



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera
de Posorja 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Chavez Torres, Walter Estalin (orcid.org/0000-0002-3737-7894)

ASESOR:

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Jehová, quien ha estado presente en mi vida forjando mi camino y me ha guiado siempre por los senderos correctos. A mis padres por haberme enseñado siempre la educación de hogar llena de principios y valores, a mi esposa e hijo por su apoyo incondicional, amor y confianza.

Walter Chávez T.

Agradecimiento

A mi hijo amado Damián que es mi orgullo y el motor que cada día me brinda las fuerzas necesarias para superar cualquier adversidad que se me presente en la vida ; y poder brindar lo mejor de mi para que así seas la versión mejor de mí, quizás en este momento no entiendas hijo mío, pero cuando seas capaz sabrás lo mucho que eres para mí. Agradezco también a mi tutor de tesis el Dr. Yván Mendívez Espinoza por sus virtudes, paciencia y consejos que siempre fueron directos y útiles.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación.....	13
3.1.2 Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización de variables	14
3.3 Población muestra y muestreo	16
3.3.1 Población	16
3.3.2 Muestra	16
3.3.3 Muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	16

3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1: Aspectos que inciden en los diferentes tipos de compromiso.....	11
Tabla 2: Validación del instrumento de recolección de datos por parte de los expertos.....	17
Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos a través del alfa de Cronbach.....	20
Tabla 4: Correlación de Pearson entre los factores higiénicos y clima laboral.	20
Tabla 5: Correlación de Pearson entre los factores motivacionales y clima laboral.	21
Tabla 6: Correlación de Pearson entre la motivación y los factores laborales.....	21
Tabla 7: Correlación de Pearson entre la motivación y los factores de responsabilidad.	22
Tabla 8: Correlación de Pearson entre las variables motivación y clima laboral.	23
Tabla 9: Correlación de Pearson entre las dimensiones de las variables motivación y clima laboral.	23
Tabla 10: Correlación de Pearson entre los indicadores de las variables motivación y clima laboral.	24

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación existente entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022. La metodología utilizada es tipo cuantitativa con un diseño no experimental con un nivel correlacional asociativo de corte transversal porque se estableció la relación de las variables mediante la recopilación de la información en un momento específico. Los resultados indican que la motivación afecta considerablemente al clima laboral. Los trabajadores al no tener una motivación positiva, productiva y eficiente entonces las labores son producidas con baja calidad, disminuye la comunicación organización y afecta considerablemente el clima organizacional. Como conclusión, los factores que involucran a la motivación inciden directamente la clima laboral y los factores del clima laboral afectan a la motivación; por lo tanto, tanto la motivación y el clima laboral tiene un comportamiento directamente proporcional incidiendo en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022, por lo que se recomienda programas de incentivo y de reconocimiento del desempeño a los empleados, con el fin de producir un aumento en el compromiso para la ejecución de los objetivos de la compañía.

Palabras claves: motivación, clima laboral, reconocimiento, incentivo, objetivos organizacionales.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between motivation and the work environment of the workers of a flour company in Posorja 2022. The methodology used is quantitative with a non-experimental design with a cross-sectional associative correlational level because it established the relationship of the variables by collecting the information at a specific time. The results indicate that motivation considerably affects the work environment. Since workers do not have a positive, productive and efficient motivation, then the work is produced with low quality, organizational communication decreases and the organizational climate is considerably affected. In conclusion, the factors that involve motivation directly affect the work environment and the factors of the work environment affect motivation; Therefore, both the motivation and the work environment have a directly proportional behavior, affecting the workers of a flour company in Posorja 2022, which is why incentive programs and performance recognition for employees are recommended, in order to produce an increase in the commitment to the execution of the company's objectives.

Keywords: motivation, work environment, recognition, incentive, organizational objectives.

I. INTRODUCCIÓN

En esta última década han ocurrido innumerables cambios en la vida de las personas Peña y Villón (2018), como consecuencia de la globalización y las economías que forman parte de un conjunto con el cambio social y cultural que ocurren en las sociedades industrializadas, estas situaciones generan que el entorno que se desenvuelven los trabajadores en ocasiones no sea el más idóneo, Atoche (2019), y como mencionan Flórez et al. (2018) y Borja (2021) este entorno también denominado clima organizacional está conformada por una serie de propiedades que pueden ser medidas en un ambiente natural, y que es apreciada por sus trabajadores, dicho ambiente es de gran importancia para las organizaciones pues este influye en gran medida en el alcance o no de las metas establecidas dentro de la organización (Panchi, 2018; Alfaro, 2019).

Piligua y Arteaga (2019) indican que el clima organizacional es evaluado a nivel psicológico el cual se basa en estudios individualizados de cada empleado de la organización, y el organizacional está basado en estudios que se considera a todo el grupo de trabajo, estas clasificaciones se encargan de medir las experiencias de los trabajadores y la percepción que estos tienen de su entorno laboral. Según menciona Rivera et al. (2018), a nivel laboral, las emociones no pueden quedar excluidas pues ejercen una función importante en cuanto a la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, la salud ocupacional entre otros, y la motivación definida por Huapaya y Elorreaga (2019) se refiere a “la fuerza que impulsa a los individuos a realizar una determinada acción” (p.8), es decir el interés que este demuestre al ejecutar sus actividades laborales, pero en ocasiones la falta de motivación puede provocar malestares no sólo para el individuo sino en todo el grupo laboral.

La motivación para Huilcapi-Masaco et al. (2017) son actitudes que tienen las personas hacia el trabajo que realizan, fuera de su vida personal, de igual manera (Lora-Loza, 2023) menciona que todas las angustias e incertidumbres de estos tiempos y pánicos por el COVID-19, confluyen haciendo daños irreparables en la salud mental y la repuesta motivacional es incierta y no se sabe si está relacionada con ella. Alemán et al. (2018) menciona que la motivación es un vínculo presente en la persona con la necesidad que desee satisfacer hasta lograrlo. Esto se relaciona con lo indicado por Saavedra et al. (2017) donde se evidencia que la

motivación es el interés que muestran los individuos para ejecutar alguna tarea y la capacidad de concentración y perseverancia.

Se hace mención de las situaciones vividas a nivel europeo, como menciona Dimitrova (2017) que, en los últimos tiempos, ha surgido preocupación entre los trabajadores que aún mantienen sus puestos de trabajo, pues consideran que es su única vía para poder cubrir sus necesidades, y entre esta presión social aunada a la presión laboral propia genera estrés, causando en el empleado poca motivación y solo llegan a cumplir su jornada laboral sin mostrar todas sus capacidades o habilidades que podrían ser motivo del logro de un mayor desempeño laboral que a su vez se traduce en productividad.

Para el caso de Latinoamérica, es aún más compleja, pues la motivación y el clima laboral se ven afectados por la crisis económica existente, además las políticas laborales no son las más idóneas y los empleados en muchas ocasiones no consiguen capacitación y posibilidades de superación dentro de las organizaciones lo que genera un bajo desempeño en sus actividades generando bajos niveles de productividad y eficiencia para el desarrollo cotidiano de sus actividades (De las Casas, 2022).

Más concretamente en Ecuador, Sumba-Bustamante et al. (2022) menciona en su trabajo de investigación que, la falta de motivación en las empresas, la insatisfacción personal y laboral aunado a un ambiente laboral inadecuado, es provocado por falta de políticas del personal que no permiten lograr incentivos o reconocer los méritos que el empleado merezca por el cumplimiento adecuado de sus actividades laborales, además la falta de buenos canales de comunicación entre otros factores son los que afectan directamente la motivación del personal.

En Posorja perteneciente a la provincia del Guayas cantón Guayaquil, está ubicada la empresa harinera que se desea investigar, y se desarrolla dentro del sector industrial desde hace más de 25 años, siendo un principal proveedor de materia prima para la elaboración de balanceados para animales del sector acuícola, que ha crecido durante los últimos años, sin embargo, ha presentado problemas en los programas de incentivo para los empleados, asimismo los problemas de crecimiento económico y profesional no existen, aunado a esto existe falta de motivación y de reconocimiento del desempeño, lo que se refleja en una falta de compromiso para la ejecución de los objetivos de la compañía. Basado en todo lo

mencionado se plantea la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de la motivación con el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022?

En este sentido se menciona que, esta investigación tiene una justificación práctica que servirá para establecer y aclarar argumentos a las organizaciones, que podrán ser implementadas por las empresas, teniendo utilidad en el campo empresarial.

En cuanto a su justificación teórica se menciona que esta investigación permitirá en conjunto con las teorías analizadas, contribuir y aportar información científica que servirá de apoyo en cuanto al estudio de la motivación y el clima laboral de las empresas. Desde el lado social, este estudio contribuye a que los colaboradores de la institución sean capaces de incrementar su nivel de confianza e identificar sus puntos débiles para así mejorar a la empresa y a ellos mismos, lo cual también es resultado de este estudio. La investigación ha beneficiado a directivos de otras empresas al aplicarla a sus propios empleados.

A nivel metodológico se justifica esta investigación debido a que la metodología a emplear permitirá esclarecer hipótesis, correlacionar variables y cumplir objetivos que darán un aporte importante en cuanto a la relación que existe entre la motivación y el clima laboral de las empresas. Lo que da paso a plantear como objetivo general: Determinar la relación existente entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022.

Dando paso al establecimiento de los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre los factores higiénicos y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022; Determinar la relación entre los factores motivacionales y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022; Determinar la relación entre la motivación y los factores laborales de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022, y; Determinar la relación entre la motivación y el factor responsabilidad de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022.

La hipótesis H_1 considerada en esta investigación es: Existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022. La hipótesis nula H_0 es: No existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio de esta investigación se procede a indagar trabajos previos que permitan dilucidar la información necesaria y se mencionan entre estos el estudio realizado por Chóez-López et al. (2021) cuyo objetivo fue estudiar la motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción, a través de una metodología con un diseño no experimental transversal, y explicativo y aplicando un cuestionario de preguntas cerradas, logrando obtener como resultados que actualmente la motivación toma un papel importante para aprovechar los empleados públicos, de manera que es importante encontrar personal capaz y preparado para cumplir sus funciones en los puestos de trabajo.

En la investigación de Olivera et al. (2021) el objetivo fue determinar la relación entre las variables del negocio de Cotton Life. El enfoque fue cuantitativo con un diseño causal no experimental correlacional, el instrumento utilizado fue la encuesta en una muestra de 80 empleados para recolectar datos con una escala de Likert, que permite responder de manera directa de dichas interrogantes, y tuvo como conclusión que el clima organizacional tiene un impacto directo en el desempeño laboral en Cotton Life. Uno de los elementos reguladores del desempeño laboral de la agencia es el clima organizacional, donde las dificultades se reflejan no solo en la estructura de la organización, sino también en los factores emocionales de los empleados, como la adaptación a los cambios, los ambientes de trabajo y la comunicación empresarial.

Asimismo, Macías y Vanga (2021), en su artículo científico establecieron como objetivo principal hacer un diagnóstico basado en los profesores de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, a través de una investigación de campo y enfoque cuantitativo a través de un muestreo censal, con una muestra de 33 individuos y de las encuestas aplicadas se obtuvo como resultado que en el grupo de estudio existen carencias relacionadas al clima laboral, pero que no influyen directamente con la motivación de los empleados.

Rodríguez et al. (2020), su objetivo general fue determinar el efecto de la motivación laboral como predictor de mayores niveles de productividad de los empleados a través de un estudio muestral descriptivo y correlacional con métodos cuantitativos del tipo descriptivo correlacional utilizando el diagnóstico de TSR en Saltillo. De las

12 personas encuestadas, los resultados mostraron que la mayoría de los empleados de las empresas encuestadas estaban medianamente motivados para realizar actividades, y las oportunidades de crecimiento, buena remuneración, reconocimiento y bono de productividad fueron importantes en términos de motivación.

De igual manera en la investigación de Ramírez (2019) se planteó como objetivo principal demostrar que las estrategias de motivación fortalecen el clima organizacional, aplicando una metodología de tipo experimental con diseño preexperimental, con una muestra de 60 individuos pertenecientes a la empresa estudiada, donde se realizó un pretest y un post test luego de implementar la propuesta. Se obtuvo como resultados que la mayoría coincide que las relaciones entre jefes y trabajadores y trabajadores-trabajadores, es buena, sin embargo, no todos opinan esto, por lo que se presentan ciertas situaciones deficientes en el clima laboral, de igual manera se determinó que sí existen algunos factores motivacionales y posterior a la implementación de la propuesta se notaron mejoras en referencia a la satisfacción de las necesidades en el trabajo, con respecto al puesto de trabajo y oportunidades de crecimiento, así como la mejora en la comunicación y la manera de solucionar problemas.

