



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y clima organizacional de los colaboradores en
la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Jenny Melisa Arbulú Hurtado

ASESOR:

Mg. Willian Sebastian Flores Sotelo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2017

Dedicatoria

Con mucho cariño

A mis padres, esposo, hermanos y sobrinos por su apoyo y su constante aliento en el desarrollo de mi carrera.

Agradecimiento

Gracias a mi asesor Willian Flores Sotelo, por su apoyo en el desarrollo de mi tesis.

A mi esposo, por su cooperación en esta etapa de mi carrera profesional.

A mi madre por su apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida.

Declaración de Autoría

Yo, Jenny Melisa Arbulú Hurtado, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017” presentada, en 115 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA. Lima 31 de marzo 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de Mayo del 2017

Jenny Melisa Arbulú Hurtado
DNI: 42696624

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017, elaborada con el propósito de obtener el grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano.

En el presente trabajo, se estudia la relación Motivación y clima organizacional. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; el capítulo III, describe resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Los resultados de la presente investigación, se concluyo que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables motivación y clima organizacional, estadísticamente significativa ($Rho= 0,695$); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación moderada y directa entre Motivación y clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL Lima, 2017, y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es moderada y directa, y se afirma: a mayor problema en la motivación, menor es el desarrollo del clima organizacional para los colaboradores.

Esperando señores del jurado que la investigación con los requisitos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo y merezca su aprobación.

La autora.

Índice de contenido

Páginas preliminares	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autoría	iv
Presentación	v
Índice de contenido	vi
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción.	09
1.1 Antecedentes	10
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	14
1.3 Justificación	30
1.4 Problema	30
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	34
II. Marco metodológico	33
2.1 Variables	37
2.2 Operacionalización de variables	37
2.3 Método de la investigación.	36
2.4 Tipo de Investigación	37
2.5 Diseño de la Investigación.	37
2.6 Población de estudio	41
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.8 Métodos de análisis de datos	45
2.9 Aspectos éticos	46
III. Resultados	47
IV. Discusión	56
V. Conclusiones.	59
Vi. Recomendaciones	61
VII. Referencias bibliográficas.	63

Lista de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable motivación.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Tabla 2: Operacionalización de las variables clima organizacional.	39
Tabla 3: Niveles de motivación.	42
Tabla 4: Consolidado de niveles de las dimensiones de la variable motivación.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.43
Tabla 5: Niveles de clima organizacional.	43
Tabla 6: Consolidado de niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional.	44
Tabla 7: Expertos validadores de los instrumentos	44
Tabla 8: Validez del instrumento.	45
Tabla 9: Alfa de cronbach: variable clima organizacional.	45
Tabla 10: Niveles de motivación.	48
Tabla 11: Descripción de los niveles de motivación.	49
Tabla 12: Descripción del clima organizacional.	50
Tabla 13: Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables motivación y clima organizacional.	51
Tabla 14: Coeficiente de correlación de Spearman entre necesidades de protección y seguridad en motivación y el clima organizacional.	52
Tabla 15: Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión necesidades sociales y de pertenencia y clima organizacional.	53
Tabla 16: Coeficiente de Spearman entre la dimensión necesidades de autoestima y el clima organizacional.	54
Tabla 17: Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión necesidades de autorrealización en la motivación y el clima organizacional.	55

Lista de figuras

Figura 1: Niveles de motivación.	48
Figura 2: Niveles de los objetivos estratégicos de la motivación .	49
Figura 3 Niveles de clima organizacional	50

Resumen

La mayor parte de nuestras vidas estamos más vinculados en nuestras labores y lugares de trabajo, ambiente laboral. Por este motivo, el concepto de motivación y clima organizacional ha tomado mucha importancia para aquellas organizaciones modernas que compiten por buscar el equilibrio entre clima y ambiente de los colaboradores dentro de las corporaciones, razón por la cual en la investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la motivación y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Deco Blinds EIRL, 2017.

La investigación se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo y fue de tipo correlacional, ya que tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existió entre dos variables. La presente investigación posee un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 150 colaboradores. Para la recolección de datos se empleo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los resultados evidenciaron que el 60.7% presentaron un nivel de motivación malo y el 65.3% de los colaboradores calificaron al clima organizacional de nivel regular. Se llego a la conclusión que la variable presentaba una correlación de 0.834%, el tipo de relación que existe es moderada y directa.

Palabras claves: clima organizacional, motivación, colaboradores, subjetivo, ambiente laboral.

Abstract

Most of our lives are more linked in our work and places of work, work environment. For this reason, the concept of motivation and organizational climate has taken a lot of importance for those modern organizations that compete to find the balance between the climate and the environment of the collaborators within the corporations, which is why in the research it was aimed at determining the relationship between the motivation and organizational climate in the employees of the company Deco Blinds EIRL, 2017.

The research was carried out under the hypothetical deductive method and was of a correlational type, since its purpose was to know the relation or degree of association that existed between two variables. The present investigation has a non-experimental design. The population consisted of 150 employees. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire was used as an instrument.

The results showed that 60.7% had a bad level of motivation and 65.3% of the employees rated the organizational climate at a regular level. It was concluded that the variable presented a correlation of 0.834%, the type of relationship that exists is moderate and direct.

Key words: *organizational climate, motivation, collaborators, subjective, work environment.*

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales.

Cárdenas (2016) en la tesis *Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional*, para optar el grado académico de Magíster en dirección estratégica de recursos humanos, Quito, Ecuador. Tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción y elaborar una propuesta de mejora para las y los servidores públicos en la defensoría del pueblo a nivel nacional para lograr incrementar el desempeño laboral de los miembros y disminuir el índice de rotación en la institución. El problema general observado fue ¿Cómo afecta el clima organizacional en el nivel de satisfacción de las y los servidores públicos en la defensoría del pueblo a nivel nacional. La metodológica del trabajo de investigación fue de tipo correlacional, teniendo una población de 461 personas y fueron evaluados para Escala general de satisfacción laboral y encuesta de clima laboral. Como conclusión, el diagnóstico desarrollado en la defensoría del pueblo fue posible mediante la aplicación del cuestionario modelo compuesto de 13 dimensiones y 22 sub dimensiones.

Antúñez (2015) en la tesis titulada *Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay*, estado de Aragua, para optar el grado académico de Maestría en administración del trabajo y relaciones laborales, La morita, Venezuela. Tuvo como objetivo general explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicados en la ciudad de, Maracay, estado Aragua. Su problema general observado fue ¿Determinar actualmente el clima organizacional de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua?. La metodológica utilizada fue de diseño no experimental, teniendo una población de 30 sujetos. Tuvo como conclusión, el diagnóstico de los factores que determinan actualmente el clima organizacional de

los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua, lo cual permitió conocer que el trabajo en equipo, la comunicación, la organización y la tecnología son los factores que influyen positivamente el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades cotidianas, generando efectos no solo sobre la calidad de vida laboral de las personas y su satisfacción, sino también, sobre la buena disposición del personal para alcanzar un mejor desempeño laboral y establecer relaciones interpersonales armoniosas.

Coronado (2014) en la tesis *Diagnóstico del clima organizacional del departamento delegación del personal del IMSS en Nuevo León*, para optar el grado académico de Maestría en psicología con orientación en psicología con orientación en psicología laboral y organizacional, Monterrey, México. Tuvo como objetivo general conocer las características del clima organizacional que prevalece en el departamento delegación del personal del IMSS en Nuevo León. El problema general observado fue ¿cuáles son las características del clima organizacional que prevalece en el departamento delegación del personal del IMSS en Nuevo León?. La muestra que utilizó fue de 39 personas, siendo solo personal de confianza. El instrumento que se utilizó fue de tipo Likert que consta de 109 ítems, los cuales miden 10 dimensiones. Se tuvo como conclusión, realizar el diagnóstico de CO al departamento completo, con el fin de tener datos que también involucren al personal sindicalizado y de la misma manera poder mejorar su percepción del CO, realizar diagnósticos de clima organizacional periódicos del departamento, puesto que el CO cambia constantemente.

Williams (2013) investigó acerca de la *Influencia del talento humano en el clima laboral de una dependencia municipal*, en Monterrey, México. Desarrolló una investigación descriptiva, de diseño exposfacto transversal. Tuvo como objetivo general como perciben el talento humano sobre el clima laboral de una dependencia municipal. El problema general observado fue ¿Cuál es la percepción del talento humano de una dependencia municipal en relación al clima laboral. El estudio se realizó con 20 trabajadores. Como conclusión, destacó en relación a las áreas evaluadas que el personal refleja un grado regular de insatisfacción

hacia el ambiente que se vive dentro de su organización, estando los resultados estadísticos por debajo de la media con un 46% en un sistema colegiado. Se recomendó diseñar un programa de incentivos en el cual se incluya la motivación intrínseca.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Pérez *et al* (2015) en la tesis de *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, periodo 2013*, para optar el grado académico de magíster en gestión empresarial, Iquitos, Perú. El objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013?. Su problema general observado fue ¿existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013?. La metodológica fue de tipo descriptivo y correlacional, teniendo una población de 148 trabajadores, se utilizó la escala de clima laboral (CLSPC) y la escala de satisfacción laboral (price,1997, en Alarco, 2010). Tuvo como conclusión, que existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Recomendo promover una directiva de evaluación del clima organizacional anual, con el propósito de conocer la percepción de los trabajadores de la institución y contribuir con planes de mejora.

Prado (2015) en la tesis *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo*, para optar el grado académico de Magíster en ingeniería industrial con mención en organización y dirección de recursos humanos, Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo general fue establecer la relación de los factores de clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo. El problema general observado fue ¿cuál es la relación entre los factores del clima laboral en administrativos de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo? Y la metodología fue descriptiva

correlacional, tuvo como población 60 personal administrativo, y utilizo los métodos universal, teórico, empírico y estadísticos.

Alvarado *et al* (2013) la tesis *el estudio de la Motivación laboral en los trabajadores del grupo kozue en la ciudad de Iquitos – 2013*, para optar el grado académico de Magister en gestión empresarial, Iquitos, Perú. Su objetivo general fue Identificar y explicar el grado de motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – Periodo 2013. El problema general observado fue ¿Cuál es el grado de motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – Periodo 2013?. La metodología utilizada fue explicativa, y el método de observación participativa, la población fue 43 trabajadores. Se tuvo como conclusión, que los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación del recurso humano. De acuerdo a la investigación, la mayoría de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo, al considerar que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los empleados. Por lo tanto $H(1)$ se rechaza debido a que la mayoría del personal encuestado considera que existen otras fuentes de motivación, entre las cuales mencionaron: la estabilidad en el empleo, el reconocimiento por la labor desempeñada, y las posibilidades de promoción.

