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Leal, S. (2009). *Fundamentos de la educación parte I*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/suga2001/fundamentos-filosoficos-ps2>

- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivacion y Satisfaccion de los trabajadores y su influencia en la creacion de valor economico en la empresa. *Revista Administracion Publica*, 12-30.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Codigo de Trabajo* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>
- Moreno, M. (2001). *Recursos Humanos: La Motivación y su influencia en el ambiente laboral*. Obtenido de www.uch.edu.ar
- Naranjo, M. (2009). *Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. México: Estrada.
- Núñez, J. (2009). *Motivación, aprendizaje y rendimiento académico*. Universidad de Oviedo, Uruguay. Obtenido de <http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/Xcongreso/pdfs/cc/cc3.pdf>
- Peso, E. (2014). *La aplicacion de valpres*. Chile: Santillana.
- Phegan, B. (1988). *Desarrollo de la cultura de su empresa*. México: Panorama.
- Politzer, G. (1965). *Escritos Psicológicos. Apéndice de Psicología* . Buenos Aires: J. Alvarez.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodriguez. (1999). *Forage sorghum silage with different tannin concentration and moisture in the stem*.
- Romero , P., & Piñeiros, M. (2005). *Plan de mejoramiento del Clima Organizacional*. Bogota: Facultad de Administracion de empresas.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: CHIA.

Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Objetivo: Determinar la incidencia de la Motivación en el Clima Organizacional de la empresa Avícola y Agropecuaria MARICELA Cía. Ltda.

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que considere correcta según la realidad de la empresa.

1. ¿Siente descontento en las tareas que realiza a diario?

Siempre A veces Nunca

2. ¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa?

Siempre A veces Nunca

3. ¿Cree que los colaboradores cuentan con los recursos necesarios para obtener buenos resultados?

Siempre A veces Nunca

4. ¿Su jefe reconoce los éxitos alcanzados dentro de la organización?

Siempre A veces Nunca

5. ¿La empresa realiza actividades motivacionales?

Siempre A veces Nunca

6. ¿Piensa que los incentivos influyen en el rendimiento laboral?

Siempre A veces Nunca

7. ¿Considera que su aspiración salarial es tomada en cuenta por la empresa?

Siempre A veces Nunca

8. ¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?

Siempre A veces Nunca

9. ¿Cree usted que el trabajo grupal genera mayores beneficios?

Siempre A veces Nunca

10. ¿Los objetivos individuales llevan al cumplimiento de metas organizacionales?

Siempre A veces Nunca

¡Gracias por su colaboración!