Por otro lado, la investigación de Wilches (2018), el objetivo general fue determinar cómo el clima laboral afecta la satisfacción de los empleados en una empresa minera en Columbia, Texas, utilizando un enfoque mixto con alcance descriptivo y regresiones de correlación, considerando una muestra de 40 empleados que fueron encuestados y participaron como resultado. aspectos para identificar organizaciones que promuevan el trabajo en equipo y la participación con el objetivo del trabajo colectivo, y a su vez que el trabajo individual también sea reconocido como parte de la motivación del personal, además los encuestados reconocen que la empresa permite el desarrollo profesional dentro de sus puestos de trabajo, así como la satisfacción laboral en cuanto a los incentivos monetarios, lo que permite un buen clima laboral.

También está el estudio realizado por Miranda-Carrillo (2018) cuyo objetivo principal fue determinar la influencia del ambiente laboral y su repercusión en la motivación del personal de las empresas aseguradoras, a través de una metodología no experimental, con enfoque cuantitativo, a través de una muestra de

31 individuos a quienes se les encuestó, logrando obtener como resultados que al tener una mayor motivación el clima laboral mejora, es decir ambos influyen directamente en el otro, asimismo el clima laboral es un aspecto fundamental para que las actividades de los colaboradores se ejecuten correctamente.

Asimismo, se encuentra la investigación de González et al. (2018) cuyo objetivo se basó en conocer y analizar cuáles son las condiciones que se necesitan para lograr un clima laboral sano y que se cumplan las condiciones mínimas para el cumplimiento de las actividades, en esta investigación se aplicó una metodología descriptiva, donde se midieron los aspectos más importantes del clima organizacional de empresas de la zona de estudio, aplicando encuestas a 647 encuestados y a través de un modelamiento estadístico se logró determinar por medio del análisis factorial que las capacidades del supervisor, el sentido de pertenencia poseen mayor influencia, seguido de la motivación y la disponibilidad. La investigación de Riyanto et al. (2017) planteó como objetivo principal conocer la influencia que tiene la motivación y el clima organizacional en el desempeño de los empleados en IDX, y a través de una investigación descriptiva y de verificación con método de encuesta con el estudio de 150 encuestados a través de un estudio probabilístico con un muestreo aleatorio simple, encontró como resultados que la motivación y el clima laboral influyen significativamente en el desempeño de los empleados, sugiriendo que es necesarios brindar una mayor atención a los logros de los empleados y demostrarles más apoyo.

Para Castillo y Ruiz (2017) manifestaron que su principal objetivo en el año 2016 fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en Utcubamba S.A.C (Emseu), empresa municipal de servicio eléctrico de la ciudad de Bagua Grande, Amazonas, utilizando un método de diseño no experimental, se realizó un estudio cuantitativo, como resultado, el clima organizacional se correlacionó positivamente con el desarrollo personal de los empleados, indicando que, a mayor nivel de clima laboral, mayor nivel de desarrollo personal percibido por los empleados.

Se hace mención a la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow la cual jerarquiza las necesidades del ser humano dejando en el último nivel la necesidad que tiene el individuo de autorrealizarse y de motivación de crecimiento (Checa y Rodríguez, 2017), por lo cual, mencionan que la motivación:

No es un solo comportamiento, sino un conjunto coherente de comportamientos que reflejan la personalidad de un individuo. En base a esto, podemos destacar cuán compleja es la personalidad del sujeto. Una vez que se establece una meta, se desarrolla un camino hacia esa meta, y ahí es donde entra el impulso (Checa y Rodríguez, 2017).

Según Chiavenato (como se citó en Callata y Fuentes, 2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social, además menciona que se establecen tres perspectivas con respecto a la motivación que son la conductual, humanista y la teoría cognitiva.

La primera de ellas se refiere a que las recompensas generan en la persona que se enfoquen hacia acciones correctas para lograr el objetivo y se alejen de las inadecuadas, con respecto a la humanista Callata y Fuentes (2018) menciona que se refiere a las capacidades que tiene el individuo para evolucionar, mejorar sus cualidades, y finalmente la teoría cognitiva se basa en que el pensamiento que tiene la persona con respecto a lo que puede suceder interfiere en gran medida como un factor determinante para alcanzar los objetivos trazados.

Todo lo antes mencionado se relaciona con lo expuesto por Deroncele et al. (2021) acerca de las dimensiones teóricas sobre la motivación a nivel laboral, pues esta variable es muy importante al momento de llevar el control de una empresa, pues contribuye con el perfeccionamiento de las cualidades positivas de los trabajadores en general, que permite un mejor desempeño laboral.

En este sentido Ayón-Ponce et al. (2021)

La motivación es un factor importante en el comportamiento organizacional que permite orientar los esfuerzos, la energía y el comportamiento de los empleados para alcanzar metas que son de interés de la organización y del mismo individuo. (p. 1668).

El desarrollo de la variable motivación, están entrelazadas con dimensiones como los factores higiénicos y motivacionales propuestos por Herzberg (1959), como se citó en Alshmemri et al. (2017), donde la motivación para trabajar depende de dos factores que son los higiénicos y los motivacionales, Los primeros se refieren a las condiciones relacionadas con el trabajo de las personas, incluyendo las condiciones

físicas y ambiental para el empleo que se refiere al entorno físico de la organización es decir la limpieza, disponibilidad de equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades laborales cotidianas, los salarios que se refiere a la recompensa que reciben los empleados por los trabajos realizados dentro de la organización y este puede ser suficientemente justo o no, los beneficios sociales basados en la seguridad que brinda la empresa hacia sus trabajadores, y los tipos de supervisión que hace referencia a las evaluaciones generales o técnica que se le realiza a los trabajadores generalmente por un supervisor quien verifica cómo ejecutan sus actividades (Khanna, 2017). Los factores motivacionales son factores relacionados con la realización, reconocimiento, y el progreso profesional (Bevins, 2018).

A fin de medir la motivación laboral, se han creado diversos instrumentos de investigación para medir la motivación laboral que intentan evaluar esta variable desde diferentes dimensiones, algunas de las cuales están relacionadas con las necesidades de los empleados.

Para muchas organizaciones que buscan la mejora continua en su entorno empresarial, el clima laboral es importante y para explorar más a fondo este importante tema se mencionan a Basalamah y As´ad (2021), quienes indican que en esta variable influye en gran medida diversos aspectos relacionados con los factores laborales, que lo convierte en un aspecto de diagnóstico que permite evaluar y conocer cómo prevenir y corregir situaciones dentro de las organizaciones que se convierten en necesarias para optimizar la ejecución de sus actividades que permitan un buen funcionamiento y un alcance de los objetivos.

En concordancia con los antes mencionado Palomino (2017) indica que la motivación en el trabajo son los ánimos con los que el trabajador enfrenta las situaciones que se le presenten, además les empuja a alcanzar sus metas.

De igual manera es importante establecer que la motivación como parte de los esfuerzos de los trabajadores dentro de las empresas, forman parte de un compendio de elementos que deben ser estudiados para analizar el mejor desempeño dentro de las organizaciones, y parte de ello es el clima laboral

Palomino (2017) define el clima organizacional como el ambiente organizacional que los individuos crean y reciben con base en las condiciones encontradas durante sus interacciones sociales y las condiciones en la estructura organizacional

determinada por variables (objetivos, gestión, control, toma de decisiones). decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) determinan sus creencias, percepciones, nivel de compromiso y actitudes; determina su nivel de comportamiento y eficiencia en el trabajo.

Este aspecto es definido por Chagray et al. (2020) como un sistema de importante existencia en las empresas pues permite controlar o dirigir a todos los trabajadores, donde se comparten, valores, ideas, creencias y significados, además dentro de este clima organizacional se observa como los empleados se desenvuelven en sus puestos de trabajo brindando un ambiente de confianza y ayuda mutua, y es que, un clima laboral adecuado permite que surjan cambios positivos dentro de la organización.

Asimismo, Hernández (2019) indica que el clima laboral se relaciona directamente a la filosofía de la empresa y a sus objetivos por lo que cada organización se conforma de manera independiente, generando su propio clima laboral, considerando sus valores, misión y visión, este ambiente organizacional es conformado por cada uno de los empleados de la empresa en diferentes departamentos o áreas de trabajo, donde ejecutan sus actividades.

Para Andrade y Bedoya (2022) el clima se refiere a las características del entorno organizacional en el que trabajan los miembros de la organización, que puede ser externo o interno. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que trabajan en este ambiente, lo que determina el clima organizacional, ya que cada miembro percibe su entorno de manera diferente (p.15) De igual manera, el clima laboral está relacionado a diferentes aspectos que le hacen un factor determinante en el desempeño de los trabajadores.

Una de las características fundamentales en el clima laboral es la comunicación, pues al tener una comunicación adecuada el equipo de trabajo ejecuta de forma precisa sus actividades, al hablar de comunicación organizacional Ancín y Espinosa (2017) mencionan que esta disciplina se empezó a consolidar en las escuelas de negocios de EEUU en los años 70 como parte de las características de un líder, de igual manera se menciona que es un proceso que permite recibir y enviar información que surge entre los colaboradores de la empresa, así como también de manera externa entre la empresa y el entorno (p.66).

En el mismo orden de ideas, existen diversos tipos de comunicación organizacional

y según Castillo (2018) puede ser descendente la cual se refiere a las órdenes, evaluación o cualquier otro tipo de información que contenga algún tipo de mandato, también se encuentra la comunicación ascendente, que son los mensajes que transmiten los colaboradores al área gerencial, de la organización, un ejemplo de esto sería solicitudes de asesoramiento, aclaratoria de dudas e inclusive quejas. De igual manera Castillo (2018) menciona la comunicación horizontal, la cual es la que se da entre los trabajadores que posean el mismo nivel jerárquico dentro de la empresa, y esta es muy importante para lograr un buen desempeño, además permite alcanzar los objetivos y metas dentro de la organización, pues ayuda a coordinar las actividades, intercambiar información y solucionar problemas entre los trabajadores. Esto también está relacionado al involucramiento laboral que posean los colaboradores para alcanzar las metas y ser productivos dentro de la organización, pues el compromiso es un estado psicológico que varía de persona en persona y forma parte de la cohesión que posea el grupo de trabajo para realizar sus actividades cotidianas (Céspedes, 2017).

En el mismo orden de ideas, se menciona que el involucramiento laboral es fundamental en el campo laboral y Kanter 1968 como se citó en Céspedes (2017) indica que este es un “compromiso de cohesión afectiva, determinando como la unión sinérgica de un individuo hacia su grupo u organización a la que pertenece” (p.33). De igual manera menciona que está conformado por sentimientos y credos que tiene la alta gerencia hacia su empresa, por cuanto a mayor compromiso tengan las personas que laboren en la organización serán capaces de realizar actividades más allá de sus responsabilidades para contribuir con la empresa mostrando mayor rendimiento laboral, desempeño y estabilidad.

El involucramiento laboral genera resultados importantes como la productividad y la actitud de los empleados que en conjunto con la motivación y el clima laboral permite alcanzar grandes beneficios organizacionales, al mismo tiempo, esto permite definir tres tipos de compromiso; el compromiso afectivo donde Coronado-Guzmán et al. (2020) menciona que es el vínculo que tiene el trabajador con la empresa al sentirse tratado de manera justa, el compromiso de continuidad, es producto de la necesidad que tiene la persona de permanecer en su puesto laboral ya que considera haber invertido en ella, además de las pocas probabilidades de conseguir un empleo parecido al actual en cuanto a beneficios contractuales, y el

compromiso normativo, que se refiere a la “obligación moral experimentada por el individuo por permanecer en la organización” (p. 3).

