



*Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan*

*Organizational climate and work motivation: case study organizations of the Sancan commune*

*Clima organizacional e motivação para o trabalho: estudo de caso das organizações da comuna de Sancan*

Jenny Elizabeth Parrales Reyes<sup>I</sup>  
[Jenny.parrales@unesum.edu.ec](mailto:Jenny.parrales@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-6648-0858>

Jostin Armando Castro Salazar<sup>II</sup>  
[castro-jostin0047@unesum.edu.ec](mailto:castro-jostin0047@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-7266-4779>

Herrera Calle Mary Carmen<sup>III</sup>  
[herrera-mary8600@unesum.edu.ec](mailto:herrera-mary8600@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-7011-1908>

**Correspondencia:** [jenny.parrales@unesum.edu.ec](mailto:jenny.parrales@unesum.edu.ec)

Ciencias Económicas y Empresariales  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de diciembre de 2022 \* **Aceptado:** 12 de enero de 2023 \* **Publicado:** 8 de febrero de 2023

- I. Doctora en Administración, Magister en docencia Universitaria e Investigación educativa, Diplomado en Autoevaluación y Acreditación Universitaria, Ingeniero Comercial, Profesor de Segunda Enseñanza Especialización Comercio y Administración, Universidad Estatal del sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- II. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.

## Resumen

Actualmente las organizaciones de la comuna Sancan presentan diversas dificultades en su funcionamiento como gremio y que impiden que se logren los objetivos planteados ya que sus socios solo se agrupan para obtener beneficios propios como: préstamos y conseguir materia prima a bajo costo con la finalidad de tener una mejor economía de manera individual no como asociación. El presente estudio se enfoca en analizar el clima organizacional y la motivación laboral de las asociaciones de la Comuna Sancan de la ciudad de Jipijapa. A través de una investigación descriptiva, bajo un enfoque cualitativo haciendo del uso inductivo, deductivo y bibliográfico. Los asociados en objeto de estudio fueron un total de 128 socios entre las dos asociaciones, teniendo como resultado que el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven no es el apropiado para sus aspiraciones, como miembro de la organización. Cabe señalar que están la Asoseral Sancan, como socios no tengan un progreso por la motivación que de manera grupal les hace falta, la fundación Anselmo sus integrantes son poco y tampoco tienen mejoras, pudiendo determinar que en las asociaciones sus agremiados no poseen una buena comunicación entre los socios, por ende es necesario que haya un conocimiento amplio respecto a las ventajas de tener un buen clima laboral y motivación, esto para fortalecer el compañerismo y que se incentiven a mejorar las asociaciones en las que se encuentran.

**Palabras Clave:** Clima Organizacional; motivación laboral; comuna Sancan.

## Abstract

Currently, the organizations of the Sancan commune present various difficulties in their operation as a guild and that prevent them from achieving the stated objectives since their members only group together to obtain their own benefits such as: loans and obtaining raw materials at low cost in order to have a better economy individually not as an association. The present study focuses on analyzing the organizational climate and the labor motivation of the associations of the Sancan Commune of the city of Jipijapa. Through descriptive research, under a qualitative approach using inductive, deductive and bibliographic use. The associates under study were a total of 128 associates between the two associations, with the result that the work environment in which they operate is not appropriate for their aspirations, as a member of the organization. It should be noted that there is the Asoseral Sancan, as partners they do not have progress due to the motivation that they lack as a group, the Anselmo Foundation its members are few and do not have improvements

either, being able to determine that in the associations its members do not have good communication among the partners, therefore it is necessary that there is a broad knowledge regarding the advantages of having a good work environment and motivation, this to strengthen the camaraderie and that they are encouraged to improve the associations in which they are found.