Mazuelos (2013) en la tesis *Importancia de los valores en el clima laboral en los trabajadores marítimos del callao*, para optar el grado académico de Magíster en ciencias administrativas, Callao, Perú. Su objetivo general fue determinar en que medida los valores instrumentales influyen en el clima laboral de los trabajadores marítimos del callao. El problema general observado fue ¿de qué manera los valores instrumentales influyen en el clima laboral de los trabajadores marítimos del Callao?. La metodológica utilizada es de tipo aplicada con nivel descriptivo, tuvo una población de 1348 y la muestra fue de 250 trabajadores. La conclusión, que se obtuvo fue determinar el arraigo particular de los valores instrumentales influye el buen clima laboral de los trabajadores marítimos del Callao, las cuales sean de conocimiento a nivel de todas las áreas de la organización. Esto, de alguna manera contribuye a mejorar la gestión de los puertos marítimos pues es mucho más fácil hacer entender al personal la importancia de cumplir los objetivos empresariales.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Motivación.

Los factores aprendidos influyen de modo decisivo en la aparición de muchos motivos. También es un factor importante la interpretación de lo que ocurre a nuestro alrededor. A partir de lo anterior se puede definir motivación como el concepto que usamos al describir las fuerzas que actúan sobre un organismo o en su interior para que inicie y dirija la conducta. Dos aspectos fundamentales de la conducta motivada son: la intensidad y la persistencia. Las conductas más intensas se consideran resultado de una motivación mayor. Y, en efecto, una conducta muy motivada persistirá aunque tenga poca intensidad. El concepto de motivación nos ayuda a explicar por qué la conducta se realiza en una situación y no en otra (Petri, 2006).

Así mismo Robbins y Judge (2009) Definió la motivación como el resultado de la interacción de los individuos con la situación. También agregan que son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Peiró (2007) también comentó una definición muy similar a la anterior, refiriéndose a la motivación humana como un proceso psicológico relacionado con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta.

Sashkin (1996) refirió que la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades, razón por la cual se considero su propuesta en esta investigación.

Teoría de la motivación.

A continuación se describe algunas teorías que sustentan o explican la motivación de los trabajadores destacandose la teoría de Maslow.

Teoría bifactorial de Herzberg

Herzberg (1967), sus investigaciones se centran en el ámbito laboral, a través de

encuestas observo que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc. en cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. de este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:

- **Factores higiénicos:** son factores externos a la tarea. su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

- **Factores motivadores:** hacen referencia al trabajo en sí. son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). los factores motivadores coinciden con los niveles mas altos (consideración y autorrealización) (Leidecker y Hall, 1989).

Teoría necesidades de McClelland

McClelland (1989), orientó su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: logro, poder y afiliación:

- **Logro:** es el impulso de sobresalir, de tener éxito. lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia,

apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

- **Poder:** necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

- **Afiliación:** deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente. enfoca su teoría básicamente

Teoría necesidades de Maslow

Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow.

Abraham Maslow introdujo por primera vez el concepto de la jerarquía de necesidades en su artículo “A Theory of Human Motivation” en 1943 y en su libro “Motivation and Personality”. Más tarde, el hecho de que esta jerarquía soliese ser representada gráficamente en forma de pirámide hizo que el núcleo de la teoría pasase a ser conocido como pirámide de Maslow, cuya popularidad es notable incluso hoy en día, décadas después de que fuese propuesta por primera vez.

Mientras algunas escuelas existentes a mediados del siglo XX (el psicoanálisis o el conductismo) se centraban en conductas problemáticas y en el aprendizaje desde un ser pasivo y sin demasiadas opciones de influir en el entorno más de lo que este influye en él, Maslow estaba más preocupado en aprender sobre qué hace a la gente más feliz y lo que se puede hacer para mejorar el desarrollo personal y

la autorrealización.

Como humanista, su idea era que las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio. Sin embargo, los diferentes objetivos que se persiguen en cada momento dependen de qué meta se han conseguido y cuáles quedan por cumplir, según la pirámide de necesidades. Para aspirar a las metas de autorrealización, antes han de cubrirse las necesidades anteriores como la alimentación, la seguridad, etc. Por ejemplo, solo nos preocupamos de temas relacionados con la autorrealización si estamos seguros que tenemos un trabajo estable, comida asegurada y unas amistades que nos aceptan.

En la Pirámide de Maslow, desde las necesidades más básicas hasta las necesidades más complejas, esta jerarquía está compuesta por cinco niveles. Las necesidades básicas se ubican en la base de la pirámide, mientras que las necesidades más complejas se encuentran en la parte alta. Las cinco categorías de necesidades de la Pirámide de Maslow son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel, y subiendo niveles en el orden indicado.

En la pirámide de Maslow, este investigador habla acerca de las necesidades instintivas y hace una distinción entre necesidades “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y de “desarrollo del ser” (autorrealización). La diferencia existente entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos displacenteros.

Las necesidades del “desarrollo del ser”, por su parte, son importantes para el crecimiento personal, y no tienen que ver con el déficit de algo, sino con el deseo de crecer como persona.

Dimensiones de la Motivación

Basado en la Teoría de las Necesidades de Maslow, se dimensiono a la variable motivación en 4 dimensiones (a) Necesidades de protección y seguridad, (b) Necesidades sociales y de pertenencia, (c) Necesidades de autoestima y (d) Necesidades de autorrealización. Al respecto es importante señalar que el investigador descarto la dimensión situada en la base de la piramide, las necesidades fisiológicas porque la mayor parte de las personas tienen bien cubiertas estas necesidades fisiológicas, desde luego es altamente improbable que una persona que dispone de un trabajo estable en una empresa no tenga satisfechas sus necesidades más básicas. Por esta razón no se toma esta categoría como dimensión, puesto que es prácticamente seguro que la población estudiada tendrá satisfechas sus necesidades fisiológicas y por lo tanto su nivel de gestión no se inclinara hacia estas necesidades humanas básica:

Primera dimensión: Necesidades de protección y seguridad

Maslow (1954) se refirió a la dimensión como:

Las necesidades de protección y seguridad son necesarias para vivir, pero están a un nivel diferente que las necesidades fisiológicas. Es decir, hasta que las primeras no se satisfacen, no surge un segundo eslabón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, al orden, la estabilidad y la protección. Aquí figuran: la seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud, etc.

Sashkin (1996) Definió esta dimensión cómo:

Que no es probable que el sueldo sirva como motivador importante para satisfacer las necesidades de protección y seguridad. Eso no quiere decir que el sueldo no sirva para motivar el rendimiento, sino que, cuando ocurre suele ser porque el dinero se puede utilizar para satisfacer muchas necesidades distintas. En este caso la población de gerentes y supervisores a estudiar podría situarse en este nivel más por la seguridad del empleo que por la remuneración obtenida.

Segunda dimensión: Necesidades sociales y de pertenencia

Maslow (1954) describió a la dimensión como:

Menos básicas, y tienen sentido cuando las necesidades anteriores están satisfechas. Ejemplos de estas necesidades son: el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.

Sashkin (1996) Preciso esta dimensión cómo:

Aquellas relacionadas con la asociación, participación, aceptación, solidaridad, afecto, entre otros. Las necesidades de dar y recibir afecto son importantes fuerzas motivadoras del comportamiento humano. En el caso del empleado motivado por estas necesidades plantea que es recomendable pasar un tiempo con esa persona. Esto permitirá que el directivo y el empleado desarrollen una relación interpersonal positiva.

Tercera dimensión: Necesidades de autoestima

Maslow (1954) Definió a la dimensión como:

El reconocimiento hacia la propia persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer dichas necesidades, la persona se siente segura de sí misma y piensa que es valiosa dentro de la sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. Existen dos necesidades de reconocimiento: una inferior, que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como autoconfianza, competencia, logro, independencia y libertad.

Sashkin (1996) Determinó esta dimensión cómo:

Necesidades que involucran la autopercepción, autoconfianza, autorespeto, statu

de prestigio. La satisfacción de estas necesidades conduce al sentimiento de fuerza, prestigio, poder, capacidad. Se refiere como valores fundamentales que consideran las organizaciones para obtener del trabajo el máximo rendimiento. plantea que muchas personas quizás la mayoría, se siente motivada por la búsqueda de su valor como individuos, necesitan sentirse importantes. Es que evidente que los directivos deben elogiar a los empleados por su trabajo o la consecución de logros especiales.

Cuarta dimensión: Necesidades de autorrealización

Maslow (1954) Preciso a la dimensión como:

El nivel más alto se encuentran las necesidades de autorrealización y el desarrollo de las necesidades internas, el desarrollo espiritual, moral, la búsqueda de una misión en la vida, la ayuda desinteresada hacia los demás, etc.

Sashkin (1996) Definió esta dimensión cómo:

La mayoría de las personas desean autorealizarse en mayor o menor medida, lo que varía de una persona a otra es la importancia que otorga a esta motivación. La mayor parte de los empleados prefieren que su trabajo indique un reto, es decir, desean tener la sensación de que no solamente están utilizando sus destrezas actuales sino que están adquiriendo también nuevas destrezas y conocimientos. Para este estudio es de vital importancia identificar esta área en los distintos jefes ya que se puede aprovechar esta motivación para fomentar el desarrollo de las personas tal como lo señala el autor

Importancia de la motivación

La empresa es un ente que por si solo nunca puede alcanzar sus objetivos ya que siempre necesita personas que la ayuden a lograr sus metas. Así mismo necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la

motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

Cuando el empleado entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día. Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del trabajo que realiza queda afectado y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar. La palabra Motivación deriva del latín Motivus, que significa "causa del movimiento", el concepto motivación lo conforma la palabra MOTIVO y ACCIÓN, eso significa que para que un empleado se encuentre motivado y este comprometido con la empresa y rinda al 100% debe tener un motivo que lo lleve a la acción.

Existen varios motivos posibles, como no sentirse bien remunerado, la mala relación con el superior, con otros compañeros o cliente, la falta de reconocimiento, la falta de desarrollo profesional, la rutina, los problemas personales, etc.

Para enfrentar a esta situación debemos volver a crear la ilusión del primer día en el empleado, volver a enamorarlo, entusiasmarlo y ayudarlo a encontrar el MOTIVO que lo lleve a la ACCIÓN.

Sugerencias que pueden mejorar esta situación son:

- Mejorar la comunicación entre empleados y empresa
- Respeto mutuo
- Buscar la conciliación entre trabajo y familia
- Reconocer el trabajo de los empleados
- Mostrar interés por las necesidades del empleado
- Establecer retos constantes para evitar la rutina
- Crear equipo
- Establecer entrevistas personales y evaluación de satisfacción.

Con pequeñas acciones se puede lograr aumentar de forma significativa el nivel de motivación de los empleados. Como punto principal se encuentra la comunicación, ya que la comunicación es la base principal sobre la que se sustenta el que las personas se sientan realmente motivadas, saber comunicar correctamente evita malos entendidos, crea confianza, establece vínculos, genera entusiasmo y establece lazos de unión más que cualquier otro medio.

Cuando no se realiza una comunicación efectiva en la empresa el empleado puede tener un sentimiento de falta de pertenencia a la empresa y reconocimiento, sumándose la falta de interés por su trabajo.