En este sentido, se menciona que estos tipos de compromisos han sido estudiados de gran manera para poder analizar cada uno de los compromisos existentes y cómo estos influyen en la organización, de esta manera Coronado-Guzmán (2020) estableció una serie de factores que inciden en el compromiso organizacional y se muestran a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1: Aspectos que inciden en los diferentes tipos de compromiso

Aspecto	Descripción
Formación y desarrollo	Es necesario que existan estas habilidades para crear un compromiso empresarial
Satisfacción en el trabajo	Es uno de los conceptos más relacionados con el compromiso organizacional puesto que en la satisfacción laboral radica el impacto que tiene en la productividad.
Satisfacción por la vida	Es la interpretación que tenga la persona sobre su vida y cuán satisfecha se encuentre en ella, y se relaciona en el aspecto afectivo con el compromiso.
Liderazgo	El éxito de un líder se refleja en las acciones que ejecuten los colaboradores, y su comportamiento se relaciona con la manera en que el líder los trate, dividiendo las tareas de forma justa, y recibiendo apoyo justo por parte del líder lo que incide en el desarrollo de las actividades y el nivel de productividad que tenga el equipo de trabajo.
Confianza	La cual se refiere a la seguridad que tiene el empleado en que la organización es responsable, y muestra interés en los colaboradores,

Fuente: (Coronado-Guzmán et al. 2020)

De igual manera, Huapaya y Elorreaga (2019) mencionan que para que exista este involucramiento laboral deben reconocer los logros de los trabajadores de forma individual o grupal así como también escucharlos pues en ocasiones las ideas que plantean son de gran beneficio para la organización, y también debe ser reconocido este involucramiento con incentivos monetarios que son parte de la satisfacción laboral.

Todo lo antes mencionado se relaciona también con las condiciones laborales que son todos aquellos beneficios que la empresa brinda a sus empleados, como seguro médico, así como la revisión del ambiente físico de cada área de trabajo brindando seguridad a sus trabajadores (Huapaya y Elorreaga, 2019). Estos aspectos permiten que los empleados aumenten o disminuyan su compromiso y responsabilidad en sus tareas laborales, con base en esto se menciona que la responsabilidad según Jimenez y Valderrama (2021) es limitada o se incentiva como parte de la conducta del empleado a través de la dependencia del supervisor, de igual manera Bin et al. (2018) mencionan que la responsabilidad implica ser “totalmente responsable del resultado y la autoridad para llevar a cabo las tareas por parte de los empleados sin consultar todo con sus jefes”, es decir que gracias a la responsabilidad los empleados pueden tomar decisiones de acuerdo a su juicio y hacen el mayor esfuerzo por la empresa. En este sentido, Govea y Zuñiga (2020) mencionan que al no existir un adecuado clima laboral, puede generar insatisfacción laboral, baja productividad debido a la falta iniciativa y de compromiso para realizar las funciones asignadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

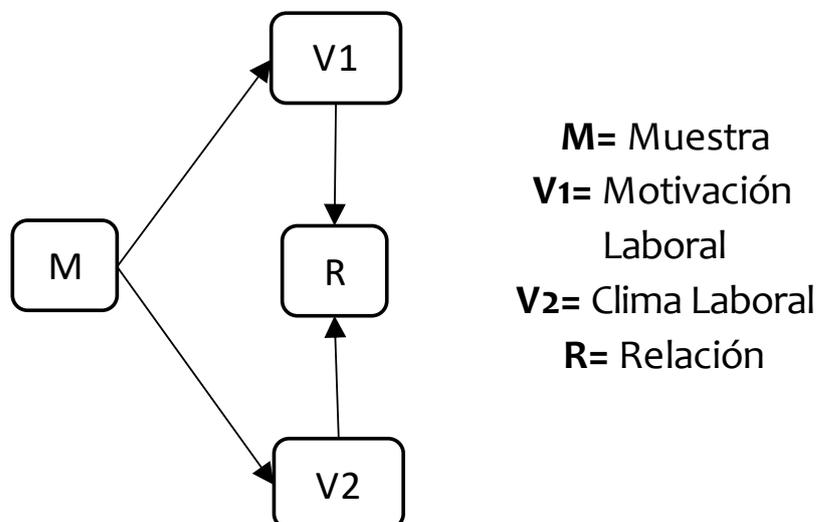
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, porque no tuvo carácter aplicativo, solo a través de la utilización de instrumentos se recogió la información para el análisis del estudio.

En este sentido se planteó bajo fundamentos teóricos el análisis de cada variable permitiendo recopilar y procesar la información con el objetivo de determinar cómo se correlacionan las variables. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo. Hernández-Sampieri et al. (2018) señalan Utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento y probar teorías. En otras palabras, en el caso de la evaluación numérica de los resultados, se necesitan estadísticas para contrastar las hipótesis planteadas en este estudio.

3.1.2 Diseño de investigación

Tiene un diseño no experimental, debido a que no existe en el estudio un propósito en el que se manipulen las variables, es decir se recopiló información de todo tipo de manera independiente de cada variable (Manterola, 2019). Es de nivel correlacional asociativo de corte transversal porque se estableció la relación de las variables mediante la recopilación de la información en un momento específico. Por lo cual, el desarrollo de las variables son las siguientes:



3.2. Variables y operacionalización de variables

Operacionalización de variables (ver Anexo 1)

Las variables objeto de estudio de la presente investigación son dos: Motivación y Clima Laboral.

A continuación, se muestra la definición conceptual y operacional de cada una de ellas:

Variable 1: Motivación

Definición Conceptual

Según Chiavenato 2001 como se citó en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social

Definición Operacional

Esta se relaciona con las habilidades que tienen las personas o los trabajadores para alcanzar sus metas y los objetivos que se proponen para ser capaces de solucionar problemas esta variable se evaluará a través de dos dimensiones citados por Huapaya y Elorreaga (2019) que a su vez se subdividen en indicadores para un análisis de cada uno de los indicadores que le conforman. Esta variable se midió a través de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la organización de estudio.

Dimensiones

1.- Factores higiénicos

Indicadores:

Beneficios y servicios sociales.

Supervisión

Condiciones físicas y ambientales.

Salario

2.- Factores motivacionales

Indicadores:

Realización

Reconocimiento

Progreso profesional

Escala de medición: la escala de medición será ordinal debido a que se ordenan

las categorías a través de las dimensiones e indicadores expresadas en preguntas en forma de cuestionario arrojando las respuestas que incluirán: Ninguno o Nunca, Poco, Regular o Algo, Mucho, Todo o Siempre; que determinan las características de la motivación en un grupo de trabajadores privados.

Variable 2: Clima Laboral

Definición Conceptual

Andrade y Bedoya (2022) define el clima como las características del entorno organizacional en el que trabajan los miembros, que puede ser externo o interno. Los miembros que trabajan en este ambiente perciben estas características directa o indirectamente, y esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro percibe su entorno de manera diferente.

Definición Operacional

Es el lugar o espacio donde interactúa todo el personal de la empresa para el desenvolvimiento correcto de sus actividades diarias, se evaluarán unas dimensiones mencionadas por Huapaya y Elorreaga (2019), así como Jimenez y Valderrama (2021) que son el factor laboral y el factor responsabilidad, respectivamente, el cual se medirá en una escala de Likert. Por medio de la encuesta se determinó la importancia que tiene la variable en la muestra estudio.

Dimensiones

1.- Factores laborales

Indicadores:

Involucramiento laboral

Comunicación

Condiciones laborales

Dimensiones

2.-Responsabilidad

Indicadores

Tareas y obligaciones

Iniciativa

Falta de compromiso

Escala de medición: la escala de medición será ordinal debido a que se ordenan las categorías a través de las dimensiones e indicadores expresadas en preguntas del cuestionario arrojando las respuestas que incluirán: Ninguno o Nunca, Poco,

Regular o Algo, Mucho, Todo o Siempre; que determinan las características de la motivación en un grupo de trabajadores privados.

3.3 Población muestra y muestreo

3.3.1 Población

Una parte importante dentro de la investigación es la población de estudio. Según Sánchez et al. (2018) es el conjunto de elementos o instancias, ya sean individuos, objetos o eventos, que comparten ciertas características o criterios; y que se puedan identificar en el área de investigación de interés y contribuirá a la hipótesis de investigación. Para la presente investigación la población a considerar es de 42 trabajadores de los cuales 30 son obreros, 5 supervisores, 4 administrativos y 3 gerentes.

3.3.2 Muestra

López y Fachelli (2015) definen el tamaño de la muestra censal es correspondiente a la población y por lo tanto utilizan esta clasificación, cuando la población es relativamente pequeña, es decir, correlación exhaustiva entre unidades de población. El presente estudio será censal para este estudio las personas que conforman la población la componen de 42 trabajadores.

3.3.3 Muestreo

Para este estudio no se considerará un muestreo por conveniencia del investigador muestreo ya que no será necesario y es por ello que se realizó que se realizó una muestra censal que estuvo conformado por todos los miembros de la población de estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

La técnica de recolección de datos a aplicar a la muestra estudio es la encuesta. Sánchez et al. (2010) indica que se trata de un procedimiento llevado a cabo en un método de encuesta por muestreo, que utiliza una herramienta de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas o encuestados, cuyo propósito es obtener información factual de una muestra específica. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa harinera de Posorja.

De la misma forma, el instrumento de recolección de datos es el cuestionario. Hernández-Sampieri et al. (2018) señala que es un conjunto de preguntas respecto

de una o más variables que se van a medir. Para el desarrollo del cuestionario se tomó en cuenta la investigación de Huapaya y Elorreaga (2019) y de Jimenez y Valderrama (2021) donde las preguntas del cuestionario tienen relación con las dimensiones e indicadores de la presente investigación. El cuestionario se detalla en el Anexo 2. De la misma forma, cada indicador de las dimensiones están relacionadas con las preguntas del cuestionario de la encuesta, el cual se detalla en el Anexo 3.

Validez

Villasís et al. (2018) definen que un instrumento es confiable si hay menos errores posibles a corregir; además, también menciona que la eficiencia es sinónimo de seguridad, que se debe incluir una herramienta de recolección de datos.

Las herramientas están sujetas a la evaluación de expertos y este recurso será validado por una revisión exhaustiva de tres expertos que tienen un amplio conocimiento de estos temas de investigación y que pueden trabajar extensamente en este entorno para evaluar las herramientas que se utilizarán. En la Tabla 2 se detallan los datos de los expertos validadores del instrumento.

Tabla 2: Validación del instrumento de recolección de datos por parte de los expertos.

Nombre del Validador	DNI	Código Orcid / Registro Senescyt	Especialización
Eco. Lissette Vanesa Guaranda Acuña	0925248148	Reg. Senescyt 1006-2017-1818032	Magister en Finanzas y proyectos Corporativos
Ing. Com. Omar Gabriel Mejía Flores		https://orcid.org/0000-0001-5129-8933 / REG-INV-20-04491 Código SETEC MDT- 389-CCL-221129	Senescyt Investigador Agregado 2
Eco. Nubia Elizabeth Casquete Baidal	0918517343	https://orcid.org/0000-0002-4683-1606 / https://orcid.org/0000-0002-4683-1606 Senescyt Investigador REG-INV-20-04560	Investigadora Senescyt

		<u>Código SETEC MDT- 4109-CCL-224340</u>	
--	--	--	--

Confiabilidad

Puede ver cómo se relaciona un tema y qué tan confiable es cuando lo compara con otros temas en el mismo cuestionario. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) mencionaron que se calcula la confiabilidad para todos los instrumentos de medición utilizados y se mide la relación entre ellos donde se aplicará por medio del coeficiente Alfa de Cronbach para las variables de estudio mediante una prueba piloto de 14 trabajadores dando como resultado para la variable motivación laboral el 0.952 para las 36 preguntas y para la variable clima laboral el 0.967 para las 38 preguntas.

3.5 Procedimientos

En este estudio, los datos se recolectaron de una población censal y este trabajo se realizó utilizando una herramienta de recolección de datos en modo virtual, que en este estudio se consideró como el cuestionario como técnica de encuesta por lo que el investigador recopiló información directamente de la unidad de análisis. Se enviará una solicitud de permiso al gerente propietario para que brinde el permiso necesario y se iniciará los procesos de investigación y análisis; también con solicitud vía cuestionario se registraron datos visibles que representan las variables de investigación los cuales se relacionaron con los elementos numéricos de los instrumentos utilizados. Finalmente, una vez completada la base de datos, se procesa la información mediante la aplicación SPSS en conjunto con Microsoft Excel 2019.

3.6 Método de análisis de datos

La investigación utilizó diversos métodos para el análisis de los resultados, uno de ellos es la una rama de la estadística que permite comprender la estructura de los datos, donde las consultas se pueden resumir en tablas, gráficos o figuras.