**Keywords:** Organizational climate; work motivation; Sancan commune.

## Resumo

Atualmente, as organizações da comuna de Sancan apresentam várias dificuldades em seu funcionamento como sindicato e que impedem que os objetivos traçados sejam alcançados, pois seus sócios se agrupam apenas para obter benefícios próprios, como: empréstimos e obtenção de matérias-primas a baixo custo para ter uma economia melhor individualmente, não como associação. O presente estudo tem como foco analisar o clima organizacional e a motivação para o trabalho das associações da Comuna Sancan da cidade de Jipijapa. Através de uma investigação descritiva, sob uma abordagem qualitativa fazendo o uso indutivo, dedutivo e bibliográfico. Os associados em estudo totalizaram 128 sócios entre as duas associações, pelo que o ambiente de trabalho em que se inserem não é adequado às suas aspirações, enquanto membro da organização. Refira-se que existe Asoseral Sancan, como sócios não têm progresso devido à motivação que precisam como grupo, a Fundação Anselmo tem poucos membros e também não têm melhorias, podendo determinar isso nas associações seus membros não têm boa comunicação. Entre os sócios, portanto, é necessário que haja um amplo conhecimento sobre as vantagens de se ter um bom ambiente de trabalho e motivação, isso para fortalecer o companheirismo e incentivá-los a melhorar as associações em que estão inseridos.

**Palavras-chave:** Clima organizacional; motivação para o trabalho; Comuna de Sancan.

## Introducción

Para Chiavenato (1992), el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las

actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Conocer el clima organizacional es el factor de mayor importancia que debe considerar las organizaciones, la cual permite detectar factores como, la motivación, recompensa e incentivo, beneficios laborales, etc. Los cuales son claves para un buen ambiente laboral así como para el logro de los objetivos y las metas. El ambiente en el que se desempeña los trabajadores y las percepciones que se tiene sobre el entorno laboral es un tema de gran interés en lo que respecta a las organizaciones de Sancan.

La motivación es el primer paso que nos lleva a la acción, y la motivación es un motor que se pone en movimiento mediante el estímulo.

Mientras una conducta instintiva no requiere voluntad por parte del sujeto, la conducta motivada sí que la requiere. Así pues no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes. (Silva Dervy, 2007)

Según Robbins, (2004) La motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual.

Se entiende por necesidad un estado interno de la persona que hace que ciertas acciones resulten más atractivas, a comparación del concepto de Peiró, (1990)

El Objetivo principal de esa investigación es analizar el nivel de un buen clima e incentivos a los socios de las dos organizaciones en la “Comuna Sancan”, la motivación laboral ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional. Se han desarrollado un gran número de teorías al respecto a lo largo de la historia en busca de la clave definitiva motivacional e incentivos que ayuden el fortalecimiento de los socios.

## **Desarrollo**

Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. Pero para Seisdodos, (1996)

se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos.

Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización. Según Newstrom, (1991) menciona que el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros, en cambio Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo, como conclusión, Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra. (García Ramírez & Ibarra Velazquez, 2012)

### **Importancia del clima organizacional**

Según (Villanueva Silvia, García Oliver , & Hernández Cru,) Para que las organizaciones funcionen eficientemente es de suma importancia que prevalezca un clima laboral de armonía, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores en su conducta o comportamiento y está relacionado de manera directa con las percepciones que el trabajador percibe en su centro en trabajo, e implica también la relación con su entorno laboral y con el medio ambiente, Para (Gonzalez Mendigaña,) comparte una teoría similar a la cual se refiere

a construir una comunicación transparente y abierta entre las personas que conforman una empresa dará como resultado actitudes favorables ante el trabajo y logrará alineación entre todos, pues nadie se sentirá utilizado, amenazado ni desprotegido.

En este sentido, facilitar a las personas el mejoramiento de su aprendizaje en tecnología, matemáticas, inglés o contabilidad, entre otros conocimientos o habilidades duras, contribuirá a la productividad empresarial. Igualmente, facilitar que los empleados aumenten sus capacidades comunicativas, de liderazgo, negociación o resolución de problemas, entre otras habilidades blandas, facilitará las relaciones internas y externas de la empresa mejorando su reputación y productividad.

Dentro de estos conceptos existen factores que afectan al clima organizacional, de acuerdo a (BONILLA, 2022) Según el libro de Chris Reimer, Happywork, los factores que afectan el clima laboral tienen que ver con: Un mal liderazgo, Mala comunicación, No recompensar debidamente el trabajo, Ausencia de trabajo en equipo, No hay preocupación por el bienestar laboral, Desmotivación, sin embargo para (Martinez, 2020) Un mal clima laboral es aquel que tiene alta rotación, baja productividad, impuntualidad, actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos y ausentismo.