Una buena comunicación reforzará los pilares de la motivación del empleado, proporcionándole el MOTIVO que necesita para pasar a la ACCIÓN y permitiendo que estos recobren su entusiasmo y compromiso, elevando así las posibilidades del éxito de la empresa.

Clima organizacional.

El concepto de clima organizacional se ha desarrollado recientemente, pues fue introducido por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960. Y es tal vez por esa juventud que de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías que permitan elaborar una clara definición y distinción. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo, esto ha llevado a que los investigadores se hayan circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición, en sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el desarrollo de la organización. En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción.

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Méndez (2006) manifestó que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes, creencias, y su ambiente interno.

Así mismo el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

Finalmente en la presente investigación se consideró la propuesta de Litwin y Stringer (1968) acerca del clima organizacional. Para estos autores el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

Teoría del clima organizacional.

A continuación se describen algunas teorías que explican el clima organizacional de los trabajadores, la cual se destaca la teoría de Litwin y Stringer.

Teoría X y Teoría Y de McGregor

Mcgregor en su obra "El lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y". Pero debido a la investigación, sólo nos referiremos a la explicación de la "Teoría Y". La Teoría Y, sostiene que: El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla. Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las

personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

Teoría sobre clima organizacional de Likert

la cual explica y permite tener una profunda comprensión sobre los tipos de clima que pueden surgir dentro de una organización. Likert es un investigador conocido en el mundo por sus trabajos en psicología organizacional, especialmente por la elaboración de cuestionarios y sus investigaciones sobre los procesos administrativos. La teoría del clima organizacional permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar las variables que conforman el clima.

Establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert., establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita: a) Variables Causales.- definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. b) Variables Intermedias.- este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales. c) Variables Finales.- estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

Teoría de Litwin y Stringer (1968)

Litwin y Stringer (1968) fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto

de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

La teoría de Litwin y Stringer, intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Concibe al clima organizacional como un constructor molar que permite: a) analizar los determinantes de los motivadores de la conducta en situaciones actuales, con cierta complejidad social; b) simplificar los problemas de medición de los determinantes situacionales; c) hacer posible la caracterización de la influencia ambiental total de varios ambientes.

Postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Dimensiones de clima organizacional

Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1.- Dimensión de estructura.

Litwin y Stringer (1968) Definió esta dimensión cómo:

Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.

2.- Dimensión de responsabilidad.

Litwin y Stringer (1968) Indicó que esta dimensión:

“Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.

3.- Dimensión de recompensa.

Litwin y Stringer (1968) Determinó esta dimensión cómo:

Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4.- Dimensión de desafíos.

Litwin y Stringer (1968) Precisó esta dimensión cómo:

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

5.- Dimensión de relaciones.

Litwin y Stringer (1968) Definió esta dimensión cómo:

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

6.- Dimensión de cooperación

Litwin y Stringer (1968) Precisó esta dimensión cómo:

Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

7.- Dimensión de estándares.

Litwin y Stringer (1968) Especificó esta dimensión cómo:

Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño.

8.- Dimensión de conflicto

Litwin y Stringer (1968) Señaló esta dimensión cómo:

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

9.- Dimensión de identidad.

Litwin y Stringer (1968) Estableció esta dimensión cómo:

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

Importancia del clima organizacional

Es de suma importancia prestar atención al clima organizacional que se tiene en la empresa, ya que esto puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento de ella. Si los empleados se sienten identificados e integrados a la empresa, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar.

El clima organizacional está compuesto por diferentes elementos, los cuales son fundamentales para el buen desempeño de las empresas, pueden ser factores de diferenciación entre ellas.

- Ambiente donde se desempeña el trabajo diariamente: las personas se deben sentir sumamente cómodas en el área donde se desempeña el trabajo, ya que al no estarlo pueden dejar su productividad y sentirse desmotivados a seguir en la empresa.
- Trato que se tiene entre jefes y empleados: debe existir un buen trato entre el jefe y sus empleados. Esta relación siempre debe estar basada en el respeto, para así trabajar de una mejor manera.
- Relación entre el personal de la empresa: si en el lugar de trabajo no se tiene una buena relación con las personas con las cuales se trabaja, no se podrá ser eficiente. Los empleados se deben sentir motivados a cumplir con su trabajo día con día. Si se tiene una buena relación, se trabajará como un solo equipo y los esfuerzos se verán en buenos resultados para la empresa.
- Relación entre los proveedores y clientes: independientemente de la empresa con la que se trabaja, es muy importante tener una buena relación con los proveedores y con los clientes, con el fin de poder ejercer el trabajo de una mejor manera, más eficaz y sin errores.

1.3 Justificación

La investigación se realizó con la finalidad de conocer en que medida se relacionan las variables motivación y clima organizacional, así mismo este trabajo de investigación será el principio de otras investigaciones que deseen ampliar más el tema y por ende el comienzo otros investigadores que deseen

Sola será un antecedente importante para aquellos investigadores de la motivación de las corporaciones privadas, también se beneficiarán los colaboradores de la empresa de Deco Blinds, quienes podrán hacer uso histórico de información, por ende mencionar que los resultados nos pueden ayudar como modo de indicador visualizando los puntos de vista débiles percibidos por los colaboradores dentro de la corporación de Deco Blinds y colaborar con el desarrollo constante en la organización y así mismo mejorar la motivación laboral de los colaboradores. Indica que el clima organizacional según Robbins donde refiere al medio ambiente que nos rodea tanto tangible como intangible, o grupos y estructuras mucho

podemos relacionar con la percepción que es el medio del cual podremos medir los distintos niveles.

Se ha demostrado que teniendo una óptima motivación laboral ayuda a convertir el camino más fácil para cumplir con los objetivos estratégicos los mismos que están contemplados en el plan estratégico de las corporaciones en consecuencia se puede visualizar estabilidad y confiabilidad al externo de la corporación.

Teórica

Existe una diversidad de información con respecto a motivación y clima organizacional sin embargo se carece de información que demuestre la relación entre las dos variables.

Práctica

En la empresa se percibe un ambiente laboral no grato y a la misma vez notamos que los colaboradores no perciben un ambiente que puedan ser motivados por algunos indicadores, se les percibe insatisfechos con las labores que ejercen día a día, así mismo los colaboradores presentan una baja disposición con colaborar con algunos asuntos extras,

La motivación, definido como, el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, entre otros, ejerce una influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. (Sandoval. 2003). Las personas en las instituciones laborales se ven expuestas a una serie de estresores organizacionales que, según como sean vividos, resueltos y afrontados, determinan la respuesta individual, que afecta la productividad, la calidad de atención y por ende la satisfacción de los trabajadores, provocando en el prestador de salud el desgaste y la insatisfacción profesional.

En el Perú se ha reconocido la importancia de la Motivación en la productividad de las instituciones.

Por otro lado el Clima Organizacional es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la empresa es uno de los indicadores que condicionan la calidad, ya que la insatisfacción laboral provoca ausentismo, rotación de personal, poca o nula productividad, un ambiente laboral desfavorable y agresión en el individuo insatisfecho.

Además según el estudio realizado por Litwin y Stringer (1968), se determinó que el Clima Organizacional posee nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad; y que las mismas ayudan a explicar el clima existente en una determinada organización. En relación al trabajo de los colaboradores con alguna frecuencia se les observa cansados, con escasas posibilidades de capacitación y escasez de personal que pueden tener como consecuencia fatiga y desmoralización entre estas profesionales. El deber de realizar muchas tareas cuya complejidad es inferior a su formación y que comprometen su tiempo, le impiden concretar su función fundamental.

1.4 Problemas

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específicos 1

¿Qué relación existe entre necesidades de protección y seguridad de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?

Problema específicos 2

¿Qué relación existe entre necesidades sociales y de pertenencia de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?

Problema específicos 3

¿Qué relación existe entre necesidades de autoestima de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?

Problema específicos 4

¿Qué relación existe entre necesidades de autorrealización de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

1.5.2 Hipótesis específicos

Hipótesis específicos 1

Existe relación significativa entre necesidades de protección y seguridad de

motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

Hipótesis específicos 2

Existe relación significativa entre necesidades sociales y de pertenencia de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

Hipótesis específicos 3

Existe relación significativa entre necesidades de autoestima de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

Hipótesis específicos 4

Existe relación significativa entre necesidades de autorrealización de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específicos 1

Establecer la relación que existe entre necesidades de protección y seguridad de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

Objetivo específicos 2

Establecer la relación que existe entre necesidades sociales y de pertenencia de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

Objetivo específicos 3

Establecer la relación que existe entre necesidades de autoestima de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

Objetivo específicos 4

Establecer la relación que existe entre necesidades de autorrealización de motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds I Lima,2017

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1

La primera variable de la investigación es motivación, es de tipo cualitativa que fueron medidas en una escala ordinal.

Variable 2

La segunda variable de la investigación es clima organizacional, es de tipo cualitativa que fueron medidas en una escala ordinal.

Variable 1: Motivación:

Sashkin (1996) refirió que la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades

Variable 2: Clima Organizacional

Clima Organizacional:

Litwin y Stringer (1968). Para ellos el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Motivación

Para el recojo de información de la primera variable se utilizó un cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa Deco Blinds EIRL, dicho instrumento consta de 20 ítems, que facilitará la obtención de resultados que permitan conocer el tipo de motivación que poseen los colaboradores de la empresa Deco Blinds EIRL, Lima, 2017.

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variables e Indicadores				
Variable 1: Motivación				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
Necesidades de protección y seguridad	Seguridad laboral	Del 1 al 3	(1) No estoy de acuerdo.	Bueno [73.3; 100> Regular [46.7; 73> Malo [20; 47>
	Remuneraciones laborales	Del 4 al 5	(2) Solo estoy un poco de acuerdo	
Necesidades sociales y de pertenencia	Condiciones de trabajo	Del 6 al 10	(3) Estoy parcialmente de acuerdo	
Necesidades de autoestima	Conocimiento de si mismo	Del 11 al 15	(4) Estoy básicamente de acuerdo	
Necesidades de autorrealización	Logro	Del 16 al 20	(5) Estoy completamente de acuerdo	

Tabla 2

Variables e Indicadores
Variable 2: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
Estructura	Organización Políticas Restricciones Comunicación	Del 1 al 10		
Responsabilidad	Autonomía Iniciativa Compromiso	Del 11 al 17		
Recompensa	Beneficios laborales	Del 18 al 23	(1) Muy en Desacuerdo;	Bueno [159; 212]
Desafíos	Filosofía organizacional Riesgos	Del 24 al 28	(2) En Desacuerdo;	Regular [106; 159>
Relaciones	Satisfacción de los trabajadores	Del 29 al 33	(3) De Acuerdo ;	Malo [53; 106>
Cooperación	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Del 34 al 39	(4) Muy de Acuerdo	
Estandares	Liderazgo Directivo Trabajo en equipo	Del 40 al 44		
Conflicto	Desacuerdos Decisiones	Del 45 al 49		
Identidad	Compromiso	Del 50 al 53		

2.3 Método de la investigación

La investigación se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo. Según Cegarra (2011), el método hipotético deductivo consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles de la muestra si estos están de acuerdo con aquellas hipótesis planteadas (p.82). El método hipotético–deductivo tiene varios pasos esenciales:

Observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de resultados comprobando la verdad de los enunciados. Este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación).