Los análisis descriptivos se realizaron mediante mapas de prevalencia, gráficos y tablas de frecuencia; además se utilizó el análisis de datos en Excel y SPSS, en la encuesta se analizan con la correlación de Pearson con el fin de determinar la relación de la motivación laboral con el clima laboral.

3.7 Aspectos éticos

La base ética de esta investigación se manifiesta de la siguiente manera según (Calva, 2019):

- a) La investigación se realizó con la debida responsabilidad, honestidad y confidencialidad.
- b) La investigación es de pleno conocimiento de la organización donde se desarrolló el estudio, así como de la universidad donde realizo mis estudios.
- c) La búsqueda de información se logró a través de trabajos de grado como de artículos científicos de revistas reconocidas, utilizando buscadores académicos como Scielo, Redalyc y Google Académico por medio de palabras clave que tienen relación con las variables de estudios.
- d) Se utilizó como base de redacción las normas APA 7ma edición, la cual garantiza que las citas y referencias fueron utilizadas permitiendo una disminución del plagio.
- e) Este estudio se realizó de acuerdo a la guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa de la Universidad César Vallejo con resolución del vicerrectorado de investigación # 110-2022-VI-UCV.
- f) Por otro lado, la encuesta virtual es autorizada por el Gerente propietario y el nombre de la persona que llenó la encuesta será confidencial.

IV. RESULTADOS

Para determinar la validez del instrumento de recolección de datos se aplicó el alfa de Cronbach a los resultados obtenidos de los 42 trabajadores, lo cual se ve reflejado en la Tabla 3.

Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos a través del alfa de Cronbach

	K	ΣVi	Vt	α
Confiabilidad del Instrumento	74	85,90306122	2343,259582	0,9765368

El resultado es mayor a 0,9, por lo que el instrumento aplicado a la muestra estudio conformada por los 42 trabajadores de la Compañía Harinera de Posorja es confiable y los resultados obtenidos se acercan a la realidad presente en la empresa.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre los factores higiénicos y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022.

Por otra parte, los resultados que determinan una relación entre los factores higiénicos con el clima laboral se determinaron a través de la correlación de Pearson, la cual muestra la influencia de una variable sobre otra. En este sentido, la correlación permitirá poder relacionar una dimensión de la motivación con la variable clima laboral. Los resultados se encuentran en la Tabla 4.

Tabla 4: Correlación de Pearson entre los factores higiénicos y clima laboral.

Clima Laboral	
Factores Higiénicos	0,9060

Interpretación: Según los resultados obtenidos a través de la correlación de Pearson muestran que existe una influencia muy alta entre los factores higiénicos sobre el clima laboral. En otras palabras, los beneficios y servicios sociales, supervisión, condición físicas y ambientales y los salarios inciden directamente en el clima organizacional. Estos factores considerados socioeconómicos y ambientales afectan la productividad, la eficiencia y la calidad de los procesos o

procedimientos. Esto permite que el clima laboral no sea el adecuado, ejerciendo efectos colaterales en la comunicación organizacional produciendo retrasos en las tareas o actividades, malestar entre los trabajadores y un desgaste emocional del empleado. Cada una de estas amenazas pueden sollozar dentro de los valores organizacionales produciendo un efecto negativo de cultura organizacional.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre los factores motivacionales y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022.

Del mismo modo, se desea determinar la relación entre los factores motivacionales y el clima laboral, por lo que se desarrolla la correlación de Pearson para ver tales efectos, como se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5: Correlación de Pearson entre los factores motivacionales y clima laboral.

Clima Laboral	
Factores Motivacionales	0,7873

Interpretación: Según los resultados observados en la Tabla 6, se puede detallar que los factores motivacionales inciden sobre el clima laboral de manera alta. La realización, el reconocimiento y el progreso profesional son importantes para los trabajadores, lo que permite que se sientan motivados a desarrollar sus actividades de manera eficiente y eficaz, lo que produce un aumento en la calidad del producto desarrollado en la compañía harinera de Posorja. Esta situación influye directamente en un clima organizacional acorde a lo que aumenta la productividad de la empresa.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación y los factores laborales de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022.

Asimismo, se determinó la relación entre la motivación y los factores laborales de los trabajadores de la empresa harinera de Posorja, los cuales fueron determinados a través de la correlación de Pearson, tal como se visualiza en la Tabla 6.

Tabla 6: Correlación de Pearson entre la motivación y los factores laborales.

Factores Laborales	
Motivación	0,8306

Interpretación: La Tabla 7 indica que la motivación incide directamente en los factores laborales de los trabajadores de la empresa. Cuando un trabajador se siente motivado, lo cual es producido por factores sociales, personales y organizacionales, desarrolla sus tareas de manera productiva, eficiente y de calidad. Las labores no son deberes sino oportunidades de crecimiento y de generación de conocimientos. Es por este motivo, que la motivación juega un papel clave en el desarrollo productivo de las organizaciones.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la motivación y el factor responsabilidad de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022. Igualmente, la relación entre la motivación y los factores de responsabilidad, desarrollados a través de la correlación de Pearson se encuentran en la Tabla 7.

Tabla 7: Correlación de Pearson entre la motivación y los factores de responsabilidad.

Factores de Responsabilidades	
Motivación	0,8670

Interpretación: De igual manera, la motivación incide de manera muy alta sobre los factores de responsabilidad en los trabajadores. La motivación en los trabajadores afecta de manera positiva en las tareas y obligaciones, iniciativa y falta de compromiso. Las tareas y obligaciones son realizadas de manera responsable y ética; lo mismo ocurre cuando los trabajadores están motivados porque son más propensos a desarrollar iniciativas que permitan aumentar la productividad dentro de la organización. La misma motivación disminuye la falta de compromiso, al contrario, aumenta el sentido de pertenencia sobre la empresa y sus valores organizacionales.

Objetivo general: Determinar la relación existente entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022.

Finalmente, para poder determinar la influencia de la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa se obtienen resultados por medio de la correlación de Pearson, los cuales se detallan en la Tabla 8.

Tabla 8: Correlación de Pearson entre las variables motivación y clima laboral.

Clima Laboral	
Motivación	0,8402

Interpretación: Los resultados indican que la motivación afecta considerablemente al clima laboral. Los trabajadores al no tener una motivación positiva, productiva y eficiente entonces las labores son producidas con baja calidad, disminuye la comunicación organización y afecta considerablemente el clima organizacional. Para conocer la influencia de las dimensiones de cada variable se procedió a desarrollar un análisis de las correlaciones de las mismas, dando como resultado lo que se muestra en la Tabla 9.

Tabla 9: Correlación de Pearson entre las dimensiones de las variables motivación y clima laboral.

	Factores Higiénicos	Factores Motivacionales	Factores Laborales	Factores Responsabilidades
Factores Higiénicos	-	0,8984	0,8967	0,9307
Factores Motivacionales		-	0,7778	0,8141
Factores Laborales			-	0,988
Factores Responsabilidades				-

Como la motivación tiene un efecto sobre el clima laboral, entonces las dimensiones que más inciden son las de los factores higiénicos sobre los factores motivacionales, factores laborales y factores de responsabilidades. Sin embargo, la correlación más alta es la percibida por los factores laborales sobre los factores de responsabilidades, lo que corresponde a la variable clima laboral.

Por último, los resultados que indican la relación de los indicadores de las variables

motivación y clima laboral. Se detallan en la Tabla 10.

Tabla 10: Correlación de Pearson entre los indicadores de las variables motivación y clima laboral.

ESCALAS		FACTORES LABORALES			FACTORES RESPONSABILIDADES		
		Involucramiento laboral	Comunicación	Condiciones laborales	Tareas y Obligaciones	Iniciativa	Falta de Compromiso
FACTORES HIGIÉNICOS	Beneficios y servicios sociales	0,8832650	0,855126	0,8294412	0,7769912	0,9538996	0,7248005
	Supervisión	0,5444697	0,5574449	0,4053747	0,5331132	0,53311324	0,5174905
	Condiciones físicas y ambientales	0,1692757	0,1928241	0,2153673	0,2606936	0,2133266	0
	Salario	-0,14736	-0,056699	-0,143425	0,0099029	-0,2269011	-0,024776
FACTORES MOTIVACIONALES	Realización	0,4322996	0,3980111	0,4510565	0,4458797	0,6575682	0,1784897
	Reconocimiento	0,7484673	0,7996891	0,8118176	0,7682898	0,8048014	0,7065866
	Progreso profesional	0,6853345	0,6218323	0,6901187	0,5374995	0,7705394	0,5818471

Lo que se detalla en la Tabla 10 es que los indicadores de la motivación como lo son los beneficios y servicios sociales y los reconocimientos inciden de manera alta en todos los indicadores de la variable clima laboral. Es decir, los beneficios y los reconocimientos que pueda otorgar la organización a los trabajadores ejerce una motivación en las tareas y actividades, por lo que se fomenta un clima organizacional favorable.

Lo anterior permite determinar si la hipótesis presentada en la presente investigación se cumple, por lo que los resultados arrojaron que si existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022. Esto conlleva a determinar que no se cumple la hipótesis nula. Ante esta situación, los parámetros de motivación y clima laboral son fundamentales para el estudio de la productividad, eficiencia y calidad de los procesos, procedimientos o actividades desarrolladas por los trabajadores de la organización de estudio.

V. DISCUSIÓN

Una parte importante en la evaluación de los factores que incrementan la productividad, el rendimiento, la eficiencia y la calidad de las actividades, procesos y procedimientos es analizando la motivación de los trabajadores, así como del clima laboral en el cual desempeñan sus funciones. En este sentido, la presente investigación ha desarrollado un análisis de la motivación y el clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja. Para tal fin, se desarrolló un instrumento que estudie las dimensiones e indicadores de cada una de estas variables.

Dentro de los objetivos de la investigación está determinar la relación de los factores higiénicos con el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022. Los resultados muestran que hay una incidencia muy alta con el 0,9060 de correlación entre los factores higiénicos con el clima laboral, por lo que los beneficios y servicios sociales, supervisión, condición físicas y ambientales y los salarios inciden directamente en el clima organizacional. Según Jaramillo (como se citó en Huapaya y Elorreaga, 2019) indica que el factor de higiene está relacionado con el ambiente o entorno en el que se realiza el trabajo, así cuando el factor de higiene es positivo, por ejemplo, cuando los empleados creen que su salario es justo y sus condiciones de trabajo son positivas.

De la misma forma, si los beneficios, la supervisión, el ambiente laboral y los salarios son positivos permiten que los trabajadores estén motivados, la motivación requiere del compromiso de los responsables de la organización, de los mecanismos de la empresa o de las políticas del gobierno o estado. No es una tarea fácil generar motivación dentro del campo laboral, requiere de compromiso y dedicación y de factores externos, los cuales muchos se consideran la base fundamental de los mismos. La motivación es generada por los factores que rodean al trabajador.

Del mismo modo, se evaluó la relación de los factores motivacionales sobre el clima laboral de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022. Lo cual arrojó una incidencia alta del 0,7873 de correlación, es decir, la realización, el reconocimiento y el progreso profesional son base de la motivación que permite generar la confianza de poder desarrollar las labores de manera eficiente.

Según Jaramillo (como se citó en Huapaya y Elorreaga, 2019) todos estos factores

están bajo el control de la persona en lo que se refiere a lo que hace; además, los factores materiales incluyen sentimientos relacionados con el crecimiento personal, el reconocimiento profesional y la necesidad de autorrealización en el trabajo. Lo anterior manifiesta que los factores motivacionales dependen del trabajador, lo que concuerda con Chiavenato (como citó en Callata y Fuentes, 2018) la cual está relacionada con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social, además menciona que se establecen tres perspectivas con respecto a la motivación que son la conductual, humanista y la teoría cognitiva.

La primera de ellas se refiere a que las recompensas generan en la persona que se enfoquen hacia acciones correctas para lograr el objetivo y se alejen de las inadecuadas, con respecto a la humanista Callata y Fuentes (2018) menciona que se refiere a las capacidades que tiene el individuo para evolucionar, mejorar sus cualidades, y finalmente la teoría cognitiva se basa en que el pensamiento que tiene la persona con respecto a lo que puede suceder interfiere en gran medida como un factor determinante para alcanzar los objetivos trazados.