Algunos de los efectos son: Mala experiencia de cliente, Daños a la reputación, Baja productividad, Lentitud en el cumplimiento de objetivos y Actitudes personales y laborales negativas. Según (Mora Díaz, 2019) Es necesario conocer el clima organizacional es crucial para el éxito de la empresa, por ello es clave que los gerentes sepan analizarlo y diagnosticarlo a través de los siguientes tres elementos:

1. Evaluar de dónde provienen los conflictos e insatisfacciones que conllevan al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización,
2. Buscar cambios indicativos para la gerencia sobre los elementos hacia donde debe dirigir sus intervenciones y
3. Este conocimiento proporciona información sobre los procesos que determinan el comportamiento organizacional, facultando la toma de decisiones a fin de introducir cambios planificados, promover nuevas actitudes y conductas, ajustes en la estructura organizacional de manera total o parcial en algunos de sus subsistemas.

## **La motivación en el trabajo**

Según Naranjo, (2009) una teoría de la motivación es útil en la medida que permite demostrar qué estímulos o elementos aportan energía y dirección al comportamiento del trabajador. Es decir, el motivo por el cual un sujeto elige llevar a cabo una opción que en circunstancias diferentes rechazaría Posteriormente, (Charles Darwin) planteó el concepto de instinto que completó William James popularizando la teoría del instinto de motivación humana, por último Silvia Dervy, (2007) describió a la motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo donde se manifiesta con una mayor necesidad. El ser humano tiene necesidades fisiológicas, psicológicas y otras propias de la cultura en la que vive inmerso, el trabajo proporciona un modo de satisfacer las carencias que de ellas tenga y de adquirir un sentido de trascendencia ante sus propios ojos y ante los demás. La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad y el objeto que la elimina o reduce. ( Peña Rivas & Villón Perero, 2017)

## **La motivación es el primer paso que nos lleva a la acción**

En esta actividad motivada se pueden distinguir tres momentos principales: el motivo en sí mismo, la conducta motivada y la disminución o satisfacción de la necesidad. (Silva Dervy, 2007), por ende el autor (Martín, 2021) en su investigación determino mediante su título; “La importancia de la motivación de los trabajadores en una empresa” determino que hay una fuerza que nos empuja a seguir caminando. Que nos anima a actuar, a trabajar, a conseguir todos y cada uno de nuestros objetivos. Se llama motivación y es el impulso que tus empleados necesitan para aumentar su productividad. Sobre todo ahora, que la incertidumbre ocasionada por el Covid-19 nos obliga a darle demasiadas vueltas a la cabeza.

Por ende formulo 9 razones por las que mantener motivados a los trabajadores de tu empresa, las cuales son;

1. Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia.
2. Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo.
3. Florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores.
4. Aumenta la productividad de la compañía, lo que se traduce en mayores ventas.

5. Los trabajadores obtienen mayor crecimiento, reconocimiento personal y profesional.
6. Mayor competitividad empresarial.
7. Mejora la imagen de la empresa al valorar el capital humano.
8. Reduce las posibilidades de que los trabajadores se vayan de la empresa, pues se sienten a gusto y motivados.
9. La empresa atrae nuevos talentos gracias a su buena imagen. Tan importante es retener el talento como captarlo, por lo que es importante desarrollar estrategias para ambos objetivos.

## Métodos

En el presente estudio se enfoca en la recopilación de información mediante los métodos aplicados en la investigación, se enfoca en analizar, estudiar la situación de las asociaciones usando técnicas de recopilación de datos mediante encuestas que permiten obtener la respectiva información y la observación en lo cual se puede obtener una mejor visión de la información. Los principales métodos que se utilizaron en la investigación fueron: Métodos descriptivo, inductivo, de campo y bibliográfico.

Según (Hernández & Baptista, 2010) el método descriptivo Consiste en "describir situaciones y eventos. Es decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Además los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis." Permite poner en manifiesto la realidad de las asociaciones de la Comuna Sancan del cantón de Jipijapa, De esta manera se pudo obtener la información que caracteriza cada asociación para así poder tener la información requerida para la utilidad de este estudio.