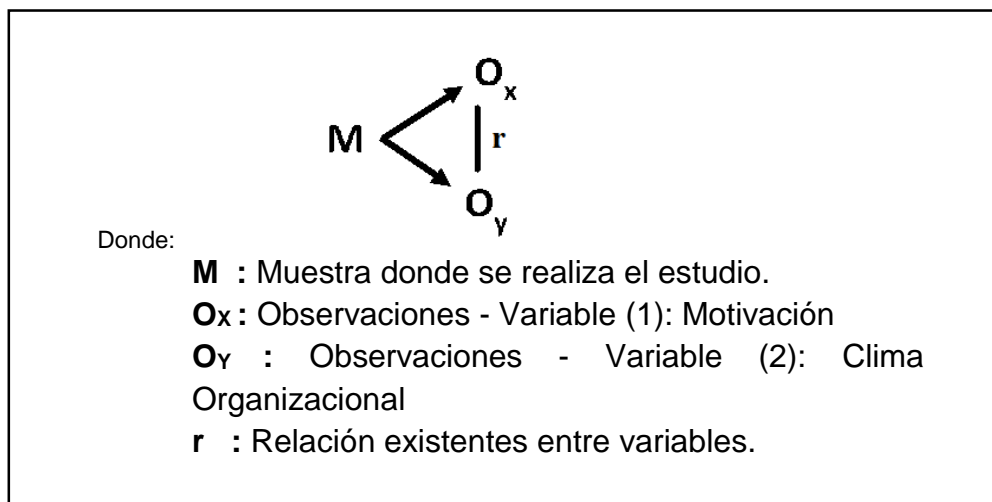
2.4 Tipo de Investigación

El tipo de estudio en el presente trabajo fue básico. Según Vargas (2009), también se le conoce como una investigación fundamental exacta o investigación pura. Esa investigación se encarga del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata; sin embargo, se parte de sus resultados y descubrimientos para poder surgir nuevos productos y avances científicos (p. 159).

Según el alcance, la presente investigación es de tipo correlacional, Hernández *et al.*, (2014) expresan que la investigación correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

2.5 Diseño de la Investigación

La presente investigación está enmarcada según el diseño no experimental de forma transeccional - correlacional. Hernández *et al.*, (2014) expresó que las investigaciones no experimentales son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.152). Los diseños transeccionales – correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, según muestra:



2.6 Población de estudio

La población de estudio correspondiente a la presente investigación, estuvo conformada por 150 colaboradores de la empresa Deco Blinds EIRL. empleados entre los 20 a 50 años de edad, mayo, 2017.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger los datos de la variable (1) Motivación, se utilizó la técnica de la encuesta y para recopilar los datos de la variable (2) Clima organizacional se utilizó un cuestionario para recolectar información,

Instrumentos

El instrumento utilizado para recoger datos de la variable (1): Motivación fue un encuesta y para recoger los datos de la variable (2) Clima organizacional fue n cuestionario.

Instrumento - Variable (1): Motivación.

Nombre	: Cuestionario de MbM.
Autor	: Marshall Sashkin, Ph.D.
Objetivo	: Evaluar e identificar Motivación
Lugar	: Deco Blinds EIRL - Miraflores
Forma	: Directa
Duración	: 18 minutos

Descripción : Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual colaboradores de la empresa Deco Blinds EIRL. de 21 ítems, bajo la escala Likert.

Escala de Medición: El encuestado le asigno el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según lo establece la tabla 3.

Baremo : Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)
 Máximo puntaje= (5 x 20) = 100
 Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)
 Mínimo puntaje= (1 x 20) = 20
 Rango R = 100 - 20 = 80
 Amplitud A = (80 / 3) = 27
 Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>
 Primer Intervalo [20; 47 >
 Segundo Intervalo [47; 73>
 Tercer intervalo [73;100>

Tabla 3

Niveles de Motivación

Nivel	Rango
a) Bueno	[73 ; 100]
b) Regular	[47 ; 73>
c) Malo	[20 ; 47>

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable (2) Clima organizacional, se muestra en la tabla 4.

Tabla 4

Consolidado de Niveles de las dimensiones de la variable (1) Motivación

Índices	Dimensión 1 (X1)	Dimensión 2 (X2)	Dimensión 3 (X3)	Dimensión 4 (X4)
a) Bueno	[19 ; 26>	[19 ; 26>	[19 ; 26>	[19 ; 26>
b) Regular	[12; 19>	[12; 19>	[12; 19>	[12; 19>
c) Malo	[5 ; 12>	[5 ; 12>	[5 ; 12>	[5 ; 12>

Instrumento - Variable (2): Clima organizacional.

- Nombre : Cuestionario de clima organizacional
- Autora : Litwin & Stringer
- Objetivo : Evaluar e identificar el grado de Clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL.
- Lugar : Miraflores, 15 de mayo del 2017.
- Forma : Directa
- Duración : 30 minutos
- Descripción : El instrumento es una ficha impreso de aplicación individual al colaborador, consta de 53 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.
- Escala de Medición: El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según lo establece la tabla 5.

Tabla 5

Niveles de Clima organizacional

Nivel	Rango
a) Bueno	[159; 212>
b) Regular	[106; 159>
c) Malo	[53; 106>

Tabla 6

Consolidado de Niveles de las dimensiones de la Variable 2: Clima organizacional

Indíces	Dimensi ón 1 (X1)	Dimensi ón 2 (X2)	Dimensió n 3 (X3)	Dimensión 4 (X4)	Dimensión 5 (X5)	Dimensió n 6 (X6)	Dimensió n 7 (X7)	Dimensió n 8 (X8)	Dimensió n 9 (X9)
a) Bueno	[30; 40>	[21; 28>	[18 ; 24>	[15 ; 20>	[15 ; 20>	[18 ; 24>	[15 ; 20>	[15 ; 20>	[12 ; 16>
b) Regular	[20; 30>	[14; 21>	[12; 18>	[10; 15>	[10; 15>	[12; 18>	[10; 15>	[10; 15>	[8; 12>
c) Malo	[10; 20>	[7 ; 14>	[6 ; 12>	[5 ; 10>	[5 ; 10>	[6 ; 12>	[5 ; 10>	[5 ; 10>	[4 ; 8>

Validación a través de juicio de expertos

La validez del instrumento para la Variable 1: Motivación está dado por Marshall Sashkin, Ph.D, y para la Variable 2: *Clima organizacional* está dado por Litwin y Stringer, ambos instrumentos fueron adaptados por la investigadora (2017), dicha adaptación fue validado a través de 3 expertos, según se detalla en la tabla 7.

Tabla 7

Expertos validadores de los instrumentos

Experto	Especialidad
Mg. Willian Sebastian Flores Sotelo	Gestión Económica Empresarial
Mg. Arturo Eduardo Melgar Begazo	MBA / Ing. Industrial
Mg. Cesar Garay Ghilardi	Administración Empresas

Para la validez de los instrumentos, se utilizaron criterios, según muestra la tabla 20. La validez del instrumento, se conceptúa como: mide lo que debe medir, es decir debe estar orientada a la variable o tema de investigación (Hernández, et al. 2010).

Se empleo el juicio de expertos para determinar la validez interno del instrumento tal como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8

	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Aplicable
Mg. Willian Sebastian Flores Sotelo	SI	SI	SI	SI
Mg. Arturo Eduardo Melgar Begazo	SI	SI	SI	SI
Mg. Cesar Garay Ghilardi	SI	SI	SI	SI

Tabla 9

Alfa de Cronbach: Variable (2) Clima organizacional

	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Clima Organizacional	0.905	53

2.8 Métodos de análisis de datos

El método para el análisis de datos está basado en la aplicación de los instrumentos de medición, los instrumentos fueron filtrados por el juicio de 3 expertos y la confiabilidad de los datos internos de los instrumentos, se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Luego se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2016.

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se realizó de acuerdo a la estadística no paramétrica. Para llevar a cabo la discusión de los resultados, éstos se realizaron mediante la contrastación entre los resultados de los antecedentes y los resultados obtenidos en el proceso de la investigación.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta la discusión de los resultados en relación a los planteamientos del problema, objetivos, marco teórico

y la contrastación de las hipótesis, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes expuestas en dicho estudio.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, debido que se trabajó con colaboradores; por lo tanto, la investigación contó con la autorización correspondiente de la Gerencia General de la empresa. Asimismo, se mantiene el anonimato de cada participante y el respeto hacia el evaluado en todo momento antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información obtenida.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1 Descripción de la Variable 1: Motivación

Tabla 10

Niveles de motivación de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017

Niveles	Frecuencia f	Porcentaje %
Malo (20 - 47)	91	60.7
Regular (47 - 73)	58	38.7
Bueno (73 - 100)	1	0.7
Total	150	100

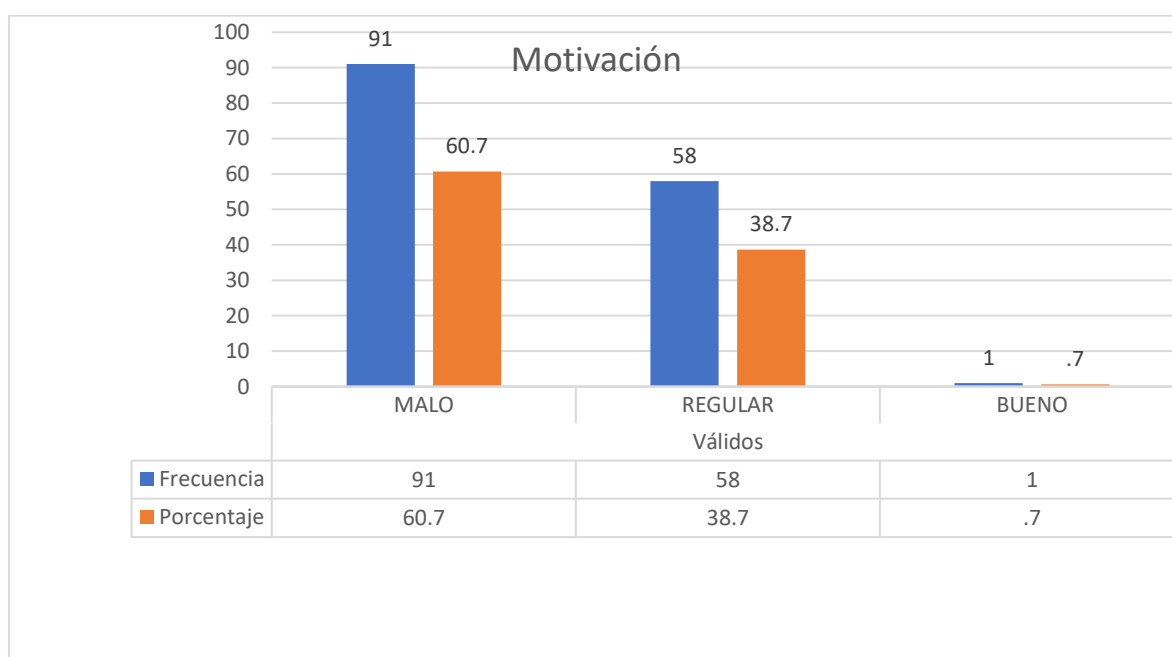


Figura 1: *Niveles de motivación de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017*

Interpretación

La tabla 10 y figura 1 relacionadas con los niveles de motivación se observa que de una población de 150 colaboradores de Deco Blinds EIRL observados el 60.7% tiene un nivel "Malo" en la motivación el 38.7% tiene un nivel "Regular" en su clima organizacional y Bueno (0.7%) colaboradores de Deco Blinds EIRL en su clima organizacional, Se concluye que el nivel predominante de la satisfacción laboral, en la muestra es el "Malo".