En concordancia con lo antes mencionado Palomino (2017) indica que la motivación en el trabajo son los ánimos con los que el trabajador enfrenta las situaciones que se le presenten, además les empuja a alcanzar sus metas. Sin embargo, es considerable tomar parte de la responsabilidad hacia la organización. Esto quiere decir que la empresa debe valorar el esfuerzo y dedicación del trabajador por lo que debe desarrollar mecanismos de reconocimientos y de mejora continua a través de capacitaciones profesionales. De la misma manera, la capacitación es un indicador de la motivación por lo que desarrollar nuevos conocimientos permite que las tareas se hagan de manera más eficiente y productiva. La capacitación permite aumentar el grado de instrucción del trabajador por lo que aumenta la satisfacción personal y logra generar un buen clima laboral. Según Arias y Arias (como se citó en Huapaya y Elorreaga, 2019) quienes encontraron en los resultados sobre el nivel de educación que la mayoría de los socios de la cooperación tienen educación universitaria y técnica, lo que confirma que el nivel de educación es importante en cuanto a la responsabilidad y el reconocimiento del ambiente laboral.

Por otra parte, se estudió la relación de la motivación y los factores laborales de los

trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022. Donde los resultados mostraron que existe el 0,8306 de correlación donde indicamos que existe una alta incidencia del involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales sobre la motivación. Poder comprender cada uno de estos indicadores se requiere las definiciones, por lo que Jaramillo (como se citó en Huapaya y Elorreaga, 2019) plantea lo siguiente:

La comunicación es la percepción de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y exactitud de la información relacionada con los procesos internos de trabajo de la empresa, prestando atención a los usuarios y/o clientes. Las condiciones de trabajo son el reconocimiento de que la institución aporta los factores materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el desempeño de la tarea asignada. En este sentido, indicamos que el sentido de pertenencia es considerado como una respuesta del involucramiento laboral, lo cual permite que el trabajador desarrolle sus tareas motivado y comprometido.

La comunicación organizacional permite desarrollar las tareas correctas, debido que hay fluidez y veracidad de la información que circula dentro de la organización; según Castillo (2018) existen diversos tipos de comunicación puede ser descendente la cual se refiere a las órdenes, evaluación o cualquier otro tipo de información que contenga algún tipo de mandato, también se encuentra la comunicación ascendente, que son los mensajes que transmiten los colaboradores al área gerencial, de la organización, un ejemplo de esto sería solicitudes de asesoramiento, aclaratoria de dudas e inclusive quejas. La comunicación juega un papel importante dentro del clima y por ende puede permitir un desarrollo efectivo de la motivación. Basalamah y As´ad (2021) comentan que una buena y fluida comunicación entre líderes y subordinados, entre compañeros profesores y entre el personal administrativo o personal del campus; la comunicación apoya la creación de confort en el ambiente de trabajo.

Las condiciones laborales son fundamentales para el buen funcionamiento de las tareas o actividades, estas condiciones están entrelazadas con la seguridad y salud laboral de los trabajadores, la infraestructura de las áreas de trabajo, la limpieza y el orden son parte de dichos factores los cuales pueden producir efectos psicológicos en el trabajador. Sumado a esto, hay otros indicadores que pueden entrelazarse con las condiciones laborales, tal como lo desarrolla Huapaya y

Elorreaga (2019) señalando que las condiciones laborales permiten que los colaboradores se sientan cómodos dado que reciben capacitaciones, oportunidades de ascenso; además, de participar en actividades recreativas.

Por otro lado, se determinó la relación existente entre los factores de responsabilidad con la motivación de los trabajadores de una empresa harinera de Posorja 2022. Lo que ha dejado una alta incidencia con el 0,8670 de correlación entre la relación de la responsabilidad sobre la motivación, según Huapaya y Elorreaga (2019) la empresa tiene que brindar claramente las funciones y objetivos de cada puesto, para que el colaborador pueda responder adecuadamente al desarrollo de las actividades y de sus responsabilidades.

Las tareas y obligaciones por parte de los trabajadores deben ir enmarcada en las capacidades que posea el trabajador. Mientras más definidos estén los puestos de trabajo, según la destreza y conocimiento del trabajador, más serán los resultados eficientes y de calidad. Igualmente, la iniciativa forma parte del trabajador, por lo que los factores del clima organizacional inciden sobre el trabajador. La iniciativa depende de dos grandes premisas, uno es que el trabajador entienda que los resultados dependen en gran medida de su iniciativa. Lo otro es que la iniciativa estaba entrelazada con la motivación.

La falta de compromiso afecta directamente a la motivación de manera negativa. Un trabajador que no tenga sentido de pertenencia sobre su trabajo o sobre los valores organizacionales no va a estar motivado y por ende la productividad es mínima trayendo mayor deficiencia y baja calidad en sus labores. En consecuencia, los resultados de la encuesta permiten determinar que la motivación incide directamente en el clima laboral. La relación es muy alta por lo que las actitudes personales o que rodean al trabajador permiten que sus labores se realicen de manera exitosa y por ende mejore el clima organizacional. Según Basalamah y As'ad (2021) la motivación interna es producida por la retroalimentación de los superiores y los logros obtenidos obtendrán reconocimiento; en cambio, la motivación externa es otorgar premios cada año a los disertantes, como aumentos salariales para cada grupo ajustados a la normativa aplicable y atención de amigos y superiores.

Por último, los indicadores de la variable motivación que incide en los indicadores de la variable clima laboral son los beneficios y servicios sociales y los

reconocimientos. La empresa debe realizar beneficios como jornadas de recreación tanto para los trabajadores como para el círculo familiar, como de reconocimientos por el desempeño realizado en diferentes períodos. Las actividades que se pueden proponer para un reconocimiento y beneficios efectivos que incrementen las motivaciones la que plantean Huapaya y Elorreaga (2019) los cuales son:

- Desarrollar una política de "Empleado del Mes" que reconozca el esfuerzo, el buen comportamiento y el apego a las operaciones y estándares de la empresa a través de técnicas y estrategias de motivación que satisfagan las necesidades de cada empleado.
- Reconocer los logros de cada colaborador en actividades individuales y de equipo, felicitarlos con palabras de aliento, elevar su autoestima y otorgarles un certificado de logros.
- Promueve y fortalece los intereses de los socios en el desarrollo personal y el crecimiento profesional, promueve su desarrollo y crecimiento profesional a través de capacitación transferible y financiamiento de cursos.

De igual manera en la investigación de Ramírez (2019) se planteó como objetivo principal demostrar que las estrategias de motivación fortalecen el clima organizacional, se obtuvo como resultados que la mayoría coincide que las relaciones entre jefes y trabajadores y trabajadores-trabajadores, es buena, sin embargo, no todos opinan esto, por lo que se presentan ciertas situaciones deficientes en el clima laboral, de igual manera se determinó que sí existen algunos factores motivacionales y posterior a la implementación de la propuesta se notaron mejoras en referencia a la satisfacción de las necesidades en el trabajo, con respecto al puesto de trabajo y oportunidades de crecimiento, así como la mejora en la comunicación y la manera de solucionar problemas.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados de correlación entre la relación entre la motivación y el clima laboral son del 0,8402 donde indicamos que los trabajadores al no tener una adecuada motivación no realizaran sus actividades de una manera eficiente y eficaz dando como resultado trabajo con baja calidad, comunicación no adecuada y por último un clima laboral afectado.
2. Los resultados obtenidos a través de la correlación de Pearson son del 0,906 e indica que, si existe relación entre los factores higiénicos y el clima laboral de los trabajadores, por lo que los beneficios, supervisión, condiciones físicas y ambientales y salarios permite que los empleados estén motivados y por lo tanto afecta directamente al clima organizacional.
3. Los resultados demostraron que existe un 0,7873 que, si hay relación entre los factores motivacionales y el clima laboral, por lo que la realización, el reconocimiento y el progreso profesional permiten que los empleados estén motivados y eso repercute en el ambiente laboral de la empresa
4. Los resultados de la relación que existe entre los factores laboral y la motivación fueron del 0,8306 y detalla que el involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales ayudan a mejorar el clima laboral y estos influyen directamente en la motivación de los trabajadores.
5. La relación entre los factores de responsabilidad con la motivación dio como resultado el 0,8670; e indica que las tareas y obligaciones, iniciativa y falta de compromiso son parte fundamental del clima laboral y afectan a la motivación de los empleados de la compañía harinera de Posorja para el año 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la empresa implementar un departamento de Talento Humano debidamente estructurado para poder cumplir con la necesidad y dinámica de la empresa, considerando que en un futuro se realizará nuevos procesos que fortalezca y asegure el desarrollo del departamento.

Se recomienda a la organización desarrollar modelos de gestión y planificación estratégica que permita fusionar la motivación y el clima organizacional como premisas en todos sus procesos y procedimientos; y para obtener resultados a largo plazo se sugiere establecer reuniones periódicas para el seguimiento y evaluación de las estrategias implementadas.

Se recomienda a gerencia desarrollar estrategias que permitan incrementar la motivación en los trabajadores como los reconocimientos, las capacitaciones para reforzar o adquirir nuevos conocimientos, planes de carrera, jornada de recreación, patrocinar la educación para los hijos y por último implementa la bonificación económica por el incremento de la productividad, eficiencia y calidad en los puestos de trabajo.

Se recomienda a la gerencia y a la administración aplicar mecanismos que fomenten el clima organizacional como el involucramiento laboral, la comunicación organizacional, el desarrollo del sentido de pertenencia y fomentar la iniciativa por parte de cada uno de los trabajadores.

Se sugiere a la gerencia y a la administración considerar que el recurso humano es la fuerza productiva y el pilar de toda organización y que con ello se permite el incremento adecuado y constante de la productividad, eficiencia y mejorar la calidad de servicio del cliente.

REFERENCIAS

- Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo, Y., & Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las ciencias médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032
- Alfaro, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio público en el distrito fiscal de ventanilla 2019*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Callao. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42571>
- Alshermri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Sciencia Journal*, 14(5), 12-16.
https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf
- Ancín, I., & Espinosa, J. (2017). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral: estudio de caso Pymes de la ciudad de Guayaquil. *PODIUM*, 65-77. <https://34.223.92.154/index.php/Podium/article/view/79>
- Andrade, V., & Bedoya, J. (2022). *El clima organizacional y la motivación laboral, componentes esenciales en la productividad de las empresas de Colombia*.
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4553>
- Atoche, M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N°18, Sullana-Piura, 2019*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Piura.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42992>

- Ayón-Ponce, G., Merchán-Holguín, J., & Zambrano-Ortíz, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón. *Polo del Conocimiento*, 6(62), 1663-1678. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3132>
- Basalamah, M., & As´ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bevins, D. (2018). *Herzberg´s Two Factor Theory of Motivation: A generational study*. Honors Thesis, Eastern Kentucky University. https://encompass.eku.edu/honors_theses/530?utm_source=encompass.eku.edu%2Fhonors_theses%2F530&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Bin, K., Jasimuddin, S., & Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*, 56(2), 421-440. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Borja, J. (2021). *Plan de comunicación interna de Pisende S.A.S*. Trabajo de grado, Corporación Universidad Lasallista, Facultad de Ciencias Sociales y Educación, Caldas-Antioquia. <http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/handle/10567/2976>
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>

- Calva, J. M. (2019). Ética en la investigación educativa: crisis, complejidad y desafío formativo . *Red de Investigadores Educativos Chihuahua A.C.*, 223-235.
- Castillo, J., & Ruiz, L. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servidores eléctricos Utcubamba S.A.C, Bagua Grande, Amazonas 2016*. Universidad Peruana Unión, Morales. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/663>
- Castillo, K. (2018). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa Sour comunicaciones S.A.C Lima-2016*. Tesis, Universidad Autónoma del Perú, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/438>
- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizaciones y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3217>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Checa, V., & Rodríguez, T. (15 de Noviembre de 2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. sociedad pro-rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*, XXI(44), 155-170. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Chóez-López, M., & Vélez Mendoza, Ñ. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción.

Polo del conocimiento, 88-107.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60).

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

De las Casas, A. (2022). *La motivación y el clima organizacional de las empresas privadas*. Trabajo de Investigación, Universidad Peruana de las Américas, Lima. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2070>

Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94).