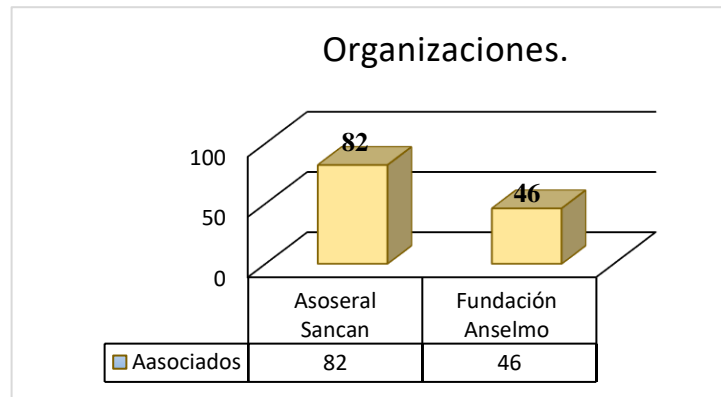
## Resultados

Las 2 organizaciones están ubicada el cantón Jipijapa, el Sancan, la ASOSERAL SANCAN, es la expendedora de tortillas que tienen 82 asociados dentro de esta organización. En la FUNDACIÓN ANSELMO, que tiene la asociación de personas con discapacidad tiene como miembros a 46 personas dentro de la fundación.

Organizaciones	Asociados
----------------	-----------



Asoseral Sancan	82
Fundación Anselmo	46

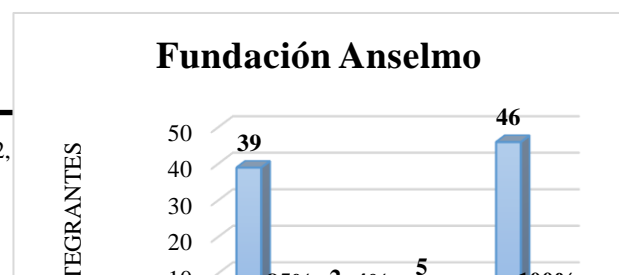
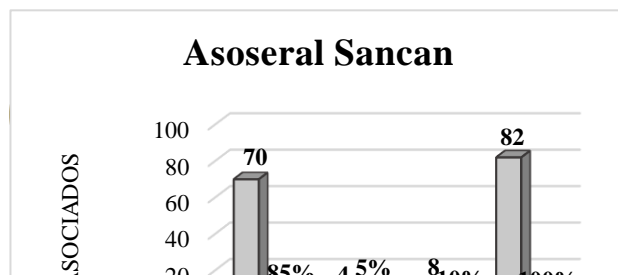


Dentro de las encuestas realizadas, se determinó 4 preguntas importantes las cuales se las comparo, entre las dos organizaciones que se encuestaron, a la cual fueron encuestados los 82 socios de la organización Asoseral Sancan y a las 46 personas de la fundación Anselmo, por ende la primer pregunta que se incluyo fue;

1. ¿Se toman en cuenta las ideas que usted propone dentro de esta organización?

**Tabla N° 1** ¿Usted cree que se toman en cuenta las ideas que usted propone dentro de esta organización?

Asoseral Sancan			Fundación Anselmo		
Opciones	Respuestas	Porcentaje	Opciones	Respuestas	Porcentaje
Si	70	85%	Si	39	85%
No	4	5%	No	2	4%
Tal vez	8	10%	Tal vez	5	11%
Total	82	100%	Total	46	100%



**Gráfico N° 1** ¿Usted cree que en la organización se fomenta un buen clima organizacional?

**Nota.** Gráfico de la encuesta realizada a los 128 socios de las organizaciones en Sancan, elaborado por Jostin Castro y Mary Herrera