Tabla 11

Descripción de los niveles de la motivación de los colaboradores de la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017 dimensiones agrupadas.

Niveles	Necesidades de protección y seguridad		Necesidades sociales y de pertenencia		Necesidades de autoestima		Necesidades de autorrealización	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo (20-47)	74	49.3	106	70.7	106	70.7	130	86.7
Regular (47-73)	71	47.3	43	28.7	43	28.7	19	12.7
Bueno (73-100)	5	3.3	1	0.7	1	0.7	1	0.7
Total	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: Elaborado por el Investigador

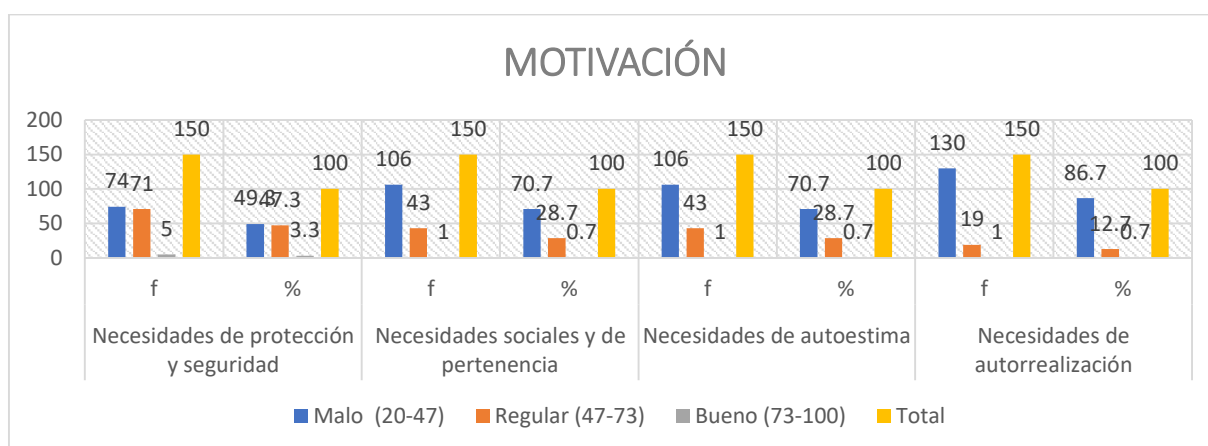


Figura 2. Niveles de los objetivos estratégicos de la motivación

Nota: Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 11 y figura 2 relacionadas con los niveles de la motivación se observa que en la dimensión Necesidades de protección y seguridad la gran mayoría de los colaboradores (74) de ellos presenta un nivel "Malo" (49.3%). En las dimensiones de Necesidades sociales y de pertenencia y Necesidades de autoestima la gran mayoría de los colaboradores (106) de ellos presenta un nivel "Malo" (70.7%) al igual que la Necesidades de autorrealización la gran mayoría de los colaboradores (130) de ellos presenta un nivel "Malo" (86.7%). Esto es indicativo de que la Motivación el predominante de la población no cuenta con una adecuada motivación, teniendo mas alta la dimensión de Necesidad de Autorrealización.

3.1.2 Descripción de resultados de la Variable 2: Clima organizacional.

Tabla 12

Descripción del Clima organizacional los colaboradores de la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017 dimensiones agrupadas.

Niveles	Frecuencia f	Porcentaje %
Malo (53 - 106)	51	34
Regular (106 - 159)	98	65.3
Bueno (159 - 212)	1	0.7
Total	150	100

Nota: Elaborado por el Investigador

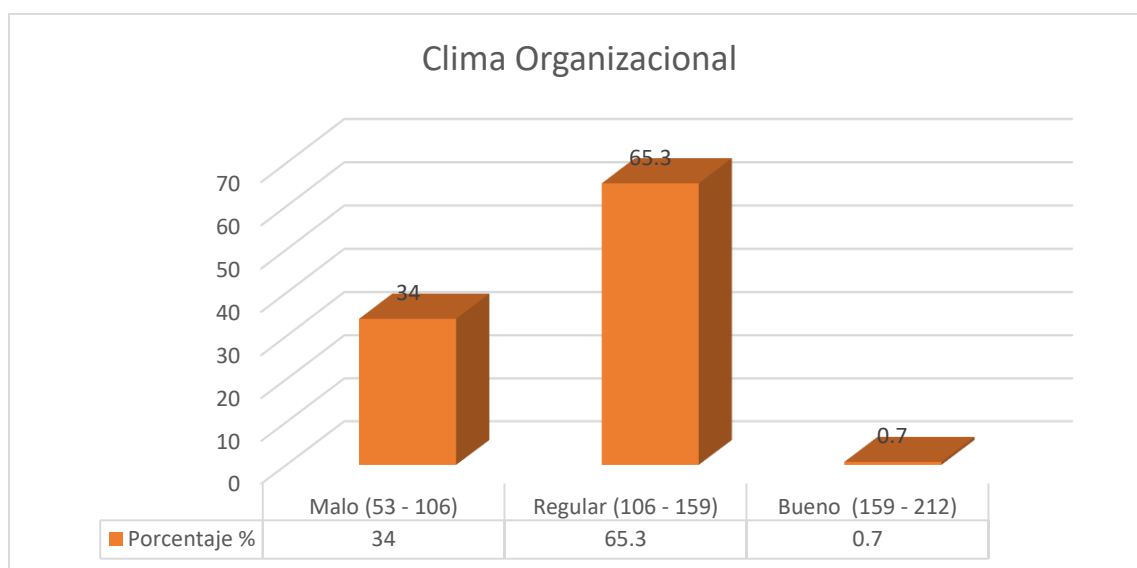


Figura 3. Niveles Nuevo, Regular y meo.

Nota: Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 12 y figura 3 relacionadas con los niveles de motivación y clima organizacional se observa que de una muestra de 150 colaboradores de Deco Blinds EIRL observados el 65.3% tiene un nivel "Regular" en el clima organizacional, el 34% tiene un nivel "Malo" en su clima organizacional y Bueno (0.7%) colaboradores de Deco Blinds EIRL en su clima organizacional, Se concluye que el nivel predominante del clima organizacional, en la muestra es el "Regular".

3.2 Prueba de hipótesis

Para la demostración de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$), y se estableció el uso del estadístico de la prueba no paramétrico (Rho de Spearman).

3.2.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017

Tabla 13

Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables Motivación y Clima organizacional.

		Clima Organizacional	
Rho de Spearman	<i>Motivación</i>	Coeficiente de correlación	0,695
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Interpretación

La tabla 13 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman correlación positiva moderada Fuerte entre las dos variables motivación y clima organizacional, estadísticamente significativa (Rho= 0,695); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación moderada y directa entre Motivación y clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL Lima, 2017, y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es moderada y directa, y se afirma: a mayor problema en la motivación, menor es el desarrollo del clima organizacional para los colaboradores.

3.2.2 Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

HE₀₁: No Existe relación positiva y significativa entre necesidades de protección y seguridad de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

HE₁: Existe relación positiva y significativa entre entre necesidades de protección y seguridad de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

Tabla 14

Coeficiente de correlación de Spearman entre Necesidades de protección y seguridad en motivación y el clima organizacional.

		<i>Clima organizacional</i>	
Rho de Spearman	<i>Necesidades de protección y seguridad</i>	Coeficiente de correlación	,650
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Nota: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 14 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada Fuerte entre la dimensión *Necesidades de protección y seguridad en la motivación y clima organizacional* y estadísticamente significativa (Rho = 650); y siendo el valor de $p = 0,000 > 0.05$; se confirma la relación positiva y se rechaza la hipótesis nula: Existe relación positiva y moderada y directa entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017; y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, la relación es directa y moderada, y se afirma: *a mayor Necesidades de protección y seguridad en la motivación y el clima organizacional, mayor el desarrollo de clima organizacional.*

Segunda hipótesis específica

HE₀₂: No Existe relación positiva y significativa entre Necesidades sociales y de pertenencia en la motivación y el clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.

HE₂: Existe relación positiva y significativa entre Necesidades sociales y de pertenencia en la motivación y el clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017

Tabla 15

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Necesidades sociales y de pertenencia en motivación y clima organizacional

		<i>Clima organizacional</i>	
Rho de Spearman	<i>Necesidades sociales y de pertenencia</i>	Coeficiente de correlación	0,595
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Nota: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 15 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada Fuerte entre el Clima organizacional y la variable *dimensión necesidades sociales y de pertenencia* en la motivación y el clima organizacional y estadísticamente moderada (Rho = 0,595); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$; se rechaza la hipótesis nula: Existe relación positiva y significativa entre la *necesidades sociales y de pertenencia* y la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017; y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, la relación es directa y moderada, y se afirma: a mayor *necesidades sociales y de pertenencia* en la motivación, mayor el desarrollo del clima organizacional.

Tercera hipótesis específica

HE₀₃: No Existe relación significativa entre las Necesidades de autoestima y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017.

HE₀₃: Existe relación significativa entre las Necesidades de autoestima y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Necesidades de autoestima y el clima organizacional.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Necesidades de autoestima	Coefficiente de correlación	,539
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Nota: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 16 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión necesidades de autoestima en la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017 y estadísticamente significativa (Rho = 0,539); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa y moderada, y se afirma: a mayores necesidades de autoestima en la motivación, mayor clima organizacional de Deco Blinds EIRL, 2017.

Cuarta hipótesis específica

HE₀₄: No Existe relación significativa entre necesidades de autorrealización en la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017.

HE₄: Existe relación significativa entre necesidades de autorrealización en la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017.

Tabla 17

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Necesidades de autorrealización en la motivación y el clima organizacional.

