



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

La motivación y el clima laboral de los empleados del GAD del cantón Guaranda, año 2026.

AUTORA:

UQUILLAS PUNINA JENNYFER ABIGAIL

DIRECTORA

Ing. Fátima Del Rocío Núñez Aguiar

PARES ACADÉMICOS

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor
Ing. Ricardo Xavier Chavez Betancourt

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2026**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL GAD DEL CANTÓN GUARANDA, AÑO 2026”.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme salud, fortaleza y sabiduría para culminar esta etapa importante de mi formación académica. A mi madre y familia quienes, con su apoyo incondicional, esfuerzo y motivación constante me impulsaron a continuar adelante y alcanzar cada uno de mis objetivos personales y profesionales.

Le agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar y a los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano, por compartir sus conocimientos y contribuir en mi formación académica y humana. De manera especial, expreso mi gratitud a mi directora de tesis, Ing. Fátima del Rocío Núñez, le agradezco por su orientación, paciencia y acompañamiento durante el desarrollo de este proyecto.

También quiero agradecer a mis pares académicos, el Ing. Jefferson Naranjo y el Ing. Ricardo Chavez, por sus valiosos comentarios y sugerencias que enriquecieron esta investigación. Finalmente, agradezco a todas las personas que de una u otra manera aportaron en la realización de esta investigación.

Expreso mi profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirme formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de mi trabajo de integración curricular.

Jennyfer Abigail Uquillas Punina

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios, por darme la vida y permitirme alcanzar una meta más en mi formación profesional. A mí madre Rosa Punina, por ser mi pilar desde el primer día y por su amor en todo momento. Sin su sacrificio y esfuerzo han sido mi mayor motivación para seguir adelante y nunca rendirme frente a las dificultades. A mi hermana Lorena Erazo, por ser mi compañía y apoyo en este viaje académico. Mi amado novio Alex, por ser una fuente permanente de motivación y cariño. Su apoyo incondicional y comprensión fueron esenciales durante todo mi proceso de redacción.

Y a mi querido abuelo, quien, aunque ya no me acompaña físicamente, vive eternamente en mis recuerdos. A mi familia y amigos, por su apoyo emocional, confianza y palabras de aliento durante todo este proceso académico.

Finalmente, dedico este logro a todas las personas que creyeron en mí y me impulsaron a continuar luchando por mis sueños.

Jennyfer Abigail Uquillas Punina

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. “*Fátima Del Rocio Nuñez Aguiar*”; Ing. “*Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor*” e Ing. “*Ricardo Xavier Chávez Betancourt*”; en su orden Directora y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado “Tema”, desarrollado por el señor/señorita *Nombre del o los estudiantes*.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 12 de junio del 2026

ING. FÁTIMA DEL ROCIO NUÑEZ AGUIAR

Director

ING. JEFFERSON NAPOLEÓN NARANJO GAIBOR

Par Académico

ING. RICARDO XAVIER CHÁVEZ BETANCOURT

Par Académico

Nota: Documento que será remitido por la coordinación de la Unidad de Titulación con el encabezado y pie de página correspondiente.

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Yo **Jennyfer Abigail Uquillas Punina** portadora de la cédula de identidad No. **0250315710** en calidad de autor y titular de derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: ***“La motivación y el clima laboral de los empleados del GAD del Cantón Guaranda, año 2026”*** modalidad Trabajo de Integración Curricular, de conformidad con el Art.114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso comercial de la obra, con fines estrictamente académico. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la norma citada. Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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



Jennyfer Abigail Uquillas Punina
0250315710

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
AGRADECIMIENTO	3
DEDICATORIA	4
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO	5
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDO	7
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS.....	13
INTRODUCCIÓN	15
RESUMEN	16
ABSTRACT.....	17
CAPÍTULO I.	18
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	18
1.1. Descripción del Problema	18
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.3. Preguntas de Investigación	19
1.4. Justificación	19
1.5. Objetivos: General y Específicos.....	24

1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivos Específicos.....	24
1.6. Variables	24
1.6.1. Variable Independiente	24
1.6.2. Variable Dependiente.....	24
1.7. Operacionalización	25
CAPÍTULO II.	27
MARCO TEÓRICO.....	27
2.1. Antecedentes	27
2.2. Antecedentes académicos y artículos de investigación	28
2.3 Científico.....	29
2.4 Conceptual	31
2.4.1. Motivación Laboral.....	31
2.4.2. Clima Laboral	32
2.4.3. Legal	32
2.4.4. Constitución de la República del Ecuador (2008)	33
2.4.5. Código del Trabajo	34
2.4.6. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	35
2.4.7. Reglamento General a la LOSEP.....	36
2.4.8. Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo	36

2.4.9. Norma Técnica de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Sector Público	37
---	----

CAPITULO III.....	38
METODOLOGÍA	38
2.5. Tipo de Investigación.....	38
2.6. Enfoque de la investigación	38
2.7. Métodos de Investigación	39
2.8. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	39
2.9. Universo, Población y Muestra.....	39
2.10. Procesamiento de la Información.....	39
2.11. Interpretación de la correlación entre Motivación Laboral y Clima Laboral	40
2.12. Interpretación	41
2.13. Justificación teórica	42
CAPITULO IV.....	43
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
CAPITULO V.....	68
Bibliografía	68
ANEXOS	70
ANEXO 1 CRONOGRAMA TENTATIVO (GANTT)	70
ANEXO 2 PRESUPUESTO	71

Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)	72
Anexo 3. Logotipo	76
Anexo 4: Edificación	77
Anexo 5: Fotos.....	77
Anexo 6. Aceptación de la institución	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad	40
Tabla 2	Normalidad	41
Tabla 3	Correlación	41
Tabla 4	Pregunta 1	43
Tabla 5	Pregunta 2	44
Tabla 6	Pregunta 3	45
Tabla 7	Pregunta 4	46
Tabla 8	Pregunta 5	47
Tabla 9	Pregunta 6	48
Tabla 10	Pregunta 7	49
Tabla 11	Pregunta 8	50
Tabla 12	Pregunta 9	51
Tabla 13	Pregunta 10	52
Tabla 14	Pregunta 11	53
Tabla 15	Pregunta 12	54
Tabla 16	Pregunta 13	55
Tabla 17	Pregunta 14	56
Tabla 18	Pregunta 15	57
Tabla 19	Pregunta 16	58
Tabla 20	Pregunta 17	59
Tabla 21	Pregunta 18	60

Tabla 22Pregunta 19	61
Tabla 23Pregunta 20	62
Tabla 24Pregunta 21	63
Tabla 25Pregunta 22	64
Tabla 26Anexo 1	70
Tabla 27Anexo 2	71
Tabla 28 Instrumento	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1Pregunta 1	43
Ilustración 2Pregunta 2	44
Ilustración 3Pregunta 3	45
Ilustración 4Pregunta 4	46
Ilustración 5Pregunta 5	47
Ilustración 6Pregunta 6	48
Ilustración 7Pregunta 7	49
Ilustración 8Pregunta 8	50
Ilustración 9Pregunta 9	51
Ilustración 10Pregunta 10	52
Ilustración 11Pregunta 11	53
Ilustración 12Pregunta 12	54
Ilustración 13Pregunta 13	55
Ilustración 14Pregunta 14	56
Ilustración 15Pregunta 15	57
Ilustración 16Pregunta 16	58
Ilustración 17Pregunta 17	59
Ilustración 18Pregunta 18	60
Ilustración 19Pregunta 19	61
Ilustración 20Pregunta 20	62
Ilustración 21Pregunta 21	63

Ilustración 22	Pregunta 22	64
Ilustración 23	Anexo 3	76
Ilustración 24	Anexo 4	77
Ilustración 25	Anexo 5	77
Ilustración 26	Anexo 6	79

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones enfrentan importantes desafíos relacionados con la gestión del talento humano, especialmente en aspectos vinculados con la motivación y el clima laboral. Estos factores son fundamentales para el adecuado desempeño de los trabajadores, ya que influyen directamente en la satisfacción, el compromiso y la productividad dentro de las instituciones públicas y privadas.

El clima laboral constituye uno de los elementos más relevantes en el entorno organizacional, debido a que representa la percepción que tienen los empleados sobre las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional. De igual manera, la motivación laboral se relaciona con los estímulos internos y externos que impulsan a los trabajadores a cumplir sus funciones de manera eficiente y comprometida.

La presente investigación se desarrollará en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, institución pública encargada de promover el desarrollo local y brindar servicios a la ciudadanía. Sin embargo, como muchas organizaciones públicas, enfrenta dificultades relacionadas con la motivación y el ambiente laboral, las cuales pueden afectar el desempeño institucional y la calidad de los servicios ofrecidos.

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre la motivación y el clima laboral de los empleados del GAD del cantón Guaranda durante el año 2026. Para ello, se aplicará una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, utilizando la encuesta como técnica principal de recolección de información.

Los resultados permitirán identificar factores relevantes que influyen en la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral y nivel de motivación, contribuyendo con información útil para la toma de decisiones en el área de talento humano y el fortalecimiento institucional.

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad analizar la relación entre la motivación y el clima laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, durante el año 2026. La motivación y el clima laboral constituyen factores esenciales dentro de las organizaciones, debido a que influyen directamente en el desempeño, compromiso y satisfacción de los trabajadores. La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional, utilizando técnicas de recolección de información como la encuesta aplicada a los empleados de la institución. Además, se emplearán métodos analíticos y sintéticos para interpretar los resultados obtenidos. A través de este estudio se pretende identificar el nivel de motivación de los trabajadores, evaluar las condiciones del clima laboral y determinar la relación existente entre ambas variables. Los resultados permitirán generar información relevante para fortalecer la gestión del talento humano y contribuir al mejoramiento del ambiente laboral dentro del GAD del cantón Guaranda.

Palabras clave: motivación laboral, clima laboral, talento humano, desempeño organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the relationship between motivation and the work environment of the employees of the Decentralized Autonomous Government of Guaranda canton during the year 2026. Motivation and work environment are essential factors within organizations because they directly influence employee performance, commitment, and satisfaction. The research will be developed under a quantitative approach, with a descriptive and correlational scope, using surveys as the main technique for data collection among the institution's employees. In addition, analytical and synthetic methods will be applied to interpret the results obtained. This study aims to identify the level of employee motivation, evaluate the work environment conditions, and determine the relationship between both variables. The results will provide relevant information to strengthen human talent management and contribute to improving the organizational environment within the GAD of Guaranda canton.

Keywords: work motivation, work environment, human talent, organizational performance, job satisfaction.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

En América Latina, el clima laboral y la motivación del talento humano constituyen aspectos fundamentales que continúan representando importantes desafíos para las organizaciones, particularmente en las instituciones del sector público. Diversas investigaciones realizadas en la región señalan que aún persisten dificultades relacionadas con el liderazgo, la comunicación interna, el reconocimiento al desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional, factores que influyen de manera significativa en la satisfacción, el compromiso y la productividad de los trabajadores. Del mismo modo, la ausencia de políticas integrales para la gestión del talento humano ha propiciado entornos organizacionales menos favorables, lo que ha contribuido al incremento de problemas como la rotación de personal, el ausentismo y la disminución de la motivación.

En Ecuador, el clima laboral continúa siendo un factor determinante para el desempeño y el bienestar del talento humano. Estudios recientes evidencian que un clima laboral adecuado fortalece la motivación, el compromiso organizacional y la eficiencia de los colaboradores; por el contrario, un ambiente de trabajo poco favorable puede reducir la productividad, aumentar la rotación del personal y afectar la competitividad de las organizaciones.

En la provincia de Bolívar, diversas investigaciones desarrolladas en instituciones públicas han identificado oportunidades de mejora en aspectos como el liderazgo, la capacitación del personal y la gestión del cambio organizacional, elementos que inciden directamente en la motivación y el compromiso de los servidores públicos. En el caso del GAD del cantón Guaranda, se observan aspectos relacionados con el reconocimiento al desempeño, las oportunidades de crecimiento

profesional, la comunicación interna y las relaciones interpersonales que podrían repercutir de manera desfavorable en la motivación y el clima laboral de los empleados. En este contexto, surge la necesidad de desarrollar una investigación que permita analizar la relación entre la motivación y el clima laboral dentro de la institución, con el propósito de generar información que contribuya al diseño e implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano y al mejoramiento del desempeño institucional. (OIT, 2024)

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima laboral de los empleados del GAD del cantón Guaranda, año 2026?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuál es el nivel de motivación de los empleados del GAD Municipal del cantón Guaranda durante el año 2026?