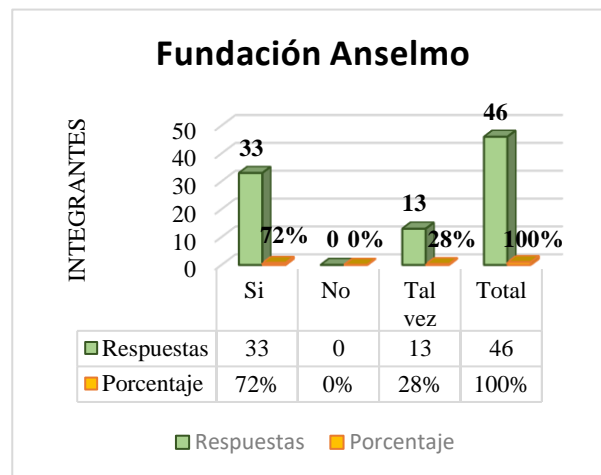
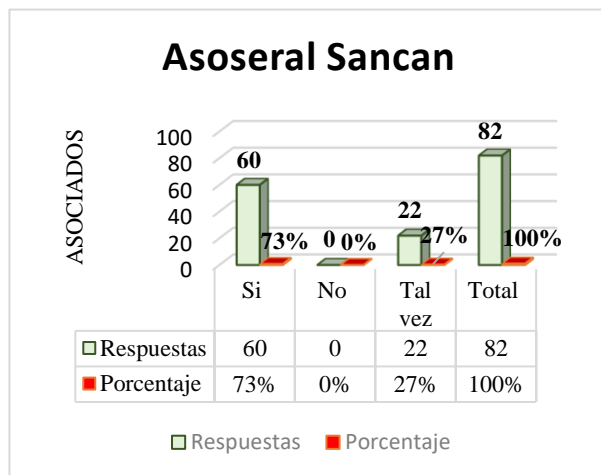
Análisis; Tomando en cuenta la encuesta realizada, se puede observar que dentro de las Asoeral Sancan, el 85% fomentan que dentro de la organización existe buen clima organizaciones, con un 4% y 10% respondieron que tal vez, mientras que en la fundación Anselmo, dieron respuesta que si se fomenta un buen clima organizacional con un 85%, un 4% respondieron que no y 11% tal vez. Por ende dentro de las dos organizaciones no existe tanta diferencia en cuanto al el compañerismo y la buena relación que tienen entre socios o integrantes, teniendo un buen clima laboral e organizacional.

2. ¿Cree usted que en esta organización prevalece una buena comunicación a la hora de tomar una decisión?

**Tabla N° 2** ¿En esta organización prevalece una buena comunicación a la hora de tomar una decisión?

Asoeral Sancan	Fundación Anselmo
----------------	-------------------

Opciones	Respuestas	Porcentaje	Opciones	Respuestas	Porcentaje
Si	60	73%	Si	33	72%
No	0	0%	No	0	0%
Tal vez	22	27%	Tal vez	13	28%
Total	82	100%	Total	46	100%



**Gráfico N° 2** ¿En esta organización prevalece una buena comunicación a la hora de tomar una decisión?

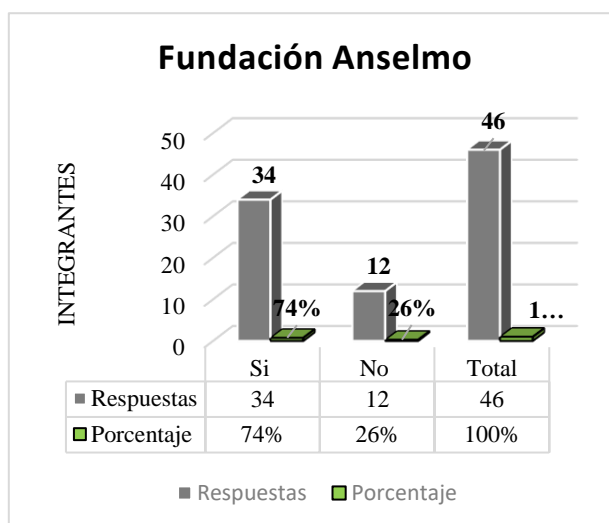
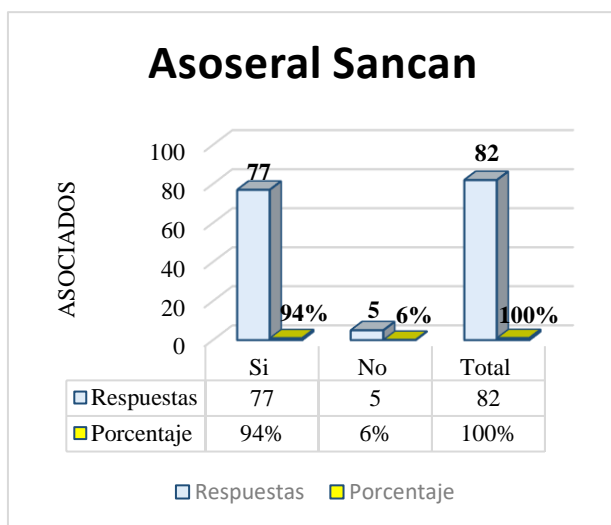
**Nota.** Gráfico de la encuesta realizada a los 128 socios de las organizaciones en Sancan, elaborado por Jostin Castro y Mary Herrera