			Satisfacción laboral
Rho de	<i>Necesidades de</i>	Coeficiente de correlación	,479
Spearman	<i>autorrealización</i>	Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Nota: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 17 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva baja entre la dimensión *Necesidades de autorrealización* y la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017 y estadísticamente significativa ($Rho = 0.479$); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre *Necesidades de autorrealización* y la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds ERIL, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa y baja, y se afirma: *a mayor Necesidades de autorrealización de la motivación, mayor clima organizacional de los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017.*

IV. Discusión

Después de haber procesado la información y realizado el respectivo análisis e interpretación de los resultados, se obtuvo las siguientes conclusiones:

Existe una relación moderada entre la motivación y el clima organizacional, lo cual nos indica que no es necesario tener alta la motivación que se encuentre igual el clima organizacional. Por ende se deberán realizar más investigaciones para determinar si efectivamente en que punto se relacionan y como se deberían manejar en caso una este más alta que la otra. De acuerdo a Chiavenato (2000) nos indica que depende de un grado de motivación, lo que quiere decir que no es necesario que ambos se den de la misma potencia. De igual manera se presenta una relación moderada de necesidades de protección y seguridad con clima organizacional dando por resultado 0.650 de correlación, por ello nos indica que no es necesario que exista necesidad de protección y seguridad para que se de un clima organizacional favorable.

Las necesidades sociales y de pertenencia y clima organizacional, lo que indica que no afecta significativamente o se vinculan entre sí. Por ello es importante precisar en que momento se involucran y el grado de significancia en la empresa si una esta más alta que la otra. Por ello es importante realizar otros estudios que puedan determinar lo anteriormente detallado.

Se indica que existe relación moderada entre necesidades de autoestima y clima organizacional, ya que afirma que no es necesario que se de una para que el clima organizacional suba automáticamente, ambas se deben trabajar en conjunto para así tener una mayor seguridad que se encontrarían en óptimas condiciones. Existe una relación baja entre necesidades de autorrealización y clima organizacional, por lo cual se deben realizar otras investigaciones que permitan reconfirmar que no se vinculan mucho entre sí, o en todo caso que no se afectan entre ambas.

Después de lo mencionado anteriormente y de acuerdo a lo indicado por Chiavenato (2000) que el clima organizacional depende de un grado de motivación, por ello se deberían realizar otras investigaciones que nos permitan afirmar en que

momento se vinculan y poder trabajarlas mejor.

Estos resultados coinciden con la investigación de Pérez y Rivera (2015), cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013, su investigación está basado en la misión de contribuir con la mejora de calidad de vida de los pueblos amazónicos a través de la investigación dirigida al desarrollo sostenible y la conservación de los recursos naturales de la región amazónica. Nos indico que tenían una relación moderada con la motivación.

Como se puede apreciar en los resultados de la presente investigación son similares a los resultados de las investigaciones citados en los antecedentes, es decir, que se muestran niveles moderados entre motivación y clima organizacional.

Lo que se puede evidenciar en la investigación realizada por William titulada Influencia del talento humano en el clima laboral de una dependencia municipal, se puede observar que los resultados son similares a la presente investigación, así mismo que un porcentaje mayor no se encuentra con un adecuado clima organizacional.

En el caso de la tesis titulada Diagnóstico del clima organizacional del departamento del personal del IMMS, en la cual se utilizó el mismo tipo de escala y metodología, por lo cual se evidencio que su clima organizacional se encuentra en niveles moderados y aceptables pero deben mejorar para que los colaboradores se sientan cómodos trabajando ahí.

Es importante destacar que hoy en día las empresas a nivel mundial tienen un clima organizacional y motivación no en estándares adecuados para que el personal se sienta en un lugar sano para trabajar.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación significativa entre Motivación y Clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017, siendo el índice de correlación moderada según el $Rho = 0,695$. La relación confirma: a mayor problema en la motivación y mayor el clima organizacional, mayor el desarrollo de la satisfacción laboral para el desarrollo.
- Segunda:** Existe relación directa y moderada entre la dimensión *Necesidades de protección y seguridad en la motivación y clima organizacional* en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017. Siendo el índice de correlación moderada según el Rho de 0.650 y se afirma: *a mayor Necesidades de protección y seguridad en la motivación, mayor el Necesidades de protección y seguridad en la motivación.*
- Tercera:** Existe relación positiva y significativa entre la *dimensión necesidades sociales y de pertenencia* de Deco Blinds EIRL, 2017, siendo el índice de correlación moderada según el Rho de 0,539 y la relación confirma: . La mayor *necesidades sociales y de pertenencia* en la motivación, mayor el desarrollo de clima organizacional.
- Cuarta:** Existe relación positiva y moderada entre la dimensión *necesidades de autoestima en la motivación y el clima organizacional* en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017, siendo el índice de correlación moderada de acuerdo al Rho de 0,539. La relación confirma: *a mayores necesidades de autoestima en la motivación, el clima organizacional de Deco Blinds EIRL, 2017.*
- Quinta:** Existe positiva baja entre la dimensión *Necesidades de autorrealización* y la motivación el y el clima organizacional en los colaboradores de *Deco Blinds EIRL, 201*, siendo el índice de correlación baja según indica el Rho de 0,475. La relación confirma a mayor es *Necesidades de autorrealización*, mayor clima organizacional de *Deco Blinds EIRL, 2017.*

VI. Recomendaciones

- Primero:** Se recomienda realizar otras investigaciones que permitan conocer en que medida se puede llegar a relacionar la motivación y el clima organizacional.
- Segundo:** Trabajar directamente con ese porcentaje que se relación, si bien es cierto es moderado, pero se puede trabajar brindandoles otras situaciones o retribuciones a los trabajadores que permitan mantener o incrementar el grado de correlación y así obtener un mejor clima orgaizacional.
- Tercero:** Se requiere ser más eficiente con la cooperación de los colaboradores para lo cual se recomienda tener talleres de integración para el trabajo en equipo y de esta manera se integren con resultados entre compañeros.
- Cuarto:** Se le sugiere tener talleres de relación interpersonales y asi mismo poder determinar si existen variaciones entre su motivación y clima organizacional, asi mismo otras investigaciones relacionando estas dos como variables para determinar si se mantiene ese grado de correlación.
- Quinta:** se recomienda tener un programa de incentivos laborables lo cual va a permitir que ese nexo que tiene la motivación con el clima organizacional se mantengan o aumente para un adecuado desarrollo con los trabajadores.

VII. Referencias

- Alva, J. y Domínguez, L. (2014). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *Revista In Crescendo*, 6(1) 55-56.
- Alvarado, M. (2013). Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos, período 2013. (Tesis de Maestría). Univeridad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Antúñez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios banesco, período 2015. (Tesis de Maestría). Universidad De Carabobo.
- Cárdenas, V. (2016). Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo a nivel nacional, período 2016. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. EE.UU.: International Thomson.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Chuquitucto, L. (2014). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Coronado, M. (2014). Diagnóstico del clima organizacional del departamento delegación del personal IMSS en Nuevo León, período 2014. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Echeverri, D. & Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189.
- Echeverry, C., Echeverry, C., Moreno, M & Beltrán, W. (2015). *Clima organizacional en la ese hospital san Vicente de Montenegro Quindío 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Manizales, Colombia.
- García, M. e Ibarra, L. (20012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.º ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- León, Y. & Palacios, J. (2016). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la empresa de transporte Royal PALACE'S agencia Cajamarca 2013*. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- López, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno: un estudio de casos múltiple en empresas murcianas*. Proyecto de investigación.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Mazuelos, F. (2013). Importancia de los valores en el clima laboral en los trabajadores marítimos del Callao, período 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los*

trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Peiró, J. (2007) Relaciones de las dimensiones funcional y relacional de la calidad de servicio con la satisfacción y lealtad del cliente: el efecto modulador del motivo de viaje en hoteles. *Revista electrónica de Motivación y Emoción*, 2007, p. 124-138.

Prado, C. (2015) Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo, Período 2015. (Tesis de maestría). universidad cesar vallejo.

Ramos, M. (2016). *La relación entre el clima laboral y satisfacción en el trabajo en funcionarios de planta central del sector público que ejercen la gobernabilidad y seguridad en la provincia de Chimborazo*. Quito: EPN.

Ríos, J. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. *Estudios gerenciales*, 24(107), 137-159.

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). México: Pearson educación.

Rueda, F. & Dos Santos, A. (2012). Construcción y validación de una medida de clima organizacional. *Diversitas*, 8(2), 223-234.

Tapia, M., Ruiz, J., Ruiz, E. & De la Llata, J. (2016). Estudio del clima organizacional en una empresa de manufactura, a través de una intervención de desarrollo organizacional. *Ciencia Administrativa*, (2), 62-73.

Trujillo, D. (2014). *Plan de mejoramiento del clima organizacional en las oficinas administrativas de la iglesia de Jesucristo de los santos de los últimos días en el Ecuador*.

- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33 (1), pp. 155-165.
- Velandia, A. & Cruz, N. (2012). Clima organizacional en el ICBF zonal Usaquén (Doctoral dissertation).
- Velázquez, S. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México (Doctoral dissertation).
- Villamil, O. y Sánchez, W. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Revista Innovare*, 1(1).
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).

ANEXOS

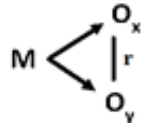
Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017

Autor: JENNY MELISA ARBULU HURTADO

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre Motivación y Clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre Necesidades de protección y seguridad de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre Necesidades sociales y de pertenencia de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre Necesidades de autoestima de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre Necesidades de autorrealización de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre Necesidades de protección y seguridad de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre Necesidades sociales y de pertenencia de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre Necesidades de autoestima de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre Necesidades de autorrealización de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre Necesidades de protección y seguridad de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p> <p>Existe relación significativa entre Necesidades sociales y de pertenencia de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p> <p>Existe relación significativa entre Necesidades de autoestima de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p> <p>Existe relación significativa entre Necesidades de autorrealización de Motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima,2017.</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Necesidades de protección y seguridad	Seguridad laboral Remuneraciones laborales	P1,P2, P2, P4, P5	ESCALA ORDINAL DE TIPO LIKERT 1= No estoy de acuerdo 2= Solo estoy un poco de acuerdo 3= Estoy parcialmente de acuerdo 4= Estoy basicamente de acuerdo 5= Estoy completamente de acuerdo	Bueno [73.3; 100> Regular [46.7; 73> Malo [20; 47>
			Necesidades sociales y de pertenencia	Condiciones de trabajo	P6, P7, P8, P9, P10		
			Necesidades de autoestima.	Conocimiento de si mismo	P11, P12, P13, P14,P15		
			Necesidades de Autorrealización	logro	P16, P17, P19, P20		
			Variable 2: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Desafíos 5. Relaciones 6. Cooperación 7. Estándares 8. Conflicto 9. Identidad	Organización Políticas Restricciones Comunicación Autonomía Iniciativa Compromiso Beneficios laborales Filosofía organizacional Riesgos Satisfacción de los trabajadores Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo Liderazgo Directivo Trabajo en equipo	P1, P2, P3 P4, P5, P6 P7,P8 P9, P10 P11, P12, P13 P14, P15 P16, P17 P18, P19, P20, P21, P22, P23 P24, P25 P26, P27, P28 P29, P30, P31, P32, P33 P34, P35, P36, P37, P38, P39	ESCALA ORDINAL DE TIPO LIKERT 1, Muy en Desacuerdo ; 2, En Desacuerdo; 3, De Acuerdo ; 4, Muy De Acuerdo	Bueno [159; 212] Regular [108; 159> Malo [53; 108>