¿Cuáles son los factores motivacionales que influyen en el desempeño y satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón Guaranda?

¿Qué relación existe entre los niveles de motivación y la percepción del clima laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón Guaranda?

1.4. Justificación

La investigación adquirió relevancia ya que constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones contemporáneas, especialmente en el sector público, donde el desempeño de los servidores influye directamente en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Dentro de este ámbito, la motivación y el clima laboral son variables estratégicas que contribuyen significativamente al bienestar de los trabajadores, al fortalecimiento del compromiso organizacional y al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

Diversos estudios recientes han demostrado que los empleados que perciben un ambiente laboral favorable y experimentan niveles adecuados de motivación presentan un mejor desempeño, mayor satisfacción laboral y una actitud más positiva hacia sus responsabilidades, lo que repercute favorablemente en los resultados organizacionales (Solís-Saavedra, 2024).

En rigor la motivación se encuentra en el individuo en cuestión, que está automotivado. A veces se usa la palabra motivar en forma muy amplia, para designar los intentos de una persona A, por hacer que otra persona B quiera o haga determinada cosa. Pero esto en rigor es sólo conato de motivación. Podemos cargar las baterías de alguien una y otra vez, pero no habrá motivación sino hasta cuando dicha persona tenga su propio generador: se entiende para la actividad de la cual se trata. (Rodríguez Estrada, 2014)

En la actualidad, las instituciones públicas enfrentan importantes desafíos relacionados con la gestión del talento humano, debido a las crecientes exigencias sociales, administrativas y tecnológicas que demandan una mayor eficiencia en la prestación de servicios. En este contexto, el bienestar de los trabajadores se convierte en un factor determinante para alcanzar niveles adecuados de productividad y calidad institucional. La Organización Internacional del Trabajo señala que las organizaciones que promueven ambientes laborales saludables y condiciones favorables para sus empleados logran fortalecer el compromiso laboral, reducir los niveles de estrés y mejorar el rendimiento general de sus colaboradores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024).

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda desempeña una función fundamental en el desarrollo local, ya que tiene la responsabilidad de ejecutar políticas públicas, coordinar proyectos y brindar servicios destinados a satisfacer las necesidades de la población. Para cumplir eficientemente estas funciones resulta indispensable contar con servidores públicos motivados y

comprometidos con los objetivos institucionales. Sin embargo, al igual que ocurre en diversas entidades gubernamentales, pueden presentarse situaciones relacionadas con la percepción del ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación interna y el reconocimiento profesional, factores que influyen directamente en la motivación y el desempeño de los trabajadores (Montezano, 2026)

La importancia de esta investigación radica en la necesidad de comprender cómo se relacionan la motivación y el clima laboral dentro de una institución pública específica. Analizar estas variables permitirá identificar aquellos factores que favorecen o limitan el desempeño de los servidores públicos, generando información relevante para el fortalecimiento de las políticas de gestión del talento humano. Además, el estudio contribuirá a ampliar el conocimiento existente sobre esta problemática en el contexto de la administración pública ecuatoriana, donde aún se requieren mayores investigaciones que permitan comprender las dinámicas organizacionales desde una perspectiva empírica y aplicada (Solís-Saavedra, 2024).

Desde la perspectiva teórica, la investigación se fundamenta en los aportes contemporáneos relacionados con el comportamiento organizacional y la gestión estratégica de personas. Actualmente, diversos autores coinciden en señalar que la motivación constituye un elemento clave para comprender las actitudes y comportamientos de los trabajadores dentro de las organizaciones. Cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son valorados, cuentan con oportunidades de crecimiento profesional y reciben apoyo institucional, desarrollan mayores niveles de compromiso y satisfacción laboral. Estas condiciones favorecen el cumplimiento de metas individuales y organizacionales, fortaleciendo la efectividad institucional (Armstrong, 2023).

Asimismo, la literatura científica reciente sostiene que el clima laboral representa una percepción compartida sobre las características del entorno organizacional y las experiencias que viven los trabajadores dentro de la institución. Este constructo incluye aspectos relacionados con la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la confianza, el reconocimiento y las condiciones de trabajo. Cuando estas dimensiones son percibidas de manera positiva, los empleados tienden a experimentar mayores niveles de bienestar, motivación y satisfacción, favoreciendo el logro de los objetivos organizacionales (Zambrano Álvarez, 2024)

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación adquiere relevancia porque permitirá recopilar información objetiva sobre la realidad organizacional del GAD del cantón Guaranda mediante la aplicación de instrumentos válidos y confiables. Los resultados obtenidos proporcionarán evidencia empírica acerca de los niveles de motivación y clima laboral presentes en la institución, así como de la relación existente entre ambas variables. Esta información podrá ser utilizada como base para futuras investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano en organismos públicos del Ecuador (Solís-Saavedra, 2024).

En la práctica, los resultados de la investigación ayudarán a las autoridades institucionales y a quienes gestionan el talento humano, porque facilitarán la identificación de oportunidades para mejorar y fortalecer el bienestar laboral de los funcionarios públicos. La formulación de estrategias en torno al liderazgo, la comunicación organizacional, el reconocimiento del desempeño y la implicación de los empleados en los procedimientos institucionales se verá favorecida con los datos obtenidos.

Desde una perspectiva económica, la investigación resulta significativa debido a que la motivación y el clima laboral tienen efectos directos sobre la productividad institucional. Diversos estudios han demostrado que ambientes laborales desfavorables pueden generar consecuencias negativas

como ausentismo, rotación de personal, disminución del rendimiento y reducción de la calidad de los servicios. Por el contrario, las organizaciones que promueven condiciones laborales adecuadas logran optimizar el uso de los recursos disponibles, incrementar la eficiencia operativa y fortalecer la sostenibilidad institucional a largo plazo (Armstrong, 2023)

De igual manera, el fortalecimiento de la motivación y del clima laboral contribuye a la construcción de organizaciones más saludables y resilientes. Los trabajadores que se sienten valorados y apoyados por la institución desarrollan un mayor sentido de pertenencia, muestran actitudes positivas hacia el trabajo y participan activamente en el logro de los objetivos organizacionales. Estas características son especialmente importantes en las instituciones públicas, donde la calidad del servicio brindado depende en gran medida del compromiso y desempeño de los servidores (OIT, 2024).

Finalmente, esta investigación posee una importante dimensión social, ya que el bienestar de los trabajadores repercute directamente en la calidad de los servicios que recibe la ciudadanía. Un personal motivado y que desarrolla sus actividades en un ambiente laboral favorable tiene mayores probabilidades de ofrecer una atención eficiente, responsable y orientada a satisfacer las necesidades de la población. En consecuencia, el fortalecimiento de la motivación y del clima laboral no solo beneficia a los empleados y a la institución, sino que también contribuye al desarrollo local, al fortalecimiento de la gestión pública y al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del cantón Guaranda (Montezano, 2026).

1.5. Objetivos: General y Específicos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y el clima laboral de los empleados del GAD del cantón Guaranda, año 2026.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar el nivel de motivación de los empleados del GAD Municipal del cantón Guaranda durante el año 2026.
- Analizar los factores motivacionales que influyen en el comportamiento y desempeño laboral de los empleados.
- Establecer la relación existente entre la motivación y el clima laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón Guaranda.

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente

Motivación.

1.6.2. Variable Dependiente

Clima laboral.

1.7. Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems (Preguntas)
Motivación laboral	Se entiende como el conjunto de estímulos internos y externos que influyen en la conducta del trabajador, orientándolo hacia el cumplimiento de sus funciones y metas dentro de la organización (Robbins & Judge, 2017).	Se evaluará a partir del grado de interés, compromiso y disposición que presentan los empleados del GAD del cantón Guaranda en el desarrollo de sus actividades laborales, mediante la aplicación de encuestas con escala tipo Likert.	Amotivación	Falta de interés en las tareas	P1. Me siento desinteresado/a en las tareas que realizo en la institución.
			Motivación extrínseca	Reconocimiento por desempeño	P2. Recibo reconocimiento por mi desempeño laboral.
				Incentivos económicos	P3. Los incentivos económicos que recibo son adecuados.
				Condiciones laborales adecuadas	P4. Las condiciones laborales que ofrece la institución son apropiadas.
				Estabilidad laboral	P5. Considero que la estabilidad laboral en el GAD es suficiente para mantenerme motivado/a.
			Motivación intrínseca	Gusto por las actividades realizadas	P6. Disfruto de las actividades que realizo en mi trabajo.
				Satisfacción con el trabajo	P7. Me siento satisfecho/a con las funciones que desempeño.
				Oportunidades de crecimiento	P8. Percibo oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución.
				Desarrollo de capacidades y talentos	P9. Mi trabajo me permite desarrollar mis capacidades y talentos.
				Identificación con los objetivos institucionales	P10. Me siento comprometido/a con los objetivos institucionales.
				Orgullo por el trabajo realizado	P11. El trabajo que realizo me genera orgullo personal.
				Compromiso y esfuerzo	P12. Estoy dispuesto/a a dar un esfuerzo adicional para

				adicional	cumplir con mis responsabilidades.
Clima laboral	Hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente en el que desarrollan sus actividades, incluyendo factores sociales, organizacionales y físicos que influyen en su comportamiento laboral (Schneider & Reichers, 1983).	Se analizará a través de la percepción de los empleados respecto al entorno de trabajo en el GAD del cantón Guaranda, utilizando instrumentos estructurados con escala Likert.	Relaciones interpersonales	Nivel de trabajo en equipo	P13. Existe un buen nivel de trabajo en equipo en la institución.
				Relaciones respetuosas y colaborativas	P14. Las relaciones entre compañeros son respetuosas y colaborativas.
			Liderazgo	Fluidez en la comunicación	P15. La comunicación con mis superiores es fluida y clara.
				Apoyo por parte de los superiores	P16. Los líderes de la institución apoyan a los empleados en sus funciones.
				Resolución de conflictos	P17. Los conflictos laborales se resuelven de manera adecuada.
			Condiciones laborales	Ambiente físico adecuado	P18. El ambiente físico de trabajo es cómodo y seguro.
				Disponibilidad de herramientas y recursos	P19. Las herramientas y recursos disponibles son suficientes para realizar mis tareas.
				Políticas institucionales favorables	P20. Las políticas institucionales favorecen un ambiente laboral positivo.
			Percepción general del clima laboral	Sentimiento de valoración institucional	P21. Me siento valorado/a dentro de la institución.
				Confianza entre los miembros del equipo	P22. Existe confianza entre los miembros del equipo de trabajo.
				Influencia del clima laboral en el desempeño	P23. El clima laboral influye positivamente en mi desempeño.
				Satisfacción con el ambiente laboral	P24. Estoy satisfecho/a con el ambiente laboral en el GAD del cantón Guaranda.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Según los aportes teóricos de David McClelland y Victor Vroom, la motivación laboral se configura como un factor determinante en el comportamiento de los trabajadores dentro de las organizaciones, ya que está influenciada por necesidades de logro, poder y afiliación, así como por la expectativa de obtener recompensas a partir del desempeño. De igual forma, el clima laboral ha sido ampliamente estudiado por Rensis Likert y Kurt Lewin, quienes destacan que el entorno organizacional, el estilo de liderazgo y las relaciones interpersonales influyen directamente en la conducta y desempeño de los empleados.

Se presentan los fundamentos teóricos:

Tema: Motivación y clima laboral en organizaciones públicas.

Autores: David McClelland, Victor Vroom, Rensis Likert y Kurt Lewin.

Enfoque: Teorías motivacionales y organizacionales aplicadas al comportamiento laboral.

Aporte: Explican que la motivación depende tanto de factores internos como externos, mientras que el clima laboral está determinado por las condiciones organizacionales, el liderazgo y la interacción social.