Análisis; Como se muestra en la tabla, la Asoseral Sancan el 73% respondieron ante la pregunta, que si existe una buena comunicación entre ellos, tomándolos en cuenta cuando se toma una decisión, el 27% piensan que tal vez no lo toman en cuenta al realizar alguna toma de decisión, mientras que la fundación Anselmo el 72% aseguran que si los toman en cuenta a la hora de dialogar y tomar una decisión, el 28% piensan que tal vez si toman o no a ellos en cuenta a la hora de tomar una decisión. Por ende dentro de las 2 organizaciones a la mayoría de socios e integrantes se los toman en cuenta cuando se da algunos diálogos, determinando alguna decisión, mientras que algunos creen que tal vez se los tomen en cuenta, pero todos están de acuerdo que existe una buena comunicación cuando se encuentran dialogando en reuniones.

3 ¿El presidente se preocupa del bienestar de los socios de la organización?

**Tabla N° 3** ¿En esta organización el presidente se preocupa por el bienestar de los socios?

Asoseral Sancan			Fundación Anselmo		
Opciones	Respuestas	Porcentaje	Opciones	Respuestas	Porcentaje
Si	77	94%	Si	34	74%
No	5	6%	No	12	26%
Total	82	100%	Total	46	100%



**Gráfico N° 3** ¿En esta organización el presidente se preocupa por el bienestar de los socios?

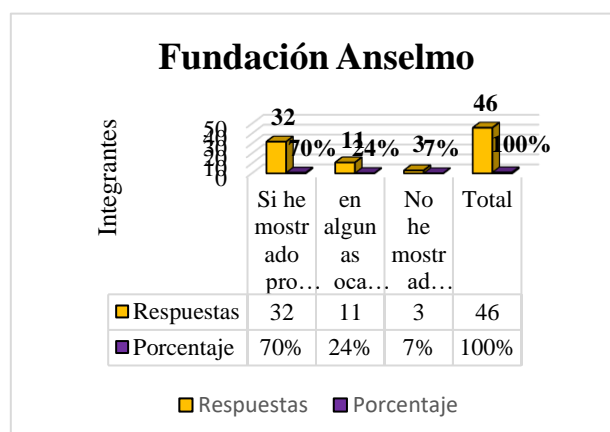
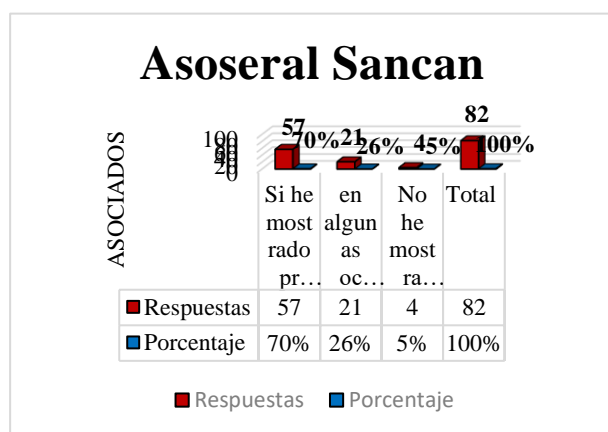
**Nota.** Gráfico de la encuesta realizada a los 128 socios de las organizaciones en Sancan, elaborado por Jostin Castro y Mary Herrera

Análisis; Como se puede observar, en la Asoseral Sancan un 94% determinan que el presidente si se preocupa por su bienestar, el 6% digieren que el presidente no se asegura de su bienestar, en la fundación Anselmo el 74% aseguran que el presidente si se asegura de ellos y el 26% dicen lo contrario. Esto demuestra que el presidente en las dos organizaciones se preocupa la mayor parte de su tiempo por los socios.