	Blinds EIRL Lima,2017			Desacuerdos Decisiones Compromiso	P40, P41 P42, P43, P44 P45, P46, P47 P48, P49 P50, P51, P52, P53		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo:</p> <p>El tipo de estudio en el presente trabajo fue básico. Según Vargas (2009), también se le conoce como una investigación fundamental exacta o investigación pura</p> <p>Alcance</p> <p>Diseño:</p> <p>NO experimental de forma transeccional correlacional.</p>  <p>Método:</p> <p>método hipotético deductivo Según Cegarra (2011), el método hipotético deductivo consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles de la muestra si estos están de acuerdo con aquellas hipótesis planteadas (p.82)</p>	<p>Población:</p> <p>La población de estudio correspondiente a la presente investigación, estará conformada por 150 colaboradores de la empresa Deco Blinds EIRL, empleados entre los 20 a 50 años de edad, mayo, 2017.</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de MbM.</p> <p>Autor: Marshall Sashkin, Ph.D. Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de la empresa Deco Blinds EIRL</p> <p>Forma de Administración: Para la correcta aplicación del cuestionario, es conveniente disponer ambiente adecuado, ventilado e iluminado. El material necesario para el examen deberá estar preparado y disponible antes de comenzar la aplicación. Una vez comenzada la aplicación no se podrá incorporar al grupo ninguna persona.</p>	<p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de clima organizacional</p> <p>Autor: Litwin & Stringer Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de la empresa Deco Blinds EIRL</p> <p>Forma de Administración: Para la correcta aplicación del cuestionario, es conveniente disponer ambiente adecuado, ventilado e iluminado. El material necesario para el examen deberá estar preparado y disponible antes de comenzar la aplicación. Una vez comenzada la aplicación no se podrá incorporar al grupo ninguna persona.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de distribución de frecuencias: agrupación de datos en categorías mutuamente excluyentes que indican el número de observaciones en cada categoría</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se hará uso para determinación de resultados. Ejemplo: <i>Se hará uso para determinación de resultados.</i></p>			

Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: MOTIVACION LABORAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.	Seguridad laboral Remuneraciones laborales	P1,P2. P2, P4, P5	1, No estoy de acuerdo ; 2, Solo estoy un poco de acuerdo 3, Estoy parcialmente de acuerdo; 4 , Estoy básicamente de acuerdo ; 5, Estoy Completamente de acuerdo Bueno [73.3; 100> Regular [46.7; 73> Malo [20; 47>
NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA	Condiciones de trabajo	P6, P7, P8, P9, P10	
NECESIDADES DE AUTOESTIMA.	Conocimiento de si mismo	P11, P12, P13, P14,P15	
NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN.	logro	P16, P17, P19, P20	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> Organización Políticas Restricciones Comunicación 	P1, P2, P3 P4, P5, P6 P7, P8 P9, P10	1, Muy en Desacuerdo ; 2, En Desacuerdo; 3, De Acuerdo ; 4, Muy De Acuerdo
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Autonomía Iniciativa Compromiso 	P11, P12, P13 P14, P15 P16, P17	
Recompesa	<ul style="list-style-type: none"> Beneficios laborales 	P18, P19, P20, P21, P22, P23	
Desafíos	<ul style="list-style-type: none"> Filosofía organizacional Riesgos 	P24, P25 P26, P27, P28	
Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción de los trabajadores 	P29, P30, P31, P32, P33	
Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo 	P34, P35, P36, P37, P38, P39	
Estandares	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Directivo Trabajo en equipo 	P40, P41 P42, P43, P44	
Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> Desacuerdos Decisiones 	P45, P46, P47 P48, P49	
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso 	P50, P51, P52, P53	

Anexo 3. Formato de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.							
1	¿Lo más importante para mí es tener un empleo estable?	✓		✓		✓		
2	¿La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí?	✓		✓		✓		
3	¿Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares?	✓		✓		✓		
4	¿Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido?	✓		✓		✓		
5	¿Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa?	✓		✓		✓		
	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA.							
6	¿Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta?	✓		✓		✓		
7	¿Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí?	✓		✓		✓		
8	¿Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?	✓		✓		✓		

NECESIDADES DE AUTOESTIMA.		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa?	✓		✓		✓	
12	¿La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son?	✓		✓		✓	
13	¿La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona?	✓		✓		✓	
14	¿Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido?	✓		✓		✓	
15	¿Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto?	✓		✓		✓	
NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN.		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida?	✓		✓		✓	
17	¿Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?	✓		✓		✓	
18	¿Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo?	✓		✓		✓	
19	¿Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites?	✓		✓		✓	
20	¿Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: MELGAR BEGAZO ARTURO EDUARDO DNI: 29308486

Especialidad del validador: MBA / ING. INDUSTRIAL

- 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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.							
1	¿Lo más importante para mí es tener un empleo estable?	/		/		/		
2	¿La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí?	/	No	/	No	/	No	
3	¿Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares?	/		/		/		
4	¿Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido?	/		/		/		
5	¿Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa?	/		/		/		
	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta?	/		/		/		
7	¿Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí?	/		/		/		
8	¿Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo?	/		/		/		
9	¿Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo?	/		/		/		
10	¿Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?	/		/		/		

NECESIDADES DE AUTOESTIMA.		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa?	/		/		/	
12	¿La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son?	/		/		/	
13	¿La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona?	/		/		/	
14	¿Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido?	/		/		/	
15	¿Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto?	/		/		/	
NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN.		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida?	/		/		/	
17	¿Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?	/		/		/	
18	¿Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo?	/		/		/	
19	¿Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites?	/		/		/	
20	¿Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Florez Sotelo William Sebastian DNI: 06175729

Especialidad del validador: Control geotécnica / Estructuras / Ecuación

- 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

.....de.....del 20.....



U.C.V. Mag. William S. Florez Sotelo
Docente Post Grado
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.							
1	¿Lo más importante para mí es tener un empleo estable?	/		/		/		
2	¿La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí?	/		/		/		
3	¿Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares?	/		/		/		
4	¿Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido?	/		/		/		
5	¿Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa?	/		/		/		
	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA.							
6	¿Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta?	/		/		/		
7	¿Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí?	/		/		/		
8	¿Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo?	/		/		/		
9	¿Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo?	/		/		/		
10	¿Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?	/		/		/		

NECESIDADES DE AUTOESTIMA.		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa?	/		/		/	
12	¿La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son?	/		/		/	
13	¿La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona?	/		/		/	
14	¿Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido?	/		/		/	
15	¿Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto?	/		/		/	
NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN.		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida?	/		/		/	
17	¿Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?	/		/		/	
18	¿Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo?	/		/		/	
19	¿Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites?	/		/		/	
20	¿Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

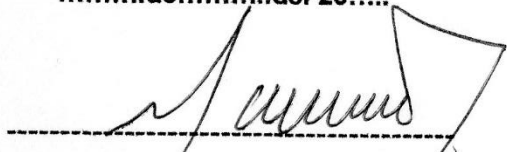
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Caray Chirardi Cesar DNI: 06409163

Especialidad del validador: Magister en Administración

- 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

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Estructura.							
1	En esta organización las tareas están claramente definidas	/		/		/		
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	/		/		/		
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	/		/		/		
4	Conozco claramente las políticas de esta organización	/		/		/		
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	/		/		/		
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	/		/		/		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	/		/		/		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	/		/		/		
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.	/		/		/		
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/		
	Responsabilidad.							
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.	/		/		/		
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.	/		/		/		
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	/		/		/		
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	/		/		/		
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	/		/		/		
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	/		/		/		
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	/		/		/		
	RECOMPENSA							
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	/		/		/		
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	/		/		/		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	/		/		/		

21	En esta organización hay muchísima crítica.	/		/		/	
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	/		/		/	
23	Cuando cometo un error me sancionan.	/		/		/	
	DESAFIOS	Si	No	Si	No	Si	No
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	/		/		/	
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	/		/		/	
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la	/		/		/	
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	/		/		/	
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	/		/		/	
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.	/		/		/	
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	/		/		/	
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	/		/		/	
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	/		/		/	
33	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.	/		/		/	
	COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	/		/		/	
35	dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	/		/		/	
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	/		/		/	
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.	/		/		/	
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	/		/		/	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	/		/		/	
	ESTANDARES	Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	/		/		/	
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	/		/		/	
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	/		/		/	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	/		/		/	
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	/		/		/	
	CONFLICTO	Si	No	Si	No	Si	No
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	/		/		/	
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	/		/		/	
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	/		/		/	
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	/		/		/	
49	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	/		/		/	

IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.	/		/		/	
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	/		/		/	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	/		/		/	
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

No hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Flores Sotelo William Sebastian.*

DNI: *06175729*

Especialidad del validador: *Gestión gerencial empresarial / Economía*

- 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

.....de.....del 20.....

[Firma]
 Mag. William S. Flores Sotelo
 UCV Docente Post Grado
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Estructura.							
1	En esta organización las tareas están claramente definidas	/		/		/		
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	/		/		/		
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	/		/		/		
4	Conozco claramente las políticas de esta organización	/		/		/		
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	/		/		/		
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	/		/		/		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	/		/		/		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	/		/		/		
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.	/		/		/		
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/		
	Responsabilidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.	/		/		/		
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.	/		/		/		
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	/		/		/		
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	/		/		/		
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	/		/		/		
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	/		/		/		
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	/		/		/		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	/		/		/		
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	/		/		/		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	/		/		/		

21	En esta organización hay muchísima crítica.	/		/		/	
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	/		/		/	
23	Cuando cometo un error me sancionan.	/		/		/	
	DESAFIOS	Si	No	Si	No	Si	No
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	/		/		/	
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	/		/		/	
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la	/		/		/	
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	/		/		/	
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	/		/		/	
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.	/		/		/	
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	/		/		/	
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	/		/		/	
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	/		/		/	
33	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.	/		/		/	
	COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	/		/		/	
35	dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	/		/		/	
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	/		/		/	
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.	/		/		/	
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	/		/		/	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	/		/		/	
	ESTANDARES	Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	/		/		/	
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	/		/		/	
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	/		/		/	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	/		/		/	
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	/		/		/	
	CONFLICTO	Si	No	Si	No	Si	No
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	/		/		/	
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	/		/		/	
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	/		/		/	
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	/		/		/	
49	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	/		/		/	

IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.	/		/		/	
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	/		/		/	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	/		/		/	
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: *Caray Gilardi Cesar A.* DNI: *06408163*

Especialidad del validador: *Magister en Administración*

- 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

.....de.....del 20.....