Resultados teóricos: Se establece que existe una relación directa entre la motivación y el clima laboral, ya que un ambiente organizacional favorable fortalece el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, se determina que factores como el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son elementos clave que influyen en ambas variables, evidenciando que un clima laboral positivo contribuye significativamente al incremento de la motivación y al mejor desempeño organizacional.

2.2. Antecedentes académicos y artículos de investigación

En los últimos años, el estudio del clima laboral y la motivación ha cobrado relevancia debido a su influencia en el desempeño de los trabajadores y en la calidad de los servicios institucionales. Diversas investigaciones desarrolladas en América Latina evidencian que un clima organizacional favorable fortalece la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad de los empleados. En este sentido, Solís-Saavedra (2024), mediante una revisión sistemática sobre empleados públicos, concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la percepción de calidad del servicio, destacando que los ambientes laborales positivos favorecen el desempeño institucional y el bienestar de los trabajadores.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) señala que las condiciones laborales adecuadas y la promoción de ambientes organizacionales saludables constituyen factores fundamentales para incrementar la productividad y fortalecer el compromiso de los trabajadores. Asimismo, el organismo destaca que las organizaciones que promueven el bienestar laboral presentan menores índices de ausentismo, rotación del personal y conflictos internos, contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

En Ecuador, diversos estudios han analizado la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral dentro de instituciones públicas. Flores Carrera y Gómez Cachago (2024), en una investigación realizada en la Dirección de la Industria Aeronáutica del Ecuador de la ciudad de Latacunga, determinaron que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los empleados, especialmente en dimensiones relacionadas con el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales. Los autores concluyeron que el fortalecimiento de estos aspectos contribuye al mejoramiento de la productividad institucional.

Por otra parte, Minaya-Cedeño y Mendoza-Vega (2025), en un estudio desarrollado en el Registro

Civil de Portoviejo, identificaron que la comunicación efectiva constituye uno de los factores más influyentes en la percepción del clima organizacional. Los resultados evidenciaron que una adecuada interacción entre directivos y colaboradores fortalece la confianza, mejora la coordinación de actividades y favorece el compromiso de los trabajadores con los objetivos organizacionales.

Asimismo, Zambrano Álvarez, Villavicencio Morales, Negrete y Zambrano Montesdeoca (2024) sostienen que el liderazgo organizacional representa un elemento determinante para la construcción de ambientes laborales positivos. Los autores concluyen que los líderes que promueven la participación, el reconocimiento y la comunicación abierta generan mayores niveles de satisfacción laboral y motivación en sus colaboradores, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Estos antecedentes evidencian que la motivación y el clima laboral son variables estrechamente relacionadas con el desempeño institucional y la satisfacción de los trabajadores. En consecuencia, resulta pertinente desarrollar investigaciones que permitan analizar estas variables dentro del contexto de los gobiernos autónomos descentralizados, particularmente en el GAD del cantón Guaranda, con el propósito de generar información útil para el fortalecimiento de la gestión del talento humano.

2.3 Científico

La presente investigación se fundamentó en enfoques contemporáneos relacionados con la gestión del talento humano, el comportamiento organizacional y el bienestar laboral. Actualmente, la literatura científica reconoce que la motivación y el clima laboral constituyen factores estratégicos para el desempeño de las organizaciones, debido a su influencia sobre las actitudes, conductas y resultados de los trabajadores (Robbins, 2017).

Desde la perspectiva del clima organizacional, Schneider, González-Romá, Ostroff y West (2023) sostienen que el clima laboral se refiere a las percepciones compartidas que desarrollan los empleados sobre las prácticas, políticas y procedimientos implementados por la organización. Estas percepciones influyen directamente en el comportamiento de los trabajadores, condicionando aspectos como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el desempeño. De acuerdo con estos autores, las organizaciones que promueven ambientes laborales positivos logran mayores niveles de productividad y bienestar laboral.

Por otra parte, la teoría contemporánea de la motivación laboral establece que los trabajadores desarrollan mayores niveles de compromiso cuando perciben oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento de sus logros y condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones. La motivación constituye un proceso dinámico que influye en la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos realizados por los individuos para alcanzar metas organizacionales e individuales.

Asimismo, la teoría de la autodeterminación propuesta por Ryan y Deci continúa siendo uno de los enfoques más utilizados para explicar la motivación en el contexto laboral. Esta teoría sostiene que las personas experimentan mayores niveles de motivación cuando se satisfacen necesidades psicológicas básicas relacionadas con la autonomía, la competencia y las relaciones interpersonales. Cuando estas necesidades son atendidas dentro del entorno organizacional, los trabajadores muestran un mayor compromiso y desempeño laboral (Deci, 2017).

De igual manera, las investigaciones recientes sobre bienestar laboral destacan la importancia de construir ambientes organizacionales inclusivos, participativos y orientados al desarrollo humano. Según la Organización Internacional del Trabajo (2024), la promoción de condiciones laborales saludables favorece el bienestar integral de los trabajadores y fortalece la sostenibilidad

organizacional, constituyéndose en un factor clave para la gestión eficiente del talento humano.

2.4 Conceptual

2.4.1. Motivación Laboral

La motivación laboral se define como el conjunto de procesos internos y externos que impulsan a los trabajadores a realizar sus actividades con esfuerzo, compromiso y persistencia para alcanzar objetivos individuales y organizacionales. Este constructo influye directamente en el comportamiento laboral, la productividad, la satisfacción y el desempeño de los empleados dentro de una organización (Robbins, 2017).

La motivación constituye un elemento esencial para el éxito organizacional, ya que determina la disposición de los trabajadores para desarrollar sus funciones de manera eficiente y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales. Los empleados motivados suelen mostrar mayor iniciativa, creatividad y compromiso con las actividades que realizan, generando beneficios tanto para la organización como para su desarrollo profesional (Armstrong, 2023).

Según Ryan y Deci (2017), la motivación laboral puede fortalecerse cuando las organizaciones generan condiciones que favorezcan la autonomía, la competencia profesional y las relaciones positivas entre los miembros del equipo de trabajo. Estos factores permiten que los trabajadores desarrollen una motivación más sólida y sostenible, basada no únicamente en incentivos externos, sino también en la satisfacción personal derivada del cumplimiento de sus responsabilidades.

En el ámbito organizacional, la motivación laboral se encuentra estrechamente relacionada con factores como el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento del desempeño, las oportunidades de capacitación y las condiciones laborales. Cuando estos elementos son percibidos de manera positiva, los trabajadores desarrollan mayores niveles de satisfacción y compromiso organizacional, contribuyendo al fortalecimiento del clima laboral y al mejoramiento del

desempeño institucional (OIT, 2024).

2.4.2. Clima Laboral

El clima laboral hace referencia a las percepciones y opiniones que poseen los trabajadores sobre el ambiente organizacional en el que desarrollan sus actividades diarias. Este entorno comprende elementos relacionados con el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, las condiciones físicas y emocionales de trabajo, así como las políticas institucionales que influyen en el comportamiento y desempeño del personal.

El clima laboral es el resultado de las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a las prácticas, procedimientos y relaciones existentes dentro del entorno laboral. Estas percepciones pueden generar efectos positivos o negativos en la motivación, satisfacción y productividad de los trabajadores.

Un clima laboral favorable promueve la confianza, la cooperación, la integración y el sentido de pertenencia entre los empleados, permitiendo un mejor desempeño organizacional. Por el contrario, un ambiente laboral inadecuado puede provocar desmotivación, conflictos internos, estrés laboral y disminución de la eficiencia institucional. Se menciona que el clima organizacional influye directamente en el comportamiento humano y en la calidad de las relaciones dentro de la organización, convirtiéndose en un elemento fundamental para el éxito institucional (Chiavenato, 2011).

2.4.3. Legal

La presente investigación se fundamenta en diferentes normas jurídicas vigentes en el Ecuador, las cuales garantizan el derecho de los trabajadores a desarrollarse en ambientes laborales adecuados, dignos y seguros. Estas disposiciones legales respaldan la importancia de la motivación y del clima laboral dentro de las instituciones públicas, considerando que el bienestar de los

servidores influye directamente en la eficiencia, productividad y calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

2.4.4. Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución constituye la principal norma jurídica del país y reconoce al trabajo como un derecho fundamental que debe desarrollarse en condiciones dignas y adecuadas.

Art. 33

“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”.

- Este artículo establece que el trabajo no solamente representa una actividad económica, sino también un medio de desarrollo humano y personal. En relación con la presente investigación, se evidencia que el Estado tiene la obligación de garantizar condiciones laborales saludables y dignas, lo cual se relaciona directamente con la motivación y el clima laboral dentro de las instituciones públicas. Cuando los trabajadores desarrollan sus funciones en ambientes adecuados, existe mayor satisfacción, compromiso y desempeño laboral.

Art. 66 numeral 2

Reconoce el derecho de las personas a una vida digna, que asegure salud, alimentación, trabajo y bienestar social.

- La vida digna comprende también condiciones laborales apropiadas que favorezcan el bienestar físico, psicológico y emocional de los trabajadores. Un clima laboral positivo

permite que los servidores públicos desarrollen sus actividades en un entorno estable y seguro, contribuyendo a su motivación y calidad de vida.

Art. 326 numeral 5

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

- Este artículo se relaciona directamente con el clima laboral, debido a que reconoce el derecho de los trabajadores a desempeñar sus actividades en condiciones adecuadas. La existencia de ambientes laborales favorables influye positivamente en la motivación, satisfacción y productividad del talento humano. Por ello, las instituciones públicas deben implementar estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar organizacional.

Art. 227

“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.

- La calidad y eficiencia de las instituciones públicas dependen en gran medida del desempeño de sus servidores. En este sentido, mantener adecuados niveles de motivación y un clima laboral favorable permite fortalecer la productividad y el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

2.4.5. Código del Trabajo

El Código del Trabajo regula las relaciones laborales y establece obligaciones orientadas a garantizar el bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones.

Art. 42 numeral 3

El empleador debe indemnizar a los trabajadores por accidentes que sufrieren en el trabajo y

enfermedades profesionales.

- La protección de la salud física y emocional de los trabajadores es esencial para mantener un ambiente laboral adecuado. Un entorno organizacional seguro contribuye a generar confianza y bienestar en el personal.

Art. 45 literal a)

Se prohíbe al empleador imponer condiciones laborales que afecten la dignidad del trabajador.

- La dignidad humana constituye un elemento fundamental dentro del entorno laboral. Las instituciones deben promover relaciones laborales basadas en el respeto, igualdad y trato justo, fortaleciendo así la motivación y el clima laboral.

2.4.6. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La LOSEP regula la gestión del talento humano en las instituciones públicas del Ecuador.

Art. 22

Establece los derechos de las servidoras y servidores públicos, incluyendo el derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio.

- La normativa reconoce la importancia de garantizar ambientes laborales saludables dentro del sector público. Esto implica que las instituciones deben promover estrategias que fortalezcan la motivación, comunicación y bienestar del personal.

Art. 23

Determina los deberes de los servidores públicos en el cumplimiento responsable de sus funciones.

- El cumplimiento eficiente de las funciones laborales depende también de factores motivacionales y del ambiente organizacional. Un trabajador motivado presenta mayor compromiso institucional y mejor desempeño laboral.

Art. 52

Regula el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos.

- La evaluación del desempeño permite identificar fortalezas y debilidades en el talento humano. Además, constituye una herramienta que puede motivar a los trabajadores mediante procesos de reconocimiento, capacitación y mejora continua.

Art. 55

Establece programas de capacitación y formación continua para los servidores públicos.

- La capacitación fortalece las competencias profesionales y genera mayor motivación en los trabajadores, debido a que promueve oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la institución.

2.4.7. Reglamento General a la LOSEP

Art. 215

Regula la evaluación periódica del desempeño de los servidores públicos.

- La evaluación del desempeño permite medir la productividad y el cumplimiento de objetivos institucionales. Cuando estos procesos se realizan de manera adecuada, contribuyen al fortalecimiento de la motivación laboral y al mejoramiento del clima organizacional.

Art. 229

Establece programas de formación y desarrollo profesional para los servidores públicos.

- El desarrollo profesional influye directamente en la satisfacción laboral, ya que los trabajadores perciben oportunidades de crecimiento y estabilidad dentro de la institución.