4 ¿Ha mostrado cambios progresivos en estos últimos meses (seis meses) en la organización a la que pertenece?

**Tabla N° 4** ¿Ha mostrado cambios progresivos dentro de los últimos 6 meses en la organización a la que se encuentra?

Asoseral Sancan			Fundación Anselmo		
Opciones	Respuestas	Porcentaje	Opciones	Respuestas	Porcentaje
Si he mostrado progreso	57	70%	Si he mostrado progreso	32	70%
en algunas ocasiones	21	26%	en algunas ocasiones	11	24%
No he mostrado progreso	4	5%	No he mostrado progreso	3	7%
Total	82	100%	Total	46	100%



**Gráfico N° 4** ¿Ha mostrado cambios progresivos dentro de los últimos 6 meses en la organización a la que se encuentra?

**Nota.** Gráfico de la encuesta realizada a los 128 socios de las organizaciones en Sancan, elaborado por Jostin Castro y Mary Herrera

Análisis; Como se muestra en el cuadro, a los asociados con el 70% han manifestado cambios, ya sean en ventas o en mejora de sus productos, un 26% mostro cambios en algunas ocasiones y el 5% no han mostrado progresos dentro de la organización Asoseral Sancan, en cambio en la fundación Anselmo el 70% mostraron cambios dentro de los últimos 6 meses, ya sean por cambios

emocionales o por sentirse incluidos en la fundación, el 24% mostraron cambios en algunas ocasiones, no se sintieron tan cómodos dentro de esta fundación pero si se pueden acostumbrar mientras que un 7% no han mostrados cambios ya sea por no notar interés o por los cambios emocionales que tienen. Se puede determinar que dentro de estas organizaciones la mayoría de socios o integrantes tienen cambios progresivos pero no todos muestran dichos cambios a la hora de realizar sus funciones laborales.

## **Discusión**

En la investigación realizada por Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

El clima organizacional es un factor que tiene importancia dentro de las asociaciones de Sancan por ende es necesario que conozcan estos conceptos, la cual les facilitara a los socios una mejor capacidad, ya que dependen del ambiente en el que se encuentran, mejorando su productividad mismo resultado que muestra (Gonzalez Mendigaña,) donde indica que construir una comunicación transparente y abierta entre las personas que conforman una empresa, facilitar que los empleados aumenten sus capacidades comunicativas, de liderazgo, negociación o resolución de problemas, entre otras habilidades blandas, facilitará las relaciones internas y externas de la empresa mejorando su reputación y productividad.

De acuerdo a Narenjo, (2009); (Charles Darwin); Silvia Dervy, (2007); la motivación es la fuerza que impulsa a un elemento de importancia en en cualquier ambito de la actividad que se relaciona con la conducta humana donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Es importante que los socios de las organizaciones tengan ambientes de comunicación favorable, esto significa la buena relación entre sus integrantes tomando en cuenta las decisiones necesarias y en buen estado de ánimo, de cada uno de sus socios, un liderazgo apropiado es primordial, no se debe dar paso a la mala comunicación no recompensar debidamente el trabajo, ausencia de trabajo en equipo, no hay preocupación por el bienestar laboral, desmotivación esto coyevaría a malas consecuencias. Las asociaciones crean para tomar decisiones en equipo con los socios sintiéndose

completamente motivados por ciertos reconocimientos que se les da por el esfuerzo diario que realizan. Tal como indican Silva Dervy, (2007), la importancia de la motivación laboral radica en descubrir que es lo que motiva a los empleados, por ejemplo, a unas personas les puede motivar el dinero, una casa, bonos, reconocimiento, etc.

