



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y la motivación laboral en la
empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C.**

Independencia, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTORAS:

Rodriguez Manrique, Yesebel Gianela (ORCID: 0000-0002-3242-6802)

Sanchez Moreno, Fiorella Del Carmen (ORCID: 0000-0003-3951-2276)

ASESOR:

Mg. Castañeda Sanchez, Willy Alex (ORCID: 0000-0002-4421-4778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo especialmente a Dios

Por darnos la oportunidad de seguir con la carrera de administración guiándonos en cada paso de manera apropiada siempre con la disposición de ayudar al prójimo y sobre todo por brindarnos el apoyo necesario para así seguir mejorando nuestras habilidades y cualidades durante este proceso.

A nuestros padres

Por darnos la oportunidad de iniciar y seguir con una carrera universitaria y por el absoluto cariño y aprecio que nos demuestran para de este modo poder salir adelante, guiándonos con sus experiencias por el mejor camino.

A nuestros abuelos

Que con su ternura y amor que logran alentarnos en los momentos más difíciles de este proceso, que con sus sabias palabras nos dan fuerzas y fortalecimiento para continuar con este momento importante de nuestras vidas.

A nuestros hermanos

Por el cariño y amistad que siempre nos ofrecen, teniendo en ellos un apoyo incondicional.

Las autoras.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestras madres, que con su amor, dedicación y apoyo demuestran ser ejemplares, que nos enseñan que muchas veces lo más importante en la vida es persistir siempre con honestidad y empeño.

Agradecemos a nuestros padres, por habernos formado para ser triunfadores en cada aspecto de nuestras vidas, preparándonos para enfrentar las adversidades que se presentan para siempre salir gloriosos.

A nuestros docentes por habernos ofrecido sus conocimientos para fortalecer nuestras habilidades como administradores de empresas, ayudando a tomar las mejores decisiones en cada dificultad académica.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa o indirectamente en la realización de este proyecto.

Las autoras.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos y figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGIA	20
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1: Clima Organizacional y Motivación Laboral	24
Tabla 2: Ambiente Físico y Motivación Laboral	25
Tabla 3: Organización y Motivación Laboral	26
Tabla 4: Ambiente Social y Motivación Laboral	27
Tabla 5: Valores y Motivación Laboral	28
Tabla 6: Comportamiento Institucional y Motivación Laboral.....	29

Índice de Gráficos y figuras

Figura 1: Diagrama de Investigación.....	20
--	----

Resumen

La presente investigación de título “Clima Organizacional y la Motivación Laboral en la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, debido a ello es que la presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por los trabajadores pertenecientes a la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C., siendo los 25 trabajadores parte de la muestra por ser esta de carácter censal. En cuanto a los resultados tras la aplicación de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un valor de $r=0,488$ entre las variables clima organizacional y motivación laboral, a su vez se halló un valor de $r = 0,399$ entre el ambiente físico y la motivación laboral, $r = 0,397$ entre la organización y la motivación laboral, $r = 0,440$ entre el ambiente social y la motivación laboral, $r = 0,479$ entre los valores y la motivación laboral, y $r = 0,337$ entre el comportamiento institucional y la motivación laboral. En base a los resultados obtenidos se concluye existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, así mismo todas las dimensiones que componen al clima organizacional se encuentran relacionados de manera directa con la motivación laboral.

Palabras clave: Clima Organizacional, Motivación Laboral, Empresa.

Abstract

This research title "Organizational Climate and Labor Motivation in the Company Soluciones Ambiental Seguras