2.4.8. Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo

Esta normativa tiene como finalidad garantizar ambientes laborales seguros y saludables para los trabajadores.

Art. 11

Los empleadores deben garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud ocupacional.

- La seguridad laboral forma parte del bienestar organizacional. Un entorno seguro disminuye riesgos físicos y emocionales, favoreciendo un clima laboral estable y positivo.

2.4.9. Norma Técnica de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Sector Público

Art. 1

Tiene como objetivo medir y fortalecer el clima laboral en las instituciones públicas.

- Esta norma constituye una herramienta fundamental para evaluar las percepciones de los servidores públicos respecto al ambiente laboral y establecer estrategias de mejora continua dentro de las instituciones.

Art. 6

Establece dimensiones relacionadas con liderazgo, compromiso, comunicación y entorno laboral.

- Las dimensiones señaladas en esta norma guardan relación directa con las variables de estudio de la presente investigación, ya que permiten analizar cómo el liderazgo, la motivación y las relaciones laborales influyen en el clima organizacional y desempeño institucional.

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

2.5. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptivo y correlacional:

- Descriptivo, porque busca detallar las características y condiciones actuales del clima laboral en el área de Talento Humano de las organizaciones del Municipio de Guaranda, identificando los principales factores que inciden en su mejora.
- Correlacional, porque pretende establecer el grado de relación entre la motivación (amotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca) y el clima laboral (relaciones interpersonales, liderazgo y condiciones laborales)

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos o fenómenos sometidos a análisis, mientras que los estudios correlacionales tienen como finalidad identificar la relación o grado de asociación existente entre dos o más variables sin manipularlas, permitiendo comprender el comportamiento de los fenómenos estudiados.

2.6. Enfoque de la investigación

El presente estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, ya que se fundamenta en la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de describir y determinar la relación existente entre las variables de estudio. Este enfoque permite medir las percepciones del personal del área de Talento Humano sobre la motivación y su influencia en el clima laboral, mediante el uso de instrumentos estructurados y técnicas estadísticas objetivas.

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), el enfoque cuantitativo se caracteriza por utilizar la recolección y análisis de datos mediante procedimientos

estadísticos, con el propósito de probar hipótesis, establecer patrones de comportamiento y determinar relaciones entre variables, lo cual resulta coherente con los objetivos planteados en la presente investigación.

2.7. Métodos de Investigación

Para el desarrollo de la investigación se aplicó los siguientes métodos:

- **Método sintético:** se empleará para integrar los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo y en la revisión teórica, con el fin de elaborar conclusiones y estrategias justificadas para el mejoramiento del clima laboral.

2.8. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Técnica: la técnica principal fue la encuesta, por ser un procedimiento eficaz para obtener información cuantificable sobre percepciones y actitudes.

- **Instrumento:** el instrumento de recolección será un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, formuladas bajo una escala tipo Likert de cinco niveles (desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”).

2.9. Universo, Población y Muestra

Muestra: Está conformada por el total de empleados de LOSEP que laboran en el Municipio de Guaranda, Provincia de Bolívar en un total de 100 personas a quienes se aplicará la encuesta correspondiente.

La información recopilada permitirá analizar la relación existente entre la motivación y el clima laboral dentro de la institución, obteniendo resultados confiables que servirán de base para formular conclusiones y sugerencias enfocadas en el fortalecimiento del capital humano y la mejora del entorno organizativo del GAD del cantón Guaranda.

2.10. Procesamiento de la Información

El desarrollo de la investigación inicia con la revisión bibliográfica sobre motivación y clima laboral. Posteriormente, se diseñará y validará el cuestionario que será aplicado a 50 trabajadores del GAD del cantón Guaranda. La información recopilada será tabulada y procesada mediante Excel y SPSS para su respectivo análisis descriptivo y correlacional. Finalmente, se elaborarán las conclusiones y recomendaciones orientadas al mejoramiento del clima laboral y fortalecimiento de la motivación institucional.

2.11. Interpretación de la correlación entre Motivación Laboral y Clima Laboral

Fiabilidad

Tabla 1 Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.942	0.947	24

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para establecer la consistencia interna del instrumento que se aplicó a los trabajadores del GAD Municipal del cantón Guaranda. Los resultados indican un valor de α de 0,942; en cambio, el Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados fue 0,947, con un total de 24 ítems.

Estos resultados muestran una confiabilidad excelente, dado que el coeficiente obtenido es mucho más alto que el mínimo sugerido de 0,70. Por lo tanto, se puede concluir que los ítems del cuestionario tienen una alta coherencia interna y determinan con consistencia las variables de estudio, lo cual asegura la calidad de la información recolectada para el análisis estadístico subsiguiente.

Normalidad

Tabla 2 Normalidad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,098	100	0,019	0,956	100	0,002
Clima laboral	0,213	100	0,000	100	0,861	100

Se implementaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk con el objetivo de encontrar la prueba estadística apropiada y establecer la distribución de los datos.

Correlación

Tabla 3 Correlación

Correlación			
Rho de Spearman		Motivación laboral	Clima laboral
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,725
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	100	100
Clima laboral	Coefficiente de correlación	0,725	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	100	100

2.12. Interpretación

Hay una fuerte correlación positiva entre el ambiente laboral y la motivación en el trabajo se demostró a través de los resultados obtenidos por medio del coeficiente Rho de Spearman ($\rho =$

0,725; $p = 0,000$). Ya que el valor de significancia es menor a 0,05, se concluye que la relación tiene significancia estadística. Esto quiere decir que, conforme los niveles de motivación de los trabajadores aumentan, se optimiza igualmente la percepción del ambiente laboral en el GAD Municipal del cantón Guaranda.

2.13. Justificación teórica

Papageorgiou señala que los coeficientes de correlación permiten evaluar tanto la dirección como la fuerza de la asociación entre variables un coeficiente cercano a +1 representa una asociación positiva fuerte, mientras que valores cercanos a 0 indican ausencia de relación en este estudio, el valor de 0.731 evidencia una asociación positiva fuerte entre motivación laboral y clima laboral (Papageorgiou, 2022).

Los autores destacan que el coeficiente de Spearman es una medida robusta para evaluar relaciones monotónicas entre variables ordinales o cuando no se cumplen los supuestos de normalidad. Por ello, su utilización es adecuada para investigaciones organizacionales que emplean escalas tipo Likert, como las utilizadas comúnmente para medir clima y motivación laboral (Yu, 2024).

CAPITULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Ilustración 1Pregunta 1

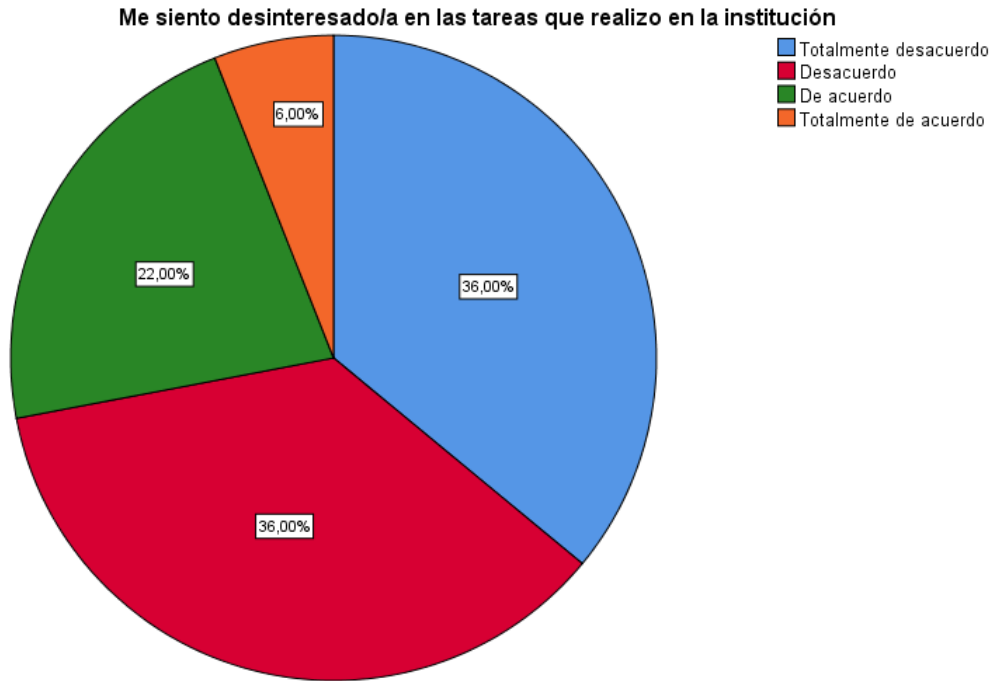


Tabla 4Pregunta 1

Me siento desinteresado/a en las tareas que realizo en la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	36	35,6	36,0	36,0
	Desacuerdo	36	35,6	36,0	72,0
	De acuerdo	22	21,8	22,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	6	5,9	6,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Se concluye que hay un nivel apropiado de motivación hacia las tareas laborales, dado que el 72% de los encuestados no se siente indiferente con respecto a su trabajo, lo cual beneficia el rendimiento de la institución.

Ilustración 2Pregunta 2

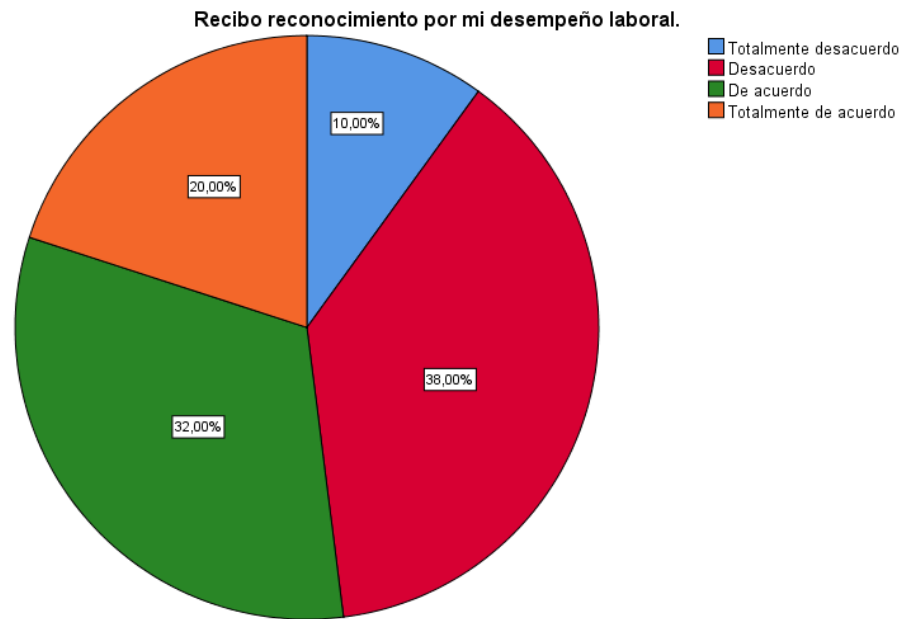


Tabla 5Pregunta 2

Recibo reconocimiento por mi desempeño laboral.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	10	9,9	10,0	10,0
	Desacuerdo	38	37,6	38,0	48,0
	De acuerdo	32	31,7	32,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	20	19,8	20,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Se puede ver que es necesario reforzar los sistemas de reconocimiento institucional para aumentar la motivación y satisfacción de los colaboradores.