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Estructura.							
1	En esta organización las tareas están claramente definidas	✓		✓		✓		
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	✓		✓		✓		
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	✓		✓		✓		
4	Conozco claramente las políticas de esta organización	✓		✓		✓		
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	✓		✓		✓		
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	✓		✓		✓		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	✓		✓		✓		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	✓		✓		✓		
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.	✓		✓		✓		
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	✓		✓		✓		
	Responsabilidad.							
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.	✓		✓		✓		
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.	✓		✓		✓		
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	✓		✓		✓		
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	✓		✓		✓		
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	✓		✓		✓		
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	✓		✓		✓		
	RECOMPENSA							
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	✓		✓		✓		
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		

	hay muchísima crítica.	✓		✓		✓	
	no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen	✓		✓		✓	
	error me sancionan.	✓		✓		✓	
		Si	No	Si	No	Si	No
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	✓		✓		✓	
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓	
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la	✓		✓		✓	
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓		✓		✓	
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	✓		✓		✓	
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.	✓		✓		✓	
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	✓		✓		✓	
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	✓		✓		✓	
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓	
33	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.	✓		✓		✓	
	COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	✓		✓		✓	
35	dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	✓		✓		✓	
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓	
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.	✓		✓		✓	
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	✓		✓		✓	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	✓		✓		✓	
	ESTANDARES	Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓		✓		✓	
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓	
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	✓		✓		✓	
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓	
	CONFLICTO	Si	No	Si	No	Si	No
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓	
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	✓		✓		✓	
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓		✓		✓	
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓	
49	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	✓		✓		✓	

IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.	✓		✓		✓	
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	✓		✓		✓	
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MELGAR BEGAZO ARTURO EDUARDO DNI: 29308486

Especialidad del validador: MBA / ING. INDUSTRIAL

- 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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Instrumento

El Cuestionario MbM

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C	=	Estoy Completamente de acuerdo
B	=	Estoy Básicamente de acuerdo
P	=	Estoy Parcialmente de acuerdo
S	=	Sólo estoy un poco de acuerdo
N	=	No estoy de acuerdo

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable C B P S N
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta C B P S N
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa C B P S N
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. C B P S N
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. C B P S N
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. C B P S N
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. C B P S N
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. C B P S N
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. C B P S N
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. C B P S N
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. C B P S N
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. C B P S N
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. C B P S N
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. C B P S N
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. C B P S N
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. C B P S N
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. C B P S N
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí. C B P S N
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto. C B P S N
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas. C B P S N

Por favor, no pase a la página siguiente hasta que haya completado el cuestionario o hasta que así se lo indiquen

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas.				
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.				
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.				
4. Conozco claramente las políticas de esta organización.				
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.				
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
RESPONSABILIDAD				
1. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
2. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
3. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
4. En esta organización sigo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
5. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
6. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
7. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
RECOMPENSA				
8. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
9. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
10. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
11. En esta organización hay muchísima crítica.				
12. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
13. Cuando cometo un error me sancionan.				
DESAFÍOS				
14. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero permanentemente.				
15. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
16. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la				
17. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
18. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
RELACIONES				
19. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.				
20. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
21. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
22. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
23. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
COOPERACION				
24. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
25. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
26. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
27. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.				
28. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
29. Me siento orgulloso de mi desempeño.				
STANDARES				
30. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				
31. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
32. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
33. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
34. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
CONFLICTO				
35. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
36. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				
37. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
38. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
39. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
IDENTIDAD				
40. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.				
41. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
42. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
43. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

Anexo 5. Base de datos

89	1	1	5	5	3	5	1	1	2	1	2	1	5	3	2	2	3	2	1	2
90	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2
91	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	5	1	5	2	2	3	2
92	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
93	3	3	5	5	5	5	4	4	2	1	1	1	4	5	4	5	1	1	3	2
94	2	2	5	2	5	3	1	4	1	1	3	1	3	4	1	5	3	3	2	
95	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
96	2	2	5	2	2	5	3	1	2	2	4	1	3	5	3	4	4	1	1	
97	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	
98	1	2	5	5	3	4	1	4	2	3	1	1	3	4	1	2	1	2	1	
99	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	1	2	
100	3	2	2	3	3	4	1	4	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	
101	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	5	1	5	3	1	
102	1	2	5	3	3	5	1	4	2	1	1	3	5	4	1	5	3	1	2	
103	3	2	5	5	5	3	2	1	1	3	2	2	5	2	1	3	1	1	2	
104	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	
105	1	1	5	5	2	5	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	
106	1	2	2	5	3	5	3	1	3	1	3	5	5	1	3	1	1	3	1	
107	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	
108	3	1	3	2	5	3	2	2	1	1	2	2	5	5	2	3	3	2	3	
109	3	2	5	5	5	5	3	5	2	3	5	3	2	5	1	5	2	1	3	
110	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	
111	1	1	5	2	2	2	5	3	2	1	5	2	2	5	1	2	2	2	3	
112	2	1	3	5	5	5	3	1	3	5	3	2	5	3	2	2	3	2	2	
113	2	2	2	5	2	2	5	5	1	1	3	3	2	5	3	2	2	3	2	
114	1	1	2	2	2	2	5	5	1	1	5	5	2	2	2	2	1	2	3	
115	3	3	2	2	5	3	5	5	2	2	2	5	3	3	3	1	2	1	1	
116	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	
117	2	1	2	3	2	5	2	1	2	5	2	3	5	3	5	3	1	1	3	
118	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	
119	1	1	5	2	5	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	
120	3	2	5	2	5	2	1	1	1	3	3	3	5	2	2	1	1	2	3	
121	3	1	2	5	3	5	2	2	3	1	3	1	1	5	1	2	2	2	1	
122	1	1	2	5	5	5	3	3	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	1	
123	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	2	1	2	1	3	
124	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	5	2	5	1	2	
125	2	1	5	5	2	2	1	1	1	2	1	1	2	5	1	5	2	2	2	
126	3	2	5	2	3	5	3	1	1	2	3	1	2	3	1	5	2	2	2	
127	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	
128	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	
129	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
130	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	
131	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
132	1	3	2	2	5	5	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	
133	1	1	5	2	5	5	2	2	2	3	1	1	5	5	2	5	3	1	2	
134	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	5	3	5	2	2	2	
135	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
136	1	2	2	5	2	5	2	3	1	3	1	1	2	3	1	5	2	2	1	
137	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	
138	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
139	3	2	3	3	5	2	1	3	2	2	3	5	5	3	1	5	1	2	2	
140	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
141	2	1	5	2	3	2	2	5	2	1	2	3	5	5	1	3	3	1	2	
142	3	2	2	3	3	5	2	2	1	2	2	2	5	2	1	5	1	3	1	
143	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
144	3	2	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	5	5	1	3	1	2	2	
145	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	
146	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	
147	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
148	1	1	5	2	2	1	2	1	2	3	1	5	3	1	5	1	2	2	1	
149	2	3	5	5	2	5	2	2	1	1	5	5	2	2	2	2	1	2	3	
150	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	

Anexo 6. Prueba piloto

	MOTIVACIÓN																			
	V101					V102					V103					V104				
	VIP1	VIP2	VIP3	VIP4	VIP5	VIP6	VIP7	VIP8	VIP9	VIP10	VIP11	VIP12	VIP13	VIP14	VIP15	VIP16	VIP17	VIP18	VIP19	VIP20
1	2	1	5	2	5	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1
2	2	1	2	5	5	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1
3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3
4	2	1	5	5	5	5	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
5	3	2	5	5	5	5	1	2	2	3	1	2	1	1	1	5	1	1	1	2
6	1	2	5	5	5	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	5	1	1	1	2
7	2	1	2	3	5	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	2	2
8	1	3	2	5	2	5	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
9	1	2	2	3	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	5	2	2	1	1
10	1	1	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1
11	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3	3	1
12	1	1	5	5	3	5	1	2	1	1	3	1	5	1	2	2	2	2	1	1
13	1	1	5	2	2	2	1	1	2	3	3	2	5	5	1	2	2	2	3	2
14	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	5	3	2	3
15	3	3	5	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	5	5	1	2	2	2	1
16	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2
17	2	1	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	1
18	3	1	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2	1	2	2	2	1	1
19	1	2	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	3	1	5	1	2	3	2
20	1	1	5	5	5	5	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3
21	1	2	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	2	5	1	3	2	2	2	1
22	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1
23	1	1	2	3	3	5	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
24	1	1	3	5	3	2	1	1	1	1	2	5	2	1	1	3	2	2	2	1
25	2	3	5	3	5	3	1	3	1	3	2	2	2	5	2	2	1	2	1	1
26	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	5	3	3	2	1	2	1	1
27	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
28	1	3	5	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	2
29	2	2	5	2	5	5	1	1	2	1	2	3	2	1	5	3	1	3	2	2
30	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	5	1	1	3	3	2
31	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2
32	1	3	2	2	5	5	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2
33	3	1	3	2	5	3	2	2	1	3	2	1	3	5	2	5	3	3	1	1
34	3	2	5	5	5	3	2	2	1	1	2	2	5	5	2	3	3	2	3	2
35	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	5	3	2	3	3	2	3	2	2
36	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	5	1	5	2	1	2	3	2
37	2	1	3	5	5	5	3	2	1	5	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2
38	2	2	2	5	5	5	3	1	3	5	3	2	5	3	2	2	2	3	2	1
39	1	1	2	2	2	5	5	1	1	3	3	2	3	1	3	1	1	2	3	2
40	3	3	2	2	5	3	5	1	1	5	5	2	2	1	3	1	1	2	3	1
41	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	5	3	3	2	1	2	1	1
42	2	1	2	3	2	5	5	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2
43	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	5	2	3	5	3	5	3	1	1	2
44	3	2	5	5	5	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3
45	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2
46	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
47	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
48	1	1	5	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1
49	2	3	5	5	2	5	2	2	2	1	1	5	3	1	5	1	2	2	2	3
50	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Willian Sebastian Flores Sotelo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017”** del (de la) estudiante **Jenny Melisa Arbulú Hurtado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 24 de junio del 2017



Willian Sebastian Flores Sotelo

DNI: 06175729



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ARBOLU HURTADO JENNY MELISA

D.N.I. :

Domicilio :

Teléfono : Fijo : Móvil :

E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION DEL TALENTO HUMANO

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARBOLU HURTADO JENNY MELISA

Título de la tesis:

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE SERVICIOS DECO BLINDS F.I.R.L. LIMA, 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 21/07/2018

Flor le
man^a Sanchez
2604-17



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Handwritten notes and signatures in blue ink, including 'CAMPUS DE' and 'INVESTIGACIÓN'.

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

V^oB^o para la tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Jenny Melissa Arbulú Hurtado con DNI N° 42696624
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Calle Sanchez Carrion 1049 Dpto 302 - Jesús María
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015 del programa: Maestría
(Promoción) (Nombre del programa)
Gestión talento Humano identificado con el código de matrícula N° 6000155783
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

V^oB^o para la tesis



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 23 de 06 de 2018

[Signature]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. todo completo
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 909259376
Email: melissa.arbulu@gmail.com