## Conclusiones

Se concluye que el buen clima organizacional es fundamental ya que este permite que los socios tenga una buen vínculo entre ellos incluso esto hace que se sientan satisfechos y sus servicios se mejoren progresivamente. La motivación es otro punto importante ya que si los socios se sienten motivados por algún tipo de incentivos, su capacidad mejora a la hora de tomar alguna tipo de decisiones implementando propuestas nuevas y permitiendo que las mismas organizaciones crezcan. En Sancan, los socios e integrantes no han logrado implementar una comunicación buena entre ellos, ya que solo se enfocan en los benéficos propios al estar asociados, y no al de todos, con un buen liderazgo, fortalecimiento de sus socios e incentivos por parte del presidente lograran un buen clima organizacional. En la fundación Anselmo no se determina nada negativo al contrario es una fundación donde la mayoría de los socios luchan por el bienestar de ellos y sus compañeros.

## Referencias

1. Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (27 de Octubre de 2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. indteca. Recuperado el 27 de Agosto de 2022, de [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/272](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/272)
2. Segundo Espínola, J. (29 de Julio de 2019). Método inductivo. Obtenido de Método inductivo: <https://www.significados.com/metodo-inductivo/>
3. Anzola, M. O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Colombia.: Editorial Universidad externado de Colombia. Recuperado el 28 de Agosto de 2022, de <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-una-mirada-de-la-cultura-corporativa-9789586167451.html>

4. BONILLA, P. (15 de 08 de 2022). acsendo. Obtenido de acsendo: <https://blog.acsendo.com/factores-afectan-el-clima-laboral>
5. Cajal Flores, A. (15 de Abril de 2020). Investigación de campo: características, diseño, técnicas, ejemplos. Obtenido de Investigación de campo: características, diseño, técnicas, ejemplos.: <https://www.lifeder.com/investigacion-de-campo/>
6. Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. (Tercera Edición. ed.). (N. i. López, Ed., C. L. de la Fuente Chávez, & E. L. IVlontaño Serrano, Trads.) México. D.F: Mc Graw Hill. Recuperado el 28 de Agosto de 2022, de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
7. Dessler, G. (1979). Organización y Administración. (Octava ed.). Mexico : Prentice-Hall. Recuperado el 27 de Agosto de 2022, de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
8. Garcia Ramirez, M. G., & Ibarra Velazquez, L. A. (2012). eumed.net. Obtenido de eumed.net: file:///C:/Users/usuario/AppData/Local/Temp/Rar\$Dla820.23984/1158.pdf
9. Gonzalez Mendigaña, G. (21 de 08 de 2021). guillermoygloria. Recuperado el 15 de 08 de 2022, de guillermoygloria: <https://guillermoygloria.com/clima-laboral/beneficios-de-un-buen-clima-laboral/>
10. Hernández, F., & Baptista. (2010). Metodología de la Investigación. Obtenido de Metodología de la Investigación: <https://sites.google.com/site/metoddelainvest1/unidad-iii-tipos-de-investigacion>
11. Mabel Lucero, R. (31 de Enero de 2020). repository.unimilitar.edu.co. (U. M. GRANADA, Ed.) Recuperado el 15 de Julio de 2022, de repository.unimilitar.edu.co: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35756/RuedaAcostaMabelLucero2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
12. Martín, E. (18 de noviembre de 2021). cibernos. Obtenido de cibernos: <https://www.grupocibernos.com/blog/la-importancia-de-la-motivacion-de-los-trabajadores-en-una->





21. Seisdedos, N. (1996). El clima laboral y su medida”. “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” , 1(2), 77-136. Recuperado el 28 de Agosto de 2022, de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/a86c450b76fb8c371afead6410d55534>
22. Silva Dervy, J. (3 de septiembre de 2007). *gestiopolis.com*. (D. Jiménez Silva, Editor) Recuperado el 15 de Julio de 2022, de *gestiopolis.com*: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-en-el-trabajo-y-mejora-del-clima-laboral/>
23. Villanueva Silvia, G., García Oliver , M., & Hernández Cru, L. (03 de 07 de 2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *repository*, 4(8). doi: <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).