Ilustración 3Pregunta 3

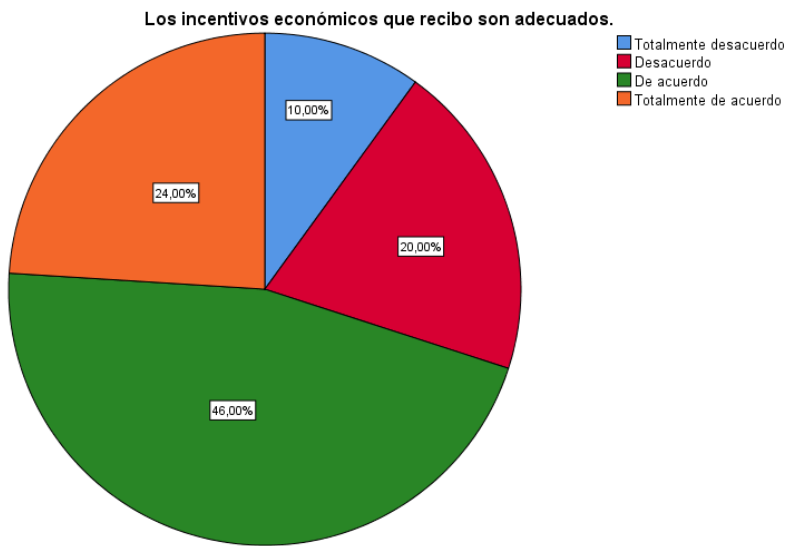


Tabla 6Pregunta 3

Los incentivos económicos que recibo son adecuados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	10	9,9	10,0	10,0
	Desacuerdo	20	19,8	20,0	30,0
	De acuerdo	46	45,5	46,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	24	23,8	24,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los incentivos monetarios son un elemento positivo para motivar a los empleados; no obstante, hay un pequeño grupo que cree que este aspecto debe mejorarse.

Ilustración 4Pregunta 4

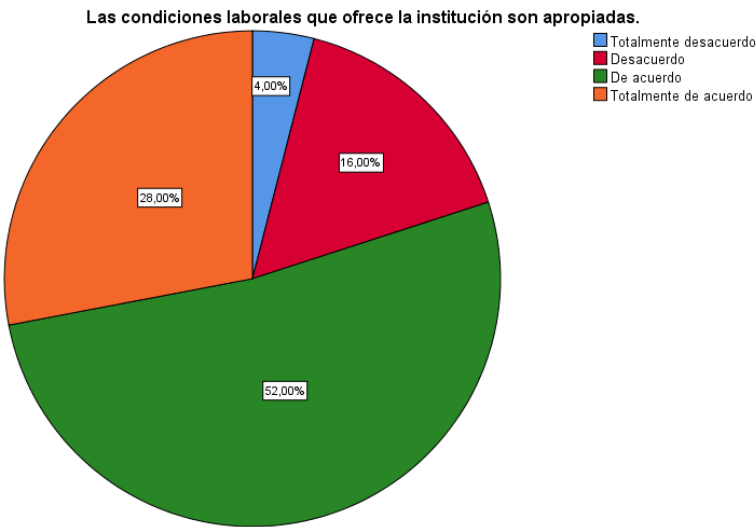


Tabla 7Pregunta 4

Las condiciones laborales que ofrece la institución son apropiadas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	16	15,8	16,0	20,0
	De acuerdo	52	51,5	52,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	28	27,7	28,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Se observa que las condiciones físicas del entorno laboral tienen un impacto positivo en el bienestar y rendimiento de los empleados.

Ilustración 5Pregunta 5

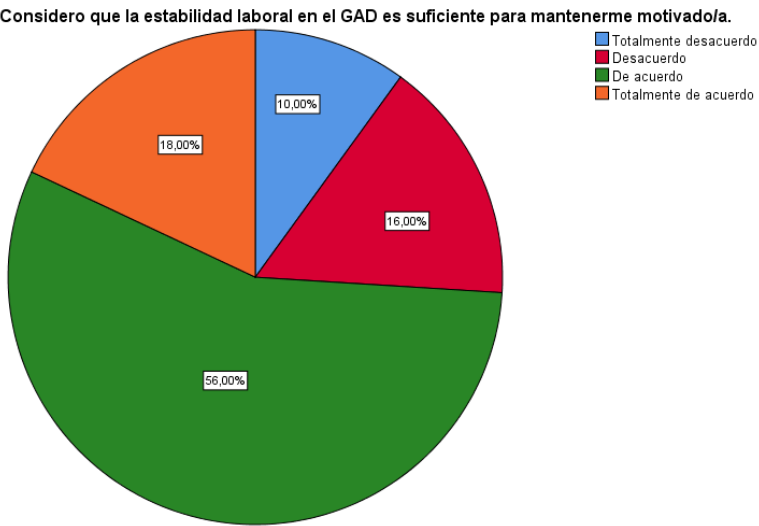


Tabla 8Pregunta 5

Considero que la estabilidad laboral en el GAD es suficiente para mantenerme motivado/a.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	10	9,9	10,0	10,0
	Desacuerdo	16	15,8	16,0	26,0
	De acuerdo	56	55,4	56,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	18	17,8	18,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los hallazgos indican que la mayoría de los empleados considera la estabilidad en el trabajo como un factor relevante que ayuda a su motivación dentro del GAD.

Ilustración 6Pregunta 6



Tabla 9Pregunta 6

Disfruto de las actividades que realizo en mi trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	14	13,9	14,0	18,0
	De acuerdo	52	51,5	52,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30	29,7	30,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los resultados demuestran un elevado grado de satisfacción con las labores y funciones que los colaboradores realizan en el GAD, el hecho de que la mayoría de las respuestas sean positivas indica que los trabajadores sienten interés, satisfacción y sentido en el trabajo que llevan a cabo.

Ilustración 7Pregunta 7

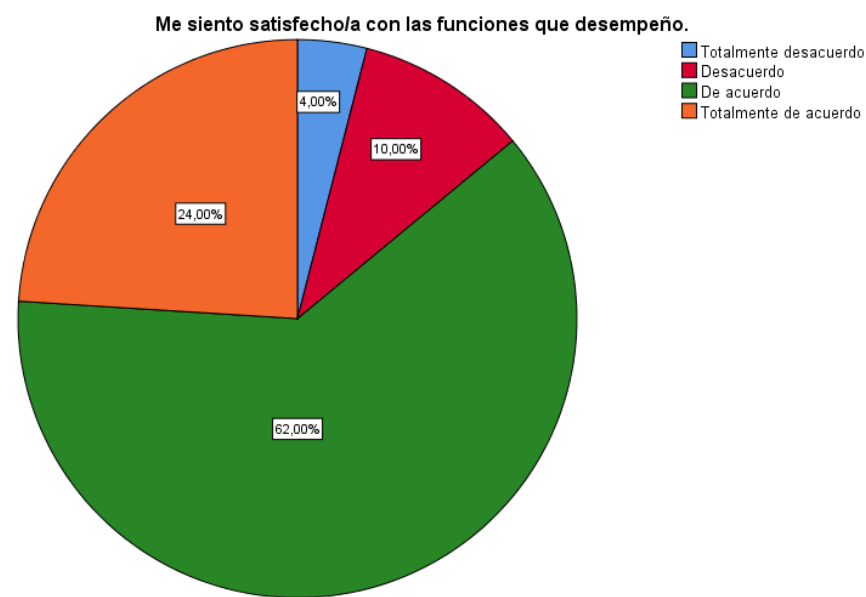


Tabla 10Pregunta 7

Me siento satisfecho/a con las funciones que desempeño.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	10	9,9	10,0	14,0
	De acuerdo	62	61,4	62,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	24	23,8	24,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los resultados muestran que existe un elevado grado de satisfacción laboral vinculado con las tareas asignadas, lo cual indica que la mayor parte de los colaboradores cree que sus funciones son adecuadas para sus habilidades, conocimientos y expectativas de trabajo.

Ilustración 8Pregunta 8



Tabla 11Pregunta 8

Percibo oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	16	15,8	16,0	20,0
	De acuerdo	56	55,4	56,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	24	23,8	24,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los hallazgos muestran que la mayor parte de los empleados consideran que la entidad ofrece oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional, lo cual es un factor relevante para motivarse, comprometerse con la organización y permanecer en ella.

Ilustración 9Pregunta 9

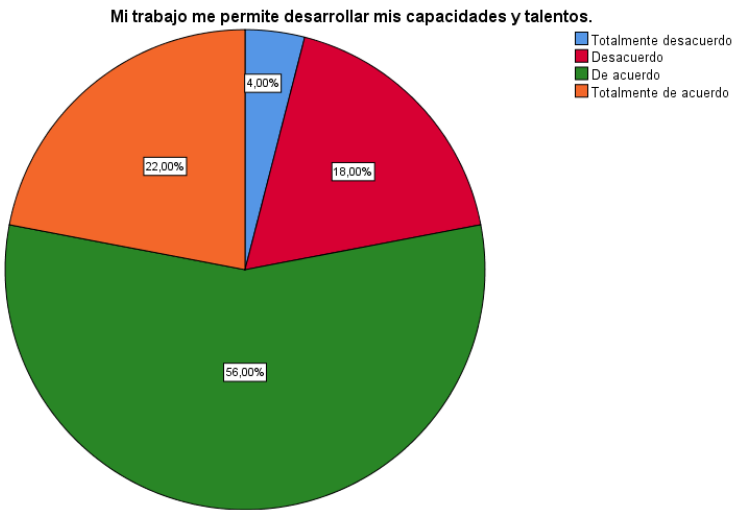


Tabla 12Pregunta 9

Mi trabajo me permite desarrollar mis capacidades y talentos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	18	17,8	18,0	22,0
	De acuerdo	56	55,4	56,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	22	21,8	22,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los hallazgos muestran que la mayor parte de los colaboradores siente que las tareas que realiza en la organización ayudan a potenciar y desarrollar sus capacidades, saberes y talentos.

Ilustración 10Pregunta 10

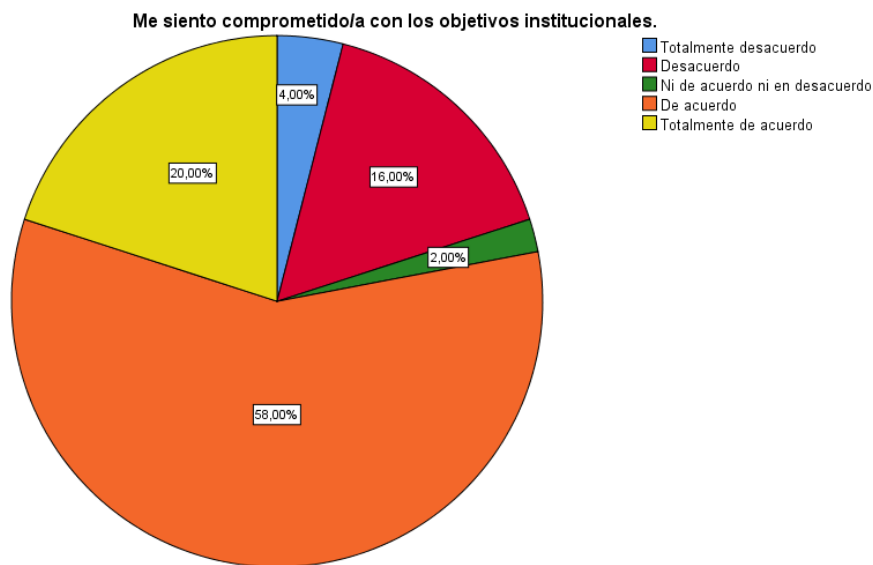


Tabla 13Pregunta 10

Me siento comprometido/a con los objetivos institucionales.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	16	15,8	16,0	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,0	2,0	22,0
	De acuerdo	58	57,4	58,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	20	19,8	20,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los hallazgos muestran que la mayor parte de los colaboradores se sienten alineados con las metas y objetivos de la institución, lo cual representa una señal positiva para consolidar la cultura organizacional y alcanzar los objetivos institucionales.

Ilustración 11Pregunta 11

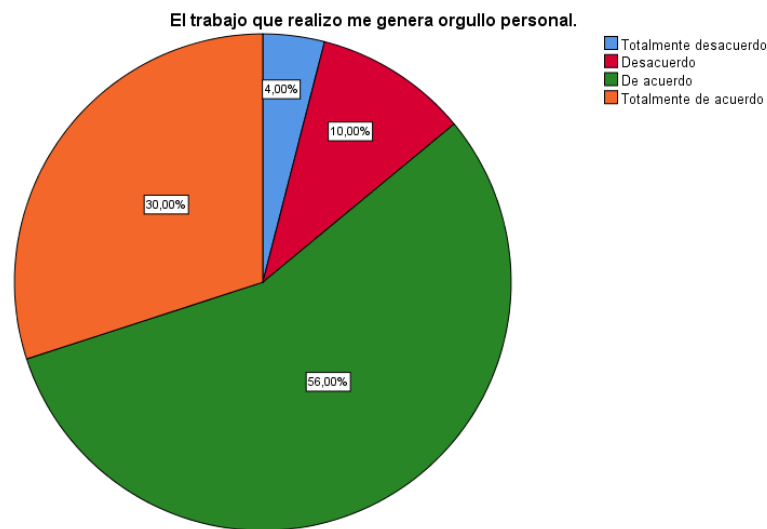


Tabla 14Pregunta 11

El trabajo que realizo me genera orgullo personal.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	10	9,9	10,0	14,0
	De acuerdo	56	55,4	56,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30	29,7	30,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los hallazgos demuestran que la mayor parte de los colaboradores siente satisfacción y valoración personal en relación con las tareas que realiza dentro de la institución.