<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>

Dimitrova, I. (2017). *Plan de motivación laboral en la Empresa CHG*. Memoria, Universidad Politecnica de Valencia. <http://hdl.handle.net/10251/97741>

Flórez, A., Toledo, N., & Ospina, Y. (2018). Clima laboral y motivación impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores de la planta IPS de la ciudad de Pereira-Risaralda. *Colección académica de Ciencias Sociales*.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4019/371>

9

Gonzalez, J., Paredes, M., Nuñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95).

<https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>

- González, J., Rodríguez, M., & González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el valle de Sugamaxi, Colombia. *Revista espacios*, 39(37), 3.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación&Negocios*, 13(21).
<https://doi.org/https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Hernández, N. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización*. Monografía , Fundación Universidad de América, Bogotá.
<https://hdl.handle.net/20.500.11839/7271>
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (primera ed)*. México, D. F.: McGrawHill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>.
- Huapaya, P., & Elorreaga, F. (2019). *Clima Laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto-septiembre, 2017*. Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1828>
- Huilcapi-Masacon, M., Jácome-Lara, G., & Castro-López, G. (2017). Motivation: theories and their relationship in the business environment. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- Jimenez, J. J., & Valderrama, A. A. (2021). *La motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021*.

- Trabajo de titulación, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71862>
- Khanna, V. (2017). Measuring Job satisfaction of academicians using Herzberg Theory. *Delhi Business Review*, 18(2), 75-86.
https://www.delhibusinessreview.org/V18n2/dbr_v18n2f.pdf
- López, S., & Fachelli. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*,
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Lora-Loza, M. B.-A.-V. (2023). Job Motivation and Mental Health Status of Care Person at the District Hospital La Esperanza During COVID-19. En M. Lora-Loza, M. Q. Barra, J. Alvarado-Alfaro, J. Rodríguez-Vega, D. A. Pinedo, R. E. Infanson, & M. A. Atco, *Proceedings of the 7th Brazilian Technology Symposium (BTSym'21)* (págs. 569-576). TRUJILLO, PERÚ: Springer Science and Business Media Deutschland GmbH.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_60
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Manterola, C. Q. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudios mas frecuentemente utilizados en investigacion clinica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49.
<file:///C:/Users/SONY/Documents/Downloads/S0716864019300057.pdf>.
- Miranda-Carrillo, M. (2018). *Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana*. Trabajo de suficiencia

profesional, Universidad de Piura, Lima.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Palomino, P. (2017). *Influencia del clima laboral en la motivación de los empleados de la empresa Global Business en la Provincia de Lima 2015*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8433>

Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones pormodernas. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 173-188.
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/553056570009.pdf>

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo. INDTEC, C.A*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Piligua, F., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Harpedez Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XVI(28).
<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>

Ramírez, K. (2019). *Estrategias de motivación laboral para fortalecer el clima organizaional de los colaboradores en la Empresa Hermes Transportes*

- Blindados S.A Chiclayo - 2018*. Tesis, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38708>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (01 de 09 de 2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32110/356036?publisher=http-www-cag-edu-tr-ilhan-ozturk>
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43).
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Saavedra, L., López, B., & Rodríguez, C. (2017). *La motivación de los colaboradores como elemento clave en el proceso de innovación de las organizaciones en Colombia*.
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3925>
- Sánchez-Carlessi, H., Reyes-Romero, C., & Mejía-Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Sumba-Bustamante, R., Moreno-Gonzambay, P., & Villafuerte-Peñañiel, N. (2022).

Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1).

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., & Zurita-Cruz, J. N. (2018).

Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la*

empresa Minería Texas Colombia. Informe final de investigación,

Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1521>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Motivación	Según Chiavenato 2001 como se citó en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social.	Esta se relaciona con las habilidades que tienen las personas o los trabajadores para alcanzar sus metas y los objetivos que se proponen para ser capaces de solucionar problemas esta variable se evaluara a través de dimensiones que a su vez se subdividen en indicadores para un análisis de cada uno de los indicadores que le conforman. Esta variable se midió a través de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la organización de estudio.	Factores Higiénico	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios y servicios sociales <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Condiciones físicas y ambientales <ul style="list-style-type: none"> • Salario 	Escala de Likert
			Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Realización • Reconocimiento • Progreso profesional 	
Variable 02: Clima Laboral	(Andrade & Bedoya, 2022) definen el Clima como las características del medio	Es el lugar o espacio donde interactúa todo el personal de la empresa para el desenvolvimiento	Factores Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento laboral <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Condiciones laborales 	Escala de Likert

	<p>ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o interna. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve</p>	<p>correcto de sus actividades diarias, se evaluarán dimensiones para conocer la relación existente entre estas y sus diversos indicadores. Por medio de la encuesta se determinó la importancia que tiene la variable en la muestra estudio.</p>	<p>Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas y Obligaciones <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Falta de compromiso 	
--	---	---	------------------------	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos Encuesta aplicada a la muestra estudio.

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Factores higiénicos					
Beneficios y servicios sociales					
1.- Tengo acceso a préstamos a través de la empresa					
2.- La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas.					
3.- La institución respeta mi hora de descanso.					
4.- Tengo una buena relación con mis compañeros.					
5.- Recibo aguinaldo por fiestas patrias					
Supervisión					
6.- Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.					
7.- Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.					
8.- Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.					
Condiciones físicas y ambientales					
9.- Mi lugar de trabajo está afectando mi salud					
10.- Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.					
11.- Me siento seguro en mi trabajo.					
Salario					
12.- Considero que mi salario es bajo.					
Factores Motivacionales.					
Realización					
13.- Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor.					
14.- Establezco relaciones internas en la organización.					
15.- Me siento bien con mi desempeño laboral.					
16.- Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa.					
17.- Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
18.- Indago sobre temas que son de mi competencia.					
19.- Aspiro a otros cargos.					
20.- Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.					
21.- Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.					
Reconocimiento					
22.- Siento que toman en cuenta mis opiniones.					
23.- Considero que reconocen mi trabajo.					

24.- Reconocen mis horas extras.					
25.- Me dan a conocer que mejoro día a día.					
26.- Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.					
Progreso profesional					
27.- Se preocupan por implementar mis conocimientos.					
28.- Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.					
29.- Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.					
30.- Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
31.- Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.					
32.- Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.					
33.- Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
34.- El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.					
35.- Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.					
36.- Mantengo una comunicación abierta con mi superior.					
Factores Laborales					
Involucramiento laboral					
37.- Se siente compromiso con el éxito en la empresa					
38.- Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
39.- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa					
40.- Los trabajadores están comprometidos con la empresa					
41.- En la oficina, las cosas se hacen mejor cada día.					
42.- Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
43.- Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
44.- Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo personal.					
45.- Hay clara definición de la misión, visión y valores en la empresa.					
46.- La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
Comunicación					
47.- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
48.- En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					

49.- En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
50.- Existen suficientes canales de comunicación					
51.- Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
52.- En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos.					
53.- La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.					
54.- El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
55.- Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
56.- Se reconocen los avances en otras áreas de la empresa.					
Condiciones laborales					
57.- Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
58.- Los objetivos de trabajo son retadores.					
59.- Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
60.- El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
61.- Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
62.- Existe buena administración de los recursos.					
63.- La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
64.- Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
65.- Se dispone con tecnología que facilita el trabajo					
66.- La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
Responsabilidad					
Tareas y obligaciones					
67.- En la empresa cada colaborador realiza sus funciones que le corresponde y no deben asumir otras responsabilidades, que no sea de su puesto de trabajo					
68.- En la empresa, casi todo se verifica dos veces antes de darle el visto bueno y pase a otra área con responsabilidad y cumplimiento de políticas establecidas					
69.- En la empresa donde labora usted cumple con trabajar horas extras					
Iniciativa					
70.- En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo(a)					

71.- En la empresa los jefes prefieren que, si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de estar consultándolo todo con ellos					
72.- En la empresa los colaboradores carecen de confianza y responsabilidades para realizar sus actividades por ende bajan su rendimiento					
Falta de compromiso					
73.- En la empresa cuando alguien comete un error en el trabajo, siempre hay algunas excusas					
74.- En la empresa uno de los problemas existentes, es que algunos trabajadores no son responsables y de esta manera no llegan a su cuota y bajan su rendimiento					

Encuesta basada en los cuestionarios de [Huapaya y Elorreaga \(2019\)](#) y de [Jimenez y Valderrama \(2021\)](#)

Anexo 3: Vinculación De los ítems del cuestionario con los indicadores y dimensiones de las variables.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO
Variable 01: Motivación	Factores higiénicos	• Beneficios y servicios sociales	1, 2, 3,4, 5
		• Supervisión	6, 7, 8
		• Condiciones físicas y ambientales	9, 10, 11
		• Salario	12
	Factores motivacionales	• Realización	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
		• Reconocimiento	22, 23, 24, 25, 26
• Progreso profesional		27, 28, 29, 30,31 32, 33, 34, 35, 36	
Variable 02: Clima Laboral	Factores Laborales	• Involucramiento laboral	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46
		• Comunicación	47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56
		• Condiciones laborales	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
	Responsabilidad	• Tareas y Obligaciones	67, 68, 69
		• Iniciativa	70, 71, 72
		• Falta de compromiso	73, 74

Anexo 4: Evidencia de trabajo de campo

Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022

Estimado encuestado:

Estas preguntas que se presentan a continuación forman parte del trabajo de investigación denominado: "*Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022*". Los resultados están destinados para fines académicos. Esperando su excelente colaboración

Lea detenidamente cada una de las preguntas, de la forma mas sincera posible según considere conveniente. *Gracias!!!*



wchavezto@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)



[Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio



Universidad César Vallejo

1.- Tengo acceso a préstamos a través de la empresa *

- Ninguno o nunca
- Poco
- Regular o algo
- Mucho

Anexo 5: Autorización de la empresa

Posorja, 09 de septiembre de 2022

Sr. Augusto Aguirre
Gerente General

De mis consideraciones

Yo Walter Chavez Torres con cedula de identidad 0925058846 maestrante de la Universidad Cesar vallejo, solicito de la manera mas cordial y se me permita aplicar los instrumentos de medición de las variables, la información a solicitar es vital para el desarrollo de mi proyecto de investigación, adicional se recopilara información y solicitarle las facilidades para poder aplicar la debida prueba piloto en el trabajo de investigación titulado **Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022**; previo a la obtención del título de cuarto nivel en el programa académico de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo.

Como maestrante me comprometo a utilizar la información que se recolectara solamente para la investigación y se obliga a no utilizar para fines personales la información ni compartirla con terceras personas. Toda información y resultados serán exclusivamente de uso académico.

Atentamente.



Walter Estalin Chávez Torres
Ci: 0925058846



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Eco. Lissette Vanesa Guaranda Acuña,MPFC.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Posgrado de la UCV del programa académico de Maestría en Administración de Negocios-MBA, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magister en Administración de Negocios.