Ilustración 12Pregunta 12

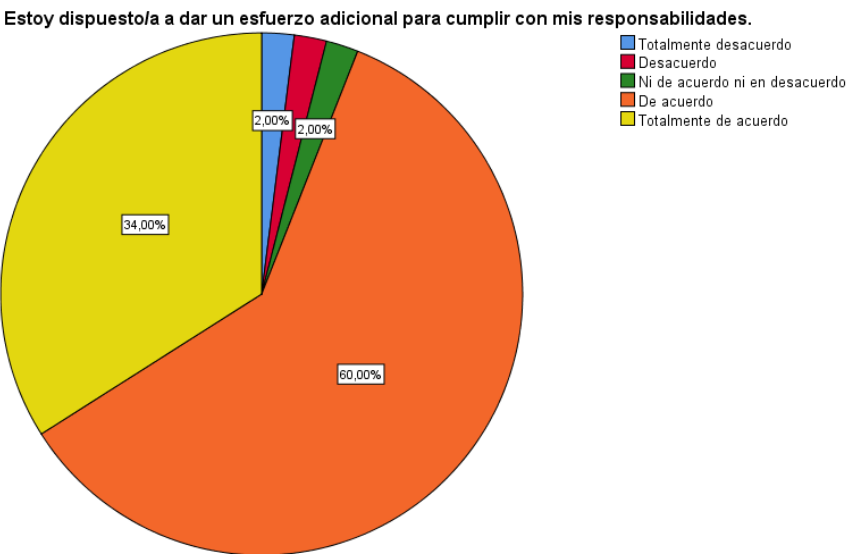


Tabla 15Pregunta 12

Estoy dispuesto/a a dar un esfuerzo adicional para cumplir con mis responsabilidades.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Desacuerdo	2	2,0	2,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,0	2,0	6,0
	De acuerdo	60	59,4	60,0	66,0
	Totalmente de acuerdo	34	33,7	34,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los hallazgos demuestran que la mayor parte de los colaboradores siente satisfacción y valoración personal en relación con las tareas que realiza dentro de la institución.

Ilustración 13Pregunta 13

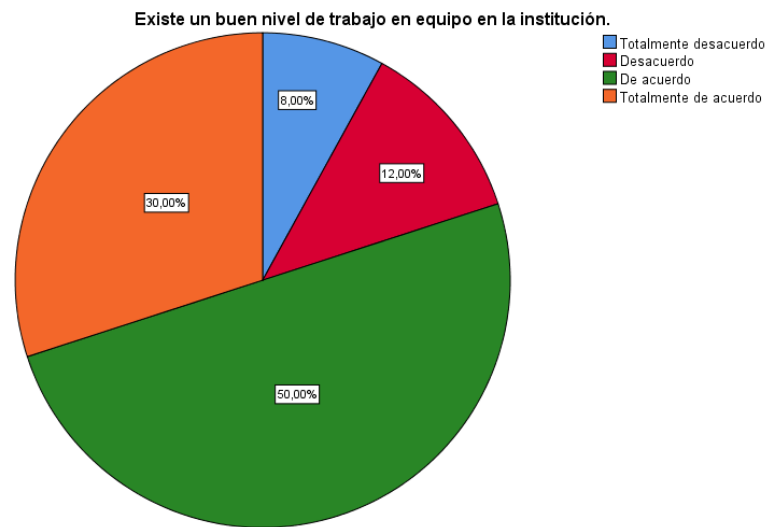


Tabla 16 Pregunta 13

Existe un buen nivel de trabajo en equipo en la institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	8	7,9	8,0	8,0
	Desacuerdo	12	11,9	12,0	20,0
	De acuerdo	50	49,5	50,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30	29,7	30,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los datos muestran que la mayor parte de los colaboradores consideran que existe un entorno propicio para la cooperación y la colaboración entre los integrantes de la institución.

Ilustración 14Pregunta 14

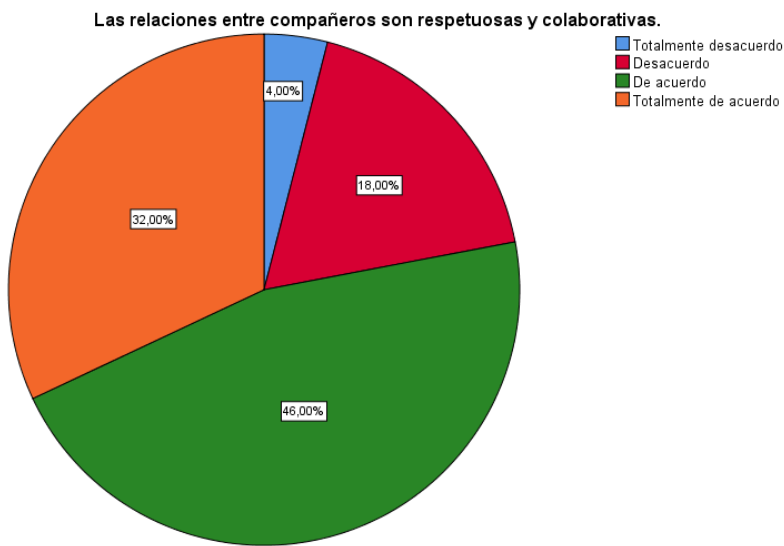


Tabla 17Pregunta 14

Las relaciones entre compañeros son respetuosas y colaborativas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	18	17,8	18,0	22,0
	De acuerdo	46	45,5	46,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	32	31,7	32,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los datos evidencian que la mayoría de los colaboradores perciben un ambiente laboral basado en el respeto mutuo y la cooperación entre compañeros, lo que favorece la convivencia organizacional, el trabajo en equipo y el cumplimiento eficiente de las actividades institucionales.

Ilustración 15Pregunta 15

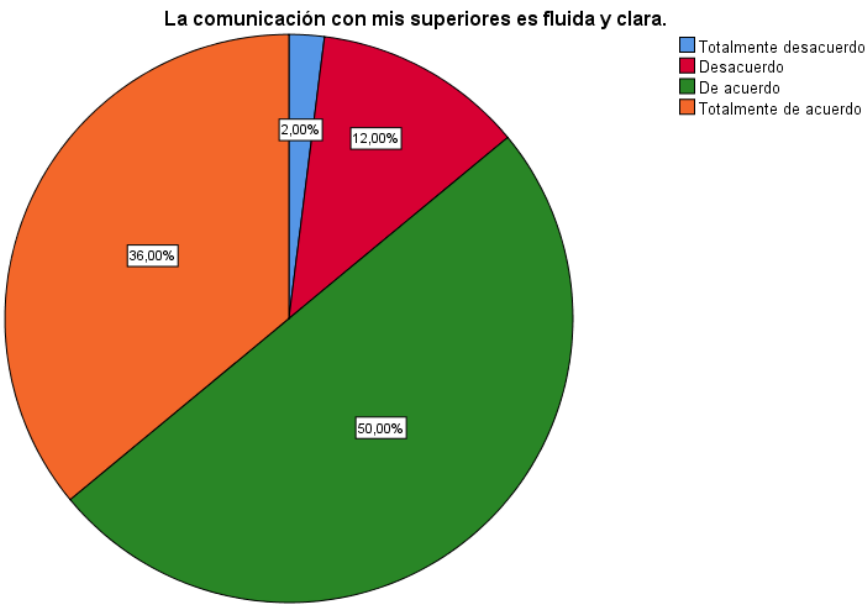


Tabla 18Pregunta 15

La comunicación con mis superiores es fluida y clara.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Desacuerdo	12	11,9	12,0	14,0
	De acuerdo	50	49,5	50,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	36	35,6	36,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Las cifras muestran que la mayor parte de los trabajadores tienen una comunicación eficaz con sus jefes, lo cual facilita el entendimiento de las responsabilidades laborales, la coordinación de tareas y la transmisión de información.

Ilustración 16Pregunta 16

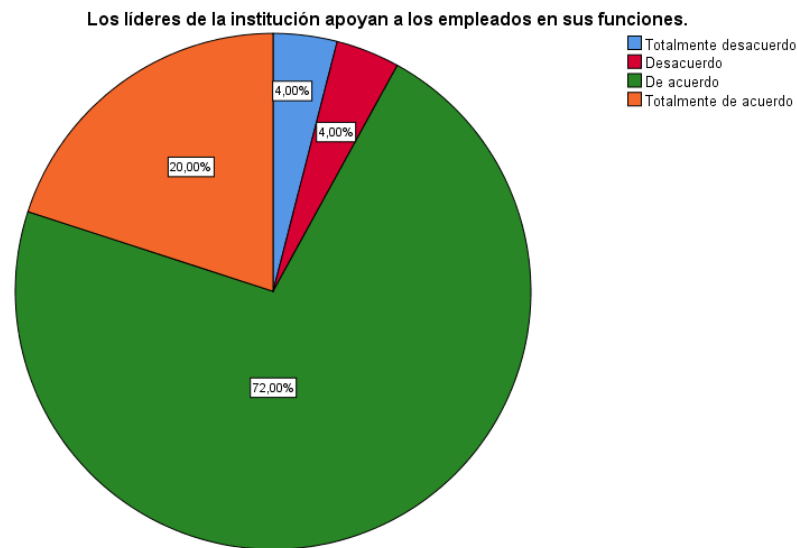


Tabla 19Pregunta 16

Los líderes de la institución apoyan a los empleados en sus funciones.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	4	4,0	4,0	8,0
	De acuerdo	72	71,3	72,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	20	19,8	20,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los datos muestran que la mayor parte de los colaboradores sienten el apoyo y la orientación de sus líderes institucionales.

Ilustración 17Pregunta 17

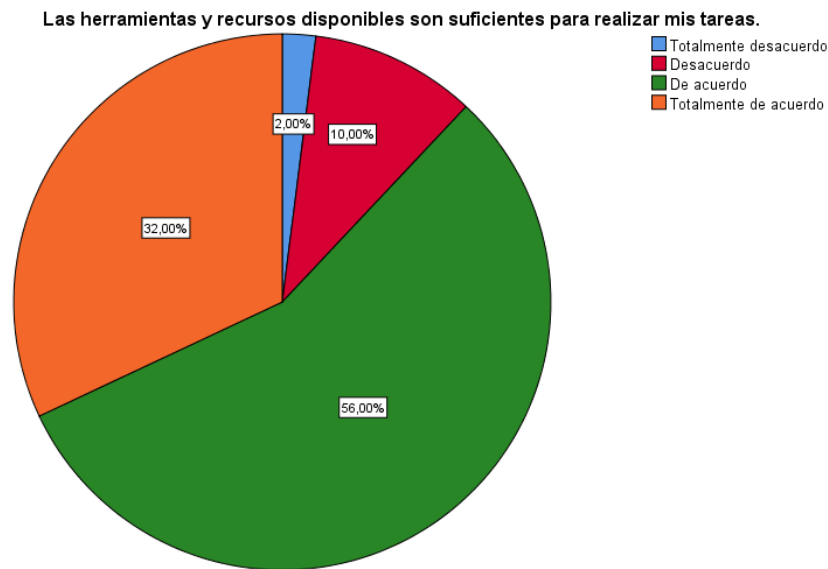


Tabla 20Pregunta 17

Las herramientas y recursos disponibles son suficientes para realizar mis tareas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Desacuerdo	10	9,9	10,0	12,0
	De acuerdo	56	55,4	56,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	32	31,7	32,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

De acuerdo con los datos, la mayoría de los colaboradores consideran que la entidad provee las herramientas, equipos y recursos requeridos para que puedan desempeñar sus tareas laborales de manera eficaz.

Ilustración 18Pregunta 18

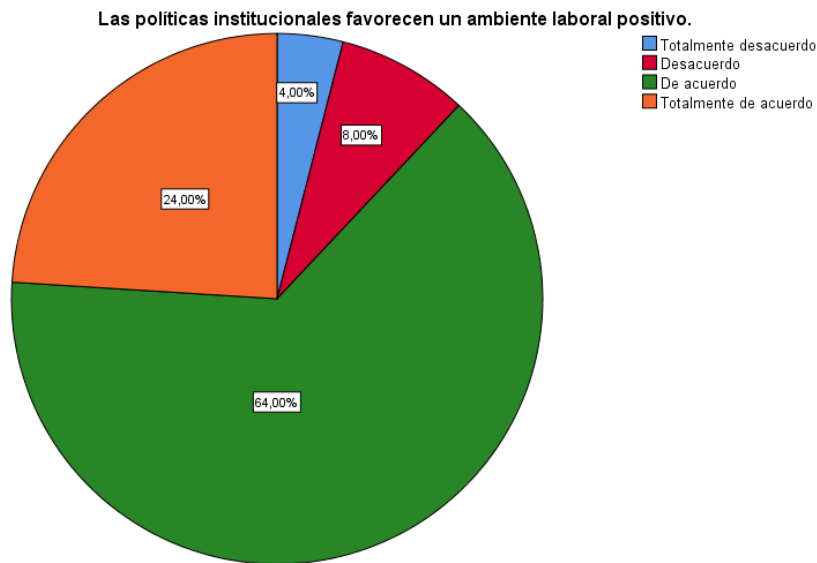


Tabla 21Pregunta 18

Las políticas institucionales favorecen un ambiente laboral positivo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	8	7,9	8,0	12,0
	De acuerdo	64	63,4	64,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	24	23,8	24,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

La mayoría de los colaboradores consideran que las políticas establecidas por la institución promueven el respeto, la convivencia y el bienestar en el ambiente laboral, según lo demuestran los datos.

Ilustración 19Pregunta 19



Tabla 22Pregunta 19

Me siento valorado/a dentro de la institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	6	5,9	6,0	6,0
	Desacuerdo	16	15,8	16,0	22,0
	De acuerdo	52	51,5	52,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	26	25,7	26,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los datos muestran que la mayor parte de los colaboradores sienten que la institución reconoce su trabajo, su esfuerzo y su contribución.

Ilustración 20Pregunta 20

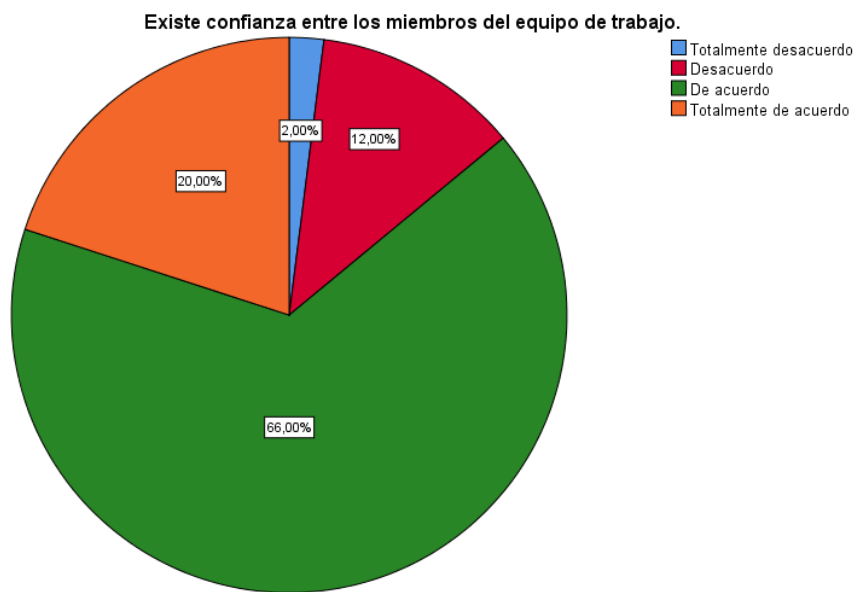


Tabla 23Pregunta 20

Existe confianza entre los miembros del equipo de trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Desacuerdo	12	11,9	12,0	14,0
	De acuerdo	66	65,3	66,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	20	19,8	20,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los datos muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un ambiente de confianza dentro de los grupos de trabajo, lo que constituye un factor esencial para el fortalecimiento de las relaciones laborales, la cooperación y el cumplimiento eficiente de las tareas institucionales.

Ilustración 21Pregunta 21

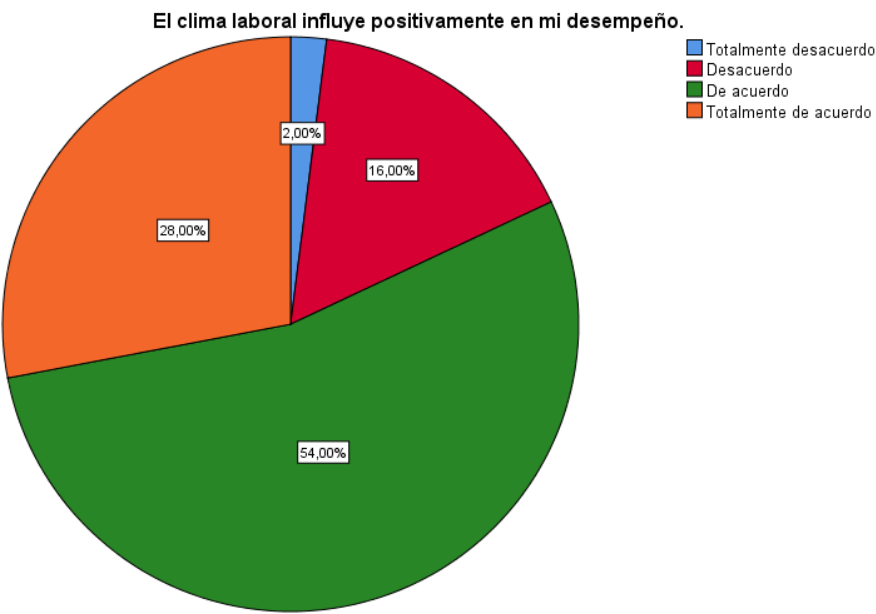


Tabla 24Pregunta 21

El clima laboral influye positivamente en mi desempeño.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Desacuerdo	16	15,8	16,0	18,0
	De acuerdo	54	53,5	54,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	28	27,7	28,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los datos muestran que la mayor parte de los trabajadores consideran que un entorno de trabajo positivo ayuda en gran medida a optimizar su desempeño, motivación y compromiso con las tareas que realizan.

Ilustración 22Pregunta 22

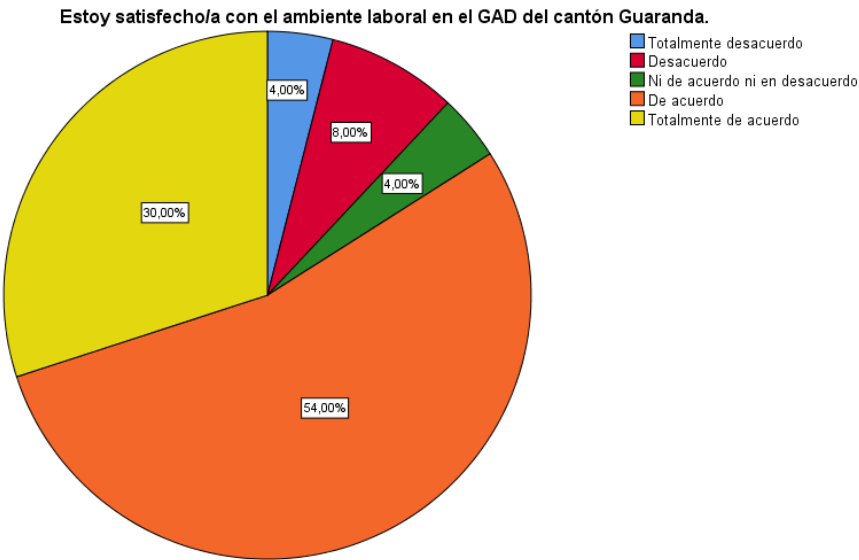


Tabla 25Pregunta 22

Estoy satisfecho/a con el ambiente laboral en el GAD del cantón Guaranda.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	8	7,9	8,0	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4,0	4,0	16,0
	De acuerdo	54	53,5	54,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30	29,7	30,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

Interpretación de resultados

Los datos muestran que, en su mayoría, los colaboradores ven el entorno laboral del GAD de Guaranda con buenos ojos, lo cual indica que existen condiciones propicias para llevar a cabo las actividades laborales.

Discusión

Los hallazgos de la investigación mostraron que entre la motivación laboral y el clima laboral de los trabajadores del GAD del cantón Guaranda existe una relación positiva fuerte y significativa desde el punto de vista estadístico ($p = 0.731$; $p < 0.001$). Este descubrimiento evidencia que un ambiente organizacional positivo se vincula con niveles de motivación más altos, corroborando así que las condiciones de trabajo tienen un impacto directo en la actitud y el compromiso de los empleados.

Los resultados descriptivos muestran que la mayoría de los empleados se siente satisfecha con las funciones que desempeña, disfruta de las actividades que realiza, experimenta orgullo por su trabajo y está dispuesta a realizar esfuerzos adicionales para cumplir con sus responsabilidades. Asimismo, una proporción importante percibe oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo de capacidades, lo que refleja niveles adecuados de motivación laboral. Estos resultados coinciden con el modelo Job Demands-Resources (JD-R), el cual sostiene que los recursos organizacionales favorecen la motivación, el compromiso y el desempeño de los trabajadores (Bakker, 2023).

Respecto al clima laboral, los colaboradores valoraron positivamente aspectos como la comunicación con los superiores, el apoyo de los líderes, el trabajo en equipo, la confianza entre compañeros y la disponibilidad de recursos para el desarrollo de las actividades. De acuerdo con

Bakker y Demerouti (2023), la existencia de estos recursos laborales fortalece el bienestar y el engagement de los empleados, generando entornos de trabajo más productivos y satisfactorios.

No obstante, se identificaron porcentajes de desacuerdo en aspectos relacionados con el reconocimiento institucional, las oportunidades de crecimiento profesional y algunas políticas organizacionales. Estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión del talento humano, especialmente aquellas orientadas al reconocimiento del desempeño y al desarrollo profesional, ya que estos factores influyen directamente en la motivación y permanencia de los trabajadores (Demerouti, 2023).

Conclusión

La investigación realizada estableció que hay una correlación positiva fuerte y significativa entre el clima laboral y la motivación en el trabajo de los trabajadores del GAD del cantón Guaranda. Este hallazgo demuestra que un ambiente organizacional positivo ayuda en gran medida a reforzar la motivación de los empleados, lo que tiene un impacto positivo en su satisfacción, compromiso y rendimiento laboral.

Además, se determinó que el personal tiene un grado favorable de motivación laboral, lo cual se manifiesta en los altos índices de aceptación logrados en áreas como la satisfacción con las tareas ejecutadas, el gozo de las labores, el orgullo por el trabajo hecho, la identificación con los propósitos institucionales y la voluntad de hacer esfuerzos extra para cumplir con sus obligaciones. Por otro lado, se determinó que los factores motivacionales más relevantes que afectan el comportamiento y desempeño en el trabajo de los empleados son: la estabilidad en el empleo, las posibilidades de avanzar profesionalmente, el desarrollo de habilidades y talentos, el reconocimiento por parte de la institución, el respaldo de los líderes y la disponibilidad de recursos para llevar a cabo sus tareas.

Para concluir, los resultados mostraron que elementos del clima laboral como la comunicación efectiva, el liderazgo de apoyo, el trabajo en equipo, la confianza entre colegas, la correcta resolución de conflictos y las condiciones físicas del trabajo están directamente relacionados con los niveles de motivación de los empleados. Estos factores son esenciales para mejorar el rendimiento organizacional.