El título del proyecto de investigación es: ***“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”***, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración, finanzas, proyectos corporativos y economía.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Chávez, Torres Walter Estalin

DNI: 0925058646

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Motivación

Según Chiavenato 2001 como se citó en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social

II. Dimensiones

1. Factores higiénicos

2. Factores motivacionales

III. Variable clima laboral

Andrade y Bedoya (2022) definen el clima como las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o interna. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

IV. Dimensiones

1. Factores laborales

2. Responsabilidad

Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Motivación	Según Chiavenato 2001 como se citó en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social.	Esta se relaciona con las habilidades que tienen las personas o los trabajadores para alcanzar sus metas y los objetivos que se proponen para ser capaces de solucionar problemas esta variable se evaluará a través de dimensiones que a su vez se subdividen en indicadores para un análisis de cada uno de los indicadores que le conforman. Esta variable se midió a través de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la organización de estudio.	Factores Higiénico	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios y servicios sociales <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Condiciones físicas y ambientales <ul style="list-style-type: none"> • Salario 	Escala de Likert
			Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Realización • Reconocimiento • Progreso profesional 	
Variable 02: Clima Laboral	(Andrade & Bedoya, 2022) definen el Clima como las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o interna. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve	Es el lugar o espacio donde interactúa todo el personal de la empresa para el desenvolvimiento correcto de sus actividades diarias, se evaluarán dimensiones para conocer la relación existente entre estas y sus diversos indicadores. Por medio de la encuesta se determinó la importancia que tiene la variable en la muestra estudio.	Factores Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento laboral <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Condiciones laborales 	Escala de Likert
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas y Obligaciones <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Falta de compromiso 	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Motivación y clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Motivación													
	Dimensión 01: Factores higiénicos													
1	Tengo acceso a préstamos a través de la empresa				X				X					X
2	La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas.				X				X					X
3	La empresa respeta mi hora de descanso.				X				X					X
4	Tengo una buena relación con mis compañeros.				X				X					X
5	Recibo aguinaldo por fiestas patrias				X				X					X
6	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.				X				X					X
7	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.				X				X					X
8	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.				X				X					X
9	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud				X				X					X
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.				X				X					X
11	Me siento seguro en mi trabajo.				X				X					X
12	Considero que mi salario es bajo.				X				X					X
	Dimensión 02: Factores motivacionales													
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor.				X				X					X
14	Establezco relaciones internas en la organización.				X				X					X
15	Me siento bien con mi desempeño laboral.				X				X					X
16	Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa.				X				X					X
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.				X				X					X
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.				X				X					X
19	Aspiro a otros cargos.				X				X					X
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.				X				X					X
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.				X				X					X
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.				X				X					X
23	Considero que reconocen mi trabajo.				X				X					X
24	Reconocen mis horas extras.				X				X					X
25	Me dan a conocer que mejoro día a día.				X				X					X
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.				X				X					X
27	Se preocupan por implementar mis conocimientos.				X				X					X

28	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.				X			X			X
29	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.				X			X			X
30	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.				X			X			X
31	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.				X			X			X
32	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.				X			X			X
33	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.				X			X			X
34	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.				X			X			X
35	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.				X			X			X
36	Mantengo una comunicación abierta con mi superior.				X			X			X
	Clima Laboral										
	Dimensión 01: Factores laborales										
37	Se siente compromiso con el éxito en la empresa				X			X			X
38	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo				X			X			X
39	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa				X			X			X
40	Los trabajadores están comprometidos con la empresa				X			X			X
41	En la oficina, las cosas se hacen mejor cada día.				X			X			X
42	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.				X			X			X
43	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X			X			X
44	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.				X			X			X
45	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la empresa				X			X			X
46	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				X			X			X
47	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				X			X			X
48	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.				X			X			X
49	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X			X			X
50	Existen suficientes canales de comunicación				X			X			X
51	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				X			X			X
52	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos.				X			X			X

53	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.				X			X			X
54	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.				X			X			X
55	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				X			X			X
56	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.				X			X			X
57	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				X			X			X
58	Los objetivos de trabajo son retadores.				X			X			X
59	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				X			X			X
60	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				X			X			X
61	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				X			X			X
62	Existe buena administración de los recursos.				X			X			X
63	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas				X			X			X
64	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa				X			X			X
65	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo				X			X			X
66	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				X			X			X
Dimensión 02: Responsabilidad											
67	En la empresa cada colaborador realiza sus funciones que le corresponde y no deben asumir otras responsabilidades, que no sea de su puesto de trabajo				X			X			X
68	En la empresa, casi todo se verifica dos veces antes de darle el visto bueno y pase a otra área con responsabilidad y cumplimiento de políticas establecidas				X			X			X
69	En la empresa donde labora usted cumple con trabajar horas extras				X			X			X
70	En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo(a)				X			X			X
71	En la empresa los jefes prefieren que, si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de estar consultándolo todo con ellos				X			X			X
72	En la empresa los colaboradores carecen de confianza y responsabilidades para realizar sus actividades por ende bajan su rendimiento				X			X			X
73	En la empresa cuando alguien comete un error en el trabajo, siempre hay algunas excusas				X			X			X
74	En la empresa uno de los problemas existentes, es que algunos trabajadores no son responsables y de esta manera no llegan a su cuota y bajan su rendimiento				X			X			X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Eco. Lissette Vanessa Guaranda Acuña, MPFC. DNI: 0925248148

Especialidad del validador: Magister en Finanzas y proyectos corporativos

5 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado electrónicamente por:
LISSETTE VANESSA
GUARANDA ACUNA

Eco. Lissette Vanesa Guaranda Acuña, MPFC.

Magister en Finanzas y proyectos Corporativos

Reg. Senescyt 1006-2017-1818032

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”**, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
-----------------	------	----------------	-------	----------------

N°	Preguntas	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Motivación						
Dimensión 01: Factores higiénicos						
01	Tengo acceso a préstamos a través de la empresa					
02	La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas					
03	La institución respeta mi hora de descanso.					
04	Tengo una buena relación con mis compañeros.					
05	Recibo aguinaldo por fiestas patrias					
06	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.					
07	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.					
08	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.					
09	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud					
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.					
11	Me siento seguro en mi trabajo.					
12	Considero que mi salario es bajo.					
Dimensión 02 Factores motivacionales						
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor.					
14	Establezco relaciones internas en la organización.					
15	Me siento bien con mi desempeño laboral.					
16	Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa.					
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.					
19	Aspiro a otros cargos.					
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.					
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.					
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.					
23	Considero que reconocen mi trabajo.					
24	Reconocen mis horas extras.					
25	Me dan a conocer que mejoro día a día.					
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.					
27	Se preocupan por implementar mis conocimientos.					



28	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.					
29	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.					
30	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
31	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.					
32	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.					
33	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
34	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.					
35	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.					
36	Mantengo una comunicación abierta con mi superior.					

Muchas gracias por su colaboración...

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”**, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
-----------------	------	----------------	-------	----------------

N°	Preguntas	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Clima laboral						
Dimensión 01: Factores laborales						
01	Se siente compromiso con el éxito en la empresa					
02	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
03	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa					
04	Los trabajadores están comprometidos con la empresa					
05	En la oficina, las cosas se hacen mejor cada día.					
06	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
07	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
08	Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo personal.					
09	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la empresa					
10	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
12	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
14	Existen suficientes canales de comunicación					
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
16	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos.					
17	La empresa fomenta y promueve la comunicación entre					
18	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
19	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
20	Se reconocen los avances en otras áreas de la empresa					
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
22	Los objetivos de trabajo son retadores.					
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
24	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Existe buena administración de los recursos.					



27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.					
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa.					
29	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo					
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
Dimensión 02: Responsabilidad						
31	En la empresa cada colaborador realiza sus funciones que le corresponde y no deben asumir otras responsabilidades, que no sea de su puesto de trabajo					
32	En la empresa, casi todo se verifica dos veces antes de darle el visto bueno y pase a otra área con responsabilidad y cumplimiento de políticas establecidas					
33	En la empresa donde labora usted cumple con trabajar horas extras					
34	En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo(a)					
35	En la empresa los jefes prefieren que, si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de estar consultándolo todo con ellos					
36	En la empresa los colaboradores carecen de confianza y responsabilidades para realizar sus actividades por ende bajan su rendimiento					
37	En la empresa cuando alguien comete un error en el trabajo, siempre hay algunas excusas					
38	En la empresa uno de los problemas existentes, es que algunos trabajadores no son responsables y de esta manera no llegan a su cuota y bajan su rendimiento					

Muchas gracias por su colaboración...

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Ing. Com. Omar Gabriel Mejía Flores, MTF., DBAc., DCEc.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Posgrado de la UCV del programa académico de Maestría en Administración de Negocios-MBA, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magister en Administración de Negocios.

El título del proyecto de investigación es: ***“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”***, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración, finanzas, proyectos corporativos y economía.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Chávez, Torres Walter Estalin

DNI: 0925058646

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Motivación

Según Chiavenato 2001 como se citó en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social

II. Dimensiones

1. Factores higiénicos

2. Factores motivacionales

III. Variable clima laboral

Andrade y Bedoya (2022) definen el Clima como las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o interna. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

IV. Dimensiones

1. Factores laborales

2. Responsabilidad

Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Motivación	Según Chiavenato 2001 como se citó en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social.	Esta se relaciona con las habilidades que tienen las personas o los trabajadores para alcanzar sus metas y los objetivos que se proponen para ser capaces de solucionar problemas esta variable se evaluará a través de dimensiones que a su vez se subdividen en indicadores para un análisis de cada uno de los indicadores que le conforman. Esta variable se midió a través de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la organización de estudio.	Factores Higiénico	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios y servicios sociales <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Condiciones físicas y ambientales <ul style="list-style-type: none"> • Salario 	Escala de Likert
			Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Realización • Reconocimiento • Progreso profesional 	
Variable 02: Clima Laboral	(Andrade & Bedoya, 2022) definen el Clima como las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o interna. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve	Es el lugar o espacio donde interactúa todo el personal de la empresa para el desenvolvimiento correcto de sus actividades diarias, se evaluarán dimensiones para conocer la relación existente entre estas y sus diversos indicadores. Por medio de la encuesta se determinó la importancia que tiene la variable en la muestra estudio.	Factores Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento laboral <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Condiciones laborales 	Escala de Likert
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas y Obligaciones <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Falta de compromiso 	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Motivación y el clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Motivación													
	Dimensión 01: Factores higiénicos													
1	Tengo acceso a préstamos a través de la empresa				X				X				X	
2	La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas.				X				X				X	
3	La empresa respeta mi hora de descanso.				X				X				X	
4	Tengo una buena relación con mis compañeros.				X				X				X	
5	Recibo aguinaldo por fiestas patrias				X				X				X	
6	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.				X				X				X	
7	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.				X				X				X	
8	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.				X				X				X	
9	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud				X				X				X	
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.				X				X				X	
11	Me siento seguro en mi trabajo.				X				X				X	
12	Considero que mi salario es bajo.				X				X				X	
	Dimensión 02: Factores motivacionales													
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor.				X				X				X	
14	Establezco relaciones internas en la organización.				X				X				X	
15	Me siento bien con mi desempeño laboral.				X				X				X	
16	Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa.				X				X				X	
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.				X				X				X	
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.				X				X				X	
19	Aspiro a otros cargos.				X				X				X	
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.				X				X				X	
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.				X				X				X	
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.				X				X				X	
23	Considero que reconocen mi trabajo.				X				X				X	
24	Reconocen mis horas extras.				X				X				X	
25	Me dan a conocer que mejoro día a día.				X				X				X	
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.				X				X				X	
27	Se preocupan por implementar mis conocimientos.				X				X				X	

28	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.				X			X			X
29	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.				X			X			X
30	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.				X			X			X
31	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.				X			X			X
32	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.				X			X			X
33	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.				X			X			X
34	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.				X			X			X
35	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.				X			X			X
36	Mantengo una comunicación abierta con mi superior.				X			X			X
	Clima Laboral										
	Dimensión 01: Factores laborales										
37	Se siente compromiso con el éxito en la empresa				X			X			X
38	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo				X			X			X
39	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa				X			X			X
40	Los trabajadores están comprometidos con la empresa				X			X			X
41	En la oficina, las cosas se hacen mejor cada día.				X			X			X
42	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.				X			X			X
43	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X			X			X
44	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.				X			X			X
45	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la empresa				X			X			X
46	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				X			X			X
47	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				X			X			X
48	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.				X			X			X
49	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X			X			X
50	Existen suficientes canales de comunicación				X			X			X
51	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				X			X			X
52	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos.				X			X			X

53	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.				X			X			X
54	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.				X			X			X
55	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				X			X			X
56	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.				X			X			X
57	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				X			X			X
58	Los objetivos de trabajo son retadores.				X			X			X
59	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				X			X			X
60	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				X			X			X
61	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				X			X			X
62	Existe buena administración de los recursos.				X			X			X
63	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas				X			X			X
64	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa				X			X			X
65	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo				X			X			X
66	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				X			X			X
	Dimensión 02: Responsabilidad										
67	En la empresa cada colaborador realiza sus funciones que le corresponde y no deben asumir otras responsabilidades, que no sea de su puesto de trabajo				X			X			X
68	En la empresa, casi todo se verifica dos veces antes de darle el visto bueno y pase a otra área con responsabilidad y cumplimiento de políticas establecidas				X			X			X
69	En la empresa donde labora usted cumple con trabajar horas extras				X			X			X
70	En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo(a)				X			X			X
71	En la empresa los jefes prefieren que, si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de estar consultándolo todo con ellos				X			X			X
72	En la empresa los colaboradores carecen de confianza y responsabilidades para realizar sus actividades por ende bajan su rendimiento				X			X			X
73	En la empresa cuando alguien comete un error en el trabajo, siempre hay algunas excusas				X			X			X
74	En la empresa uno de los problemas existentes, es que algunos trabajadores no son responsables y de esta manera no llegan a su cuota y bajan su rendimiento				X			X			X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ing. Com. Omar Gabriel Mejía Flores, MTF., DBAc., DCEc.

Especialidad del validador: Senescyt Investigador Agregado 2

5 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado electrónicamente por:
**OMAR GABRIEL
MEJIA FLORES**

Ing. Com. Omar Gabriel Mejía Flores, MTF., DBAc., DCEc.
<https://orcid.org/0000-0001-5129-8933>
Senescyt Investigador Agregado 2 REG-INV-20-04491
Código SETEC MDT-389-CCL-221129

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”**, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
-----------------	------	----------------	-------	----------------

N°	Preguntas	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Motivación						
Dimensión 01: Factores higiénicos						
01	Tengo acceso a préstamos a través de la empresa					
02	La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas					
03	La institución respeta mi hora de descanso.					
04	Tengo una buena relación con mis compañeros.					
05	Recibo aguinaldo por fiestas patrias					
06	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.					
07	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.					
08	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.					
09	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud					
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.					
11	Me siento seguro en mi trabajo.					
12	Considero que mi salario es bajo.					
Dimensión 02 Factores motivacionales						
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor.					
14	Establezco relaciones internas en la organización.					
15	Me siento bien con mi desempeño laboral.					
16	Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa.					
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.					
19	Aspiro a otros cargos.					
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.					
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.					
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.					
23	Considero que reconocen mi trabajo.					
24	Reconocen mis horas extras.					
25	Me dan a conocer que mejoro día a día.					
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.					
27	Se preocupan por implementar mis conocimientos.					



28	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.					
29	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.					
30	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
31	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.					
32	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.					
33	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
34	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.					
35	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.					
36	Mantengo una comunicación abierta con mi superior.					

Muchas gracias por su colaboración...

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”**, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
-----------------	------	----------------	-------	----------------

N°	Preguntas	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Clima laboral						
Dimensión 01: Factores laborales						
01	Se siente compromiso con el éxito en la empresa					
02	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
03	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa					
04	Los trabajadores están comprometidos con la empresa					
05	En la oficina, las cosas se hacen mejor cada día.					
06	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
07	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
08	Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo personal.					
09	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la empresa					
10	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
12	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
14	Existen suficientes canales de comunicación					
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
16	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos.					
17	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna					
18	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
19	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
20	Se reconocen los avances en otras áreas de la empresa					
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
22	Los objetivos de trabajo son retadores.					
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
24	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Existe buena administración de los recursos.					



27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.					
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa.					
29	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo					
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
Dimensión 02: Responsabilidad						
31	En la empresa cada colaborador realiza sus funciones que le corresponde y no deben asumir otras responsabilidades, que no sea de su puesto de trabajo					
32	En la empresa, casi todo se verifica dos veces antes de darle el visto bueno y pase a otra área con responsabilidad y cumplimiento de políticas establecidas					
33	En la empresa donde labora usted cumple con trabajar horas extras					
34	En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo(a)					
35	En la empresa los jefes prefieren que, si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de estar consultándolo todo con ellos					
36	En la empresa los colaboradores carecen de confianza y responsabilidades para realizar sus actividades por ende bajan su rendimiento					
37	En la empresa cuando alguien comete un error en el trabajo, siempre hay algunas excusas					
38	En la empresa uno de los problemas existentes, es que algunos trabajadores no son responsables y de esta manera no llegan a su cuota y bajan su rendimiento					

Muchas gracias por su colaboración...

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Eco. Nubia Elizabeth Casquete Baidal, MPFC., DCEc.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Posgrado de la UCV del programa académico de Maestría en Administración de Negocios-MBA, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magister en Administración de Negocios.

El título del proyecto de investigación es: ***“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”***, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema administración, finanzas, proyectos corporativos y economía.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Chávez, Torres Walter Estalin

DNI: 0925058646

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Motivación

Según Chiavenato 2001 como se citó en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social

II. Dimensiones

1. Factores higiénicos

2. Factores motivacionales

III. Variable clima laboral

Andrade y Bedoya (2022) definen el Clima como las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o interna. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

IV. Dimensiones

1. Factores laborales

2. Responsabilidad

Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Motivación	Según Chiavenato 2001 como se citó en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la capacidad de razonamiento y la capacidad de solucionar problemas que tiene el individuo, incluyendo valores personales y que tiene influencia social.	Esta se relaciona con las habilidades que tienen las personas o los trabajadores para alcanzar sus metas y los objetivos que se proponen para ser capaces de solucionar problemas esta variable se evaluará a través de dimensiones que a su vez se subdividen en indicadores para un análisis de cada uno de los indicadores que le conforman. Esta variable se midió a través de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la organización de estudio.	Factores Higiénico	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios y servicios sociales <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Condiciones físicas y ambientales <ul style="list-style-type: none"> • Salario 	Escala de Likert
			Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Realización • Reconocimiento • Progreso profesional 	
Variable 02: Clima Laboral	(Andrade & Bedoya, 2022) definen el Clima como las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o interna. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve	Es el lugar o espacio donde interactúa todo el personal de la empresa para el desenvolvimiento correcto de sus actividades diarias, se evaluarán dimensiones para conocer la relación existente entre estas y sus diversos indicadores. Por medio de la encuesta se determinó la importancia que tiene la variable en la muestra estudio.	Factores Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento laboral <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Condiciones laborales 	Escala de Likert
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas y Obligaciones <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Falta de compromiso 	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Motivación y clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Motivación													
	Dimensión 01: Factores higiénicos													
1	Tengo acceso a préstamos a través de la empresa				X				X					X
2	La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas.				X				X					X
3	La empresa respeta mi hora de descanso.				X				X					X
4	Tengo una buena relación con mis compañeros.				X				X					X
5	Recibo aguinaldo por fiestas patrias				X				X					X
6	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.				X				X					X
7	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.				X				X					X
8	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.				X				X					X
9	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud				X				X					X
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.				X				X					X
11	Me siento seguro en mi trabajo.				X				X					X
12	Considero que mi salario es bajo.				X				X					X
	Dimensión 02: Factores motivacionales													
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor.				X				X					X
14	Establezco relaciones internas en la organización.				X				X					X
15	Me siento bien con mi desempeño laboral.				X				X					X
16	Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa.				X				X					X
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.				X				X					X
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.				X				X					X
19	Aspiro a otros cargos.				X				X					X
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.				X				X					X
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.				X				X					X
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.				X				X					X
23	Considero que reconocen mi trabajo.				X				X					X
24	Reconocen mis horas extras.				X				X					X
25	Me dan a conocer que mejoro día a día.				X				X					X
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.				X				X					X
27	Se preocupan por implementar mis conocimientos.				X				X					X

28	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.				X			X			X
29	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.				X			X			X
30	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.				X			X			X
31	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.				X			X			X
32	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.				X			X			X
33	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.				X			X			X
34	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.				X			X			X
35	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.				X			X			X
36	Mantengo una comunicación abierta con mi superior.				X			X			X
	Clima Laboral										
	Dimensión 01: Factores laborales										
37	Se siente compromiso con el éxito en la empresa				X			X			X
38	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo				X			X			X
39	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa				X			X			X
40	Los trabajadores están comprometidos con la empresa				X			X			X
41	En la oficina, las cosas se hacen mejor cada día.				X			X			X
42	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.				X			X			X
43	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X			X			X
44	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.				X			X			X
45	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la empresa				X			X			X
46	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				X			X			X
47	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				X			X			X
48	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.				X			X			X
49	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X			X			X
50	Existen suficientes canales de comunicación				X			X			X
51	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				X			X			X
52	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos.				X			X			X

53	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.				X			X			X
54	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.				X			X			X
55	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				X			X			X
56	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.				X			X			X
57	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				X			X			X
58	Los objetivos de trabajo son retadores.				X			X			X
59	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				X			X			X
60	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				X			X			X
61	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				X			X			X
62	Existe buena administración de los recursos.				X			X			X
63	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas				X			X			X
64	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa				X			X			X
65	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo				X			X			X
66	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				X			X			X
Dimensión 02: Responsabilidad											
67	En la empresa cada colaborador realiza sus funciones que le corresponde y no deben asumir otras responsabilidades, que no sea de su puesto de trabajo				X			X			X
68	En la empresa, casi todo se verifica dos veces antes de darle el visto bueno y pase a otra área con responsabilidad y cumplimiento de políticas establecidas				X			X			X
69	En la empresa donde labora usted cumple con trabajar horas extras				X			X			X
70	En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo(a)				X			X			X
71	En la empresa los jefes prefieren que, si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de estar consultándolo todo con ellos				X			X			X
72	En la empresa los colaboradores carecen de confianza y responsabilidades para realizar sus actividades por ende bajan su rendimiento				X			X			X
73	En la empresa cuando alguien comete un error en el trabajo, siempre hay algunas excusas				X			X			X
74	En la empresa uno de los problemas existentes, es que algunos trabajadores no son responsables y de esta manera no llegan a su cuota y bajan su rendimiento				X			X			X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Eco. Nubia Elizabeth Casquete Baidal **DNI: 0918517343**

Especialidad del validador: Investigadora Senescyt

5 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado electrónicamente por:
**NUBIA ELIZABETH
CASQUETE BAIDAL**

**Eco. Nubia Elizabeth Casquete Baidal, MPFC., DCEc.
<https://orcid.org/0000-0002-4683-1606>
Senescyt Investigador REG-INV-20-04560
Código SETEC MDT-4109-CCL-224340**

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”**, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
-----------------	------	----------------	-------	----------------

N°	Preguntas	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Motivación						
Dimensión 01: Factores higiénicos						
01	Tengo acceso a préstamos a través de la empresa					
02	La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas					
03	La institución respeta mi hora de descanso.					
04	Tengo una buena relación con mis compañeros.					
05	Recibo aguinaldo por fiestas patrias					
06	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.					
07	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.					
08	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.					
09	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud					
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.					
11	Me siento seguro en mi trabajo.					
12	Considero que mi salario es bajo.					
Dimensión 02 Factores motivacionales						
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor.					
14	Establezco relaciones internas en la organización.					
15	Me siento bien con mi desempeño laboral.					
16	Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa.					
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.					
19	Aspiro a otros cargos.					
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.					
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.					
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.					
23	Considero que reconocen mi trabajo.					
24	Reconocen mis horas extras.					
25	Me dan a conocer que mejoro día a día.					
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.					
27	Se preocupan por implementar mis conocimientos.					



28	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.					
29	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.					
30	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
31	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.					
32	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.					
33	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
34	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.					
35	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.					
36	Mantengo una comunicación abierta con mi superior.					

Muchas gracias por su colaboración...

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022”**, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
-----------------	------	----------------	-------	----------------

N°	Preguntas	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Clima laboral						
Dimensión 01: Factores laborales						
01	Se siente compromiso con el éxito en la empresa					
02	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
03	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa					
04	Los trabajadores están comprometidos con la empresa					
05	En la oficina, las cosas se hacen mejor cada día.					
06	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
07	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
08	Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo personal.					
09	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la empresa					
10	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
12	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
14	Existen suficientes canales de comunicación					
15	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
16	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos.					
17	La empresa fomenta y promueve la comunicación entre					
18	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
19	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
20	Se reconocen los avances en otras áreas de la empresa					
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
22	Los objetivos de trabajo son retadores.					
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
24	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Existe buena administración de los recursos.					



27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.					
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa.					
29	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo					
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
Dimensión 02: Responsabilidad						
31	En la empresa cada colaborador realiza sus funciones que le corresponde y no deben asumir otras responsabilidades, que no sea de su puesto de trabajo					
32	En la empresa, casi todo se verifica dos veces antes de darle el visto bueno y pase a otra área con responsabilidad y cumplimiento de políticas establecidas					
33	En la empresa donde labora usted cumple con trabajar horas extras					
34	En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo(a)					
35	En la empresa los jefes prefieren que, si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de estar consultándolo todo con ellos					
36	En la empresa los colaboradores carecen de confianza y responsabilidades para realizar sus actividades por ende bajan su rendimiento					
37	En la empresa cuando alguien comete un error en el trabajo, siempre hay algunas excusas					
38	En la empresa uno de los problemas existentes, es que algunos trabajadores no son responsables y de esta manera no llegan a su cuota y bajan su rendimiento					

Muchas gracias por su colaboración...



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA COMPAÑÍA HARINERA DE POSORJA 2022", cuyo autor es CHAVEZ TORRES WALTER ESTALIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 10-01- 2023 07:38:44

Código documento Trilce: TRI - 0510728