Recomendaciones

Se recomienda al GAD del cantón Guaranda, de acuerdo a los resultados obtenidos, reforzar los procedimientos de reconocimiento laboral por medio de la puesta en marcha de tácticas que aprecien el rendimiento, las aportaciones y los logros de cada uno de sus empleados. De esta manera se busca aumentar su motivación y sentido de pertenencia a la institución.

Del mismo modo, es apropiado fomentar programas continuos de capacitación, actualización y desarrollo profesional que faciliten a los trabajadores robustecer sus habilidades y descubrir oportunidades para crecer dentro de la organización. Esto ayuda a aumentar su compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo.

Asimismo, se aconseja reforzar los canales de comunicación interna y los espacios de participación entre directivos y colaboradores, promoviendo la retroalimentación, la confianza y la alineación con las metas de la institución. Resulta relevante fomentar acciones de integración y trabajo en equipo que fortalezcan las relaciones interpersonales, la cooperación entre áreas y el desarrollo de un ambiente laboral sustentado en el respeto, el apoyo mutuo y la colaboración.

Finalmente, se recomienda hacer valoraciones periódicas de la motivación de los trabajadores y del clima en el trabajo para poder observar su progreso, detectar a tiempo áreas que necesitan mejoras y crear tácticas que ayuden al bienestar del personal y a la realización eficaz de las metas institucionales.

CAPITULO V.

Bibliografía

- Armstrong, M. &. (03 de enero de 2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Obtenido de Armstrong's handbook of human resource management practice: <https://www.koganpage.com/hr-learning-development/armstrong-s-handbook-of-human-resource-management-practice-9781398606630>
- Bakker, A. B. (enero de 2023). *ANNUAL REVIEWS*. Obtenido de Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10, 25–53.: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Chiavenato, I. (2011). *ACADEMIA*. Obtenido de ACADEMIA : https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H
- Deci, E. L. (2017). *ANNUAL REVIEWS*. Obtenido de ANNUAL REVIEWS: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Demerouti, E. &. (2023). *Página principal de Sage Journals*. Obtenido de Sage Journals: <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Ecuador, A. N. (2008). *BIBLIOTECA DIGITAL* . Obtenido de BIBLIOTECA DIGITAL: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4083?mode=full>
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Dianet*. Obtenido de Dianet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- LOSEP, L. O. (22 de junio de 2020). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/ley-organica-de-servicio-publico-losep/#gsc.tab=0>
- Montezano, L. F. (25 de enero de 2026). *Navus* . Obtenido de Navus : <https://doi.org/10.22279/navus.v18.2126>

- OIT. (2024). *International Labour Office*. Obtenido de International Labour Office:
<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2024>
- Papageorgiou, S. N. (26 de agosto de 2022). *Página principal de Sage Journals*. Obtenido de Sage Journals: <https://doi.org/10.1177/14653125221076142>
- Robbins, S. P. (2017). *Scientific Research An Academic Publisher* . Obtenido de Scientific Research An Academic Publisher :
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=4008166>
- Rodríguez Estrada, M. (2014). *bibliotecaueb*. Obtenido de El libro:
<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/39617?page=19>
- Solís-Saavedra, O. (01 de julio de 2024). *Cienciamatria*. Obtenido de Cienciamatria:
<https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1346>
- Trabajo, C. d. (2005). *BIBLIOTECA DIGITAL*. Obtenido de BIBLIOTECA DIGITAL:
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>
- Yu, H. &. (9 de septiembre de 2024). *Comunicación en Estadística: Teoría y Métodos*. Obtenido de Comunicación en Estadística: Teoría y Métodos:
<https://doi.org/10.1080/03610926.2022.2121144>
- Zambrano Álvarez, G. P. (17 de enero de 2024). *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria de Ciencias Contables, Auditoría y Tributación: CORPORATUM 360*. Obtenido de Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria de Ciencias Contables, Auditoría y Tributación: CORPORATUM 360: <https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v7i13.001>

ANEXOS

ANEXO 1 CRONOGRAMA TENTATIVO (GANTT)

Tabla 26 Anexo 1

ACTIVIDADES	Meses	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo-Abril				Junio - Julio			
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Solicitud de autorización en GAD Guaranda																					
Elaboración del anteproyecto.																					
Corrección del anteproyecto.																					
Revisión del anteproyecto.																					
Elaboración de preguntas para la encuesta.																					
Aplicación de la técnica de encuesta en el GAD Guaranda,																					
Análisis e Interpretación de los datos.																					
Elaboración de la Tesis.																					
Entregar el proyecto terminado.																					

ANEXO 2 PRESUPUESTO

Tabla 27 Anexo 2

PRESUPUESTO				
Suministro	Unidad de medida	Cantidad	Valor Unitario	TOTAL \$
Papel bond	Resma	1	3,50	3,50
Grapas	Caja	1	2	2
Grapadora	Unidad	1	3,50	3,50
Impresión de color y b/n	Unidad	60	0,25	15
Carpeta de cartón	Unidad	1	0,50	0.50
Pasajes	Unidad	50	2	50
Anillado	Unidad	1	3,50	3,50
Esferos	Caja	1	1	1
Total				79,00

Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)

Instrumento

Tabla 28 Instrumento

N°	DIMENSIÓN	PREGUNTA					
1	Amotivación	Me siento desinteresado/a en las tareas que realizo en la institución.	1	2	3	4	5
2	Motivación extrínseca	Recibo reconocimiento por mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
3	Motivación extrínseca	Los incentivos económicos que recibo son adecuados.	1	2	3	4	5
4	Motivación extrínseca	Las condiciones laborales que ofrece la institución son apropiadas.	1	2	3	4	5
5	Motivación extrínseca	Considero que la estabilidad laboral en el GAD es	1	2	3	4	5

		suficiente para mantenerme motivado/a.					
6	Motivación intrínseca	Disfruto de las actividades que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Motivación intrínseca	Me siento satisfecho/a con las funciones que desempeño.	1	2	3	4	5
8	Motivación intrínseca	Percibo oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución.	1	2	3	4	5
9	Motivación intrínseca	Mi trabajo me permite desarrollar mis capacidades y talentos.	1	2	3	4	5
10	Motivación intrínseca	Me siento comprendido/a con los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5

11	Motivación intrínseca	El trabajo que realizo me genera orgullo personal.	1	2	3	4	5
12	Motivación intrínseca	Estoy dispuesto/a a dar un esfuerzo adicional para cumplir con mis responsabilidades.	1	2	3	4	5
13	Relaciones interpersonales	Existe un buen nivel de trabajo en equipo en la institución.	1	2	3	4	5
14	Relaciones interpersonales	Las relaciones entre compañeros son respetuosas y colaborativas.	1	2	3	4	5
15	Liderazgo	La comunicación con mis superiores es fluida y clara.	1	2	3	4	5
16	Liderazgo	Los líderes de la institución apoyan a los empleados en sus funciones.	1	2	3	4	5
17	Liderazgo	Los conflictos laborales se resuelven de manera	1	2	3	4	5

		adecuada.					
18	Condiciones laborales	El ambiente físico de trabajo es cómodo y seguro.	1	2	3	4	5
19	Condiciones laborales	Las herramientas y recursos disponibles son suficientes para realizar mis tareas.	1	2	3	4	5
20	Condiciones laborales	Las políticas institucionales favorecen un ambiente laboral positivo.	1	2	3	4	5
21	Percepción general del clima laboral	Me siento valorado/a dentro de la institución.	1	2	3	4	5
22	Percepción general del clima laboral	Existe confianza entre los miembros del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
23	Percepción general del clima laboral	El clima laboral influye positivamente en mi desempeño.	1	2	3	4	5

24	Percepción general del clima laboral	Estoy satisfecho/a con el ambiente laboral en el GAD de Guaranda.	1	2	3	4	5
----	--------------------------------------	---	---	---	---	---	---

“Instrumento adaptado de García-García (2025), Relación entre clima laboral y desempeño en instituciones públicas ecuatorianas, y Vallejo Ordóñez (2021), Clima organizacional en el GAD de Guaranda.”

1	TOTALMENTE DE ACUERDO
2	DE ACUERDO
3	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
4	DESACUERDO
5	TOTALMENTE DESACUERDO

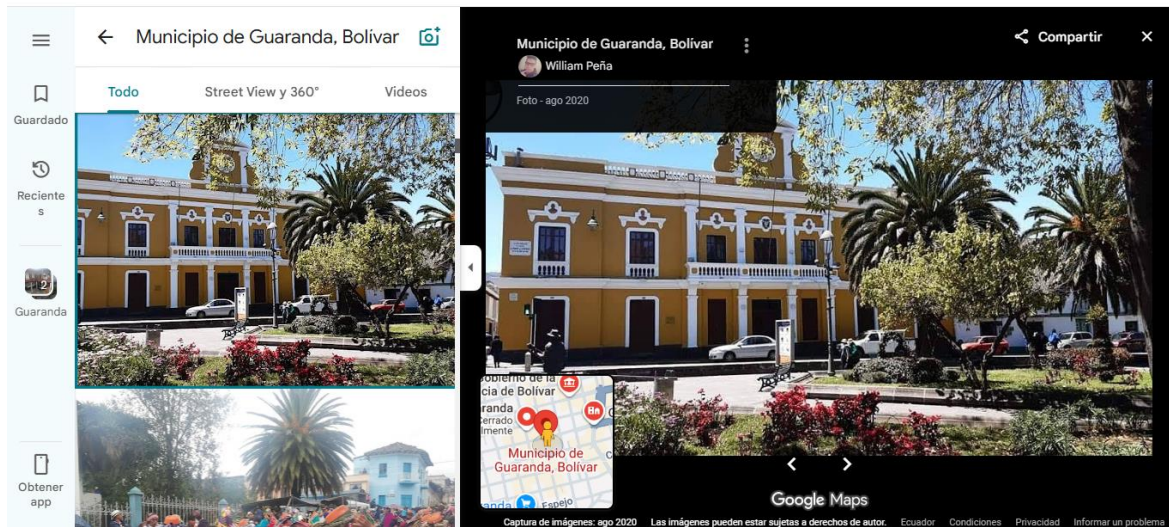
Anexo 3. Logotipo

Ilustración 23 Anexo 3



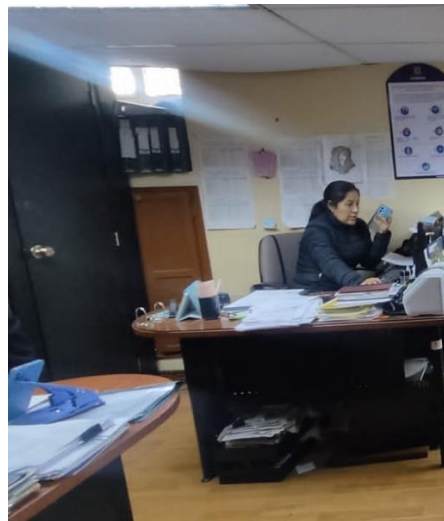
Anexo 4: Edificación

Ilustración 24 Anexo 4



Anexo 5: Fotos

Ilustración 25 Anexo 5





Anexo 6. Aceptación de la institución

Ilustración 26 Anexo 6



Guaranda, 18 de noviembre de 2025
Of. N° 226-DTH-GADCG-25

Señorita
Jennyfer Abigail Uquillas Punina
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Ciudad

En atención al Oficio sin número de fecha 14 de noviembre de 2025, mediante el cual solicita autorización para realizar el anteproyecto de tesis, denominado **"ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GADCG"**, pedido que lo realiza en base al convenio interinstitucional firmado con la mencionada Universidad; en base a lo expuesto me permito comunicar a Usted, que dicho requerimiento ha sido autorizado, por lo que es necesario que coordine sus actividades con la Ing. Ligia Rea – Analista de Desarrollo Organizacional 2 del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Particular que comunico para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mgs. Jenny Aguilar,
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

	Nombre	Firma
Elaborado por:	Mónica Aroca Ortiz	
Revisado y Aprobado por:	Msc. Jenny Aguilar	



(03) 2551083 / (03) 2551088
www.guarandagadcg.gob.ec
www.guarandagadcg.gob.ec

ADMINISTRACIÓN 2023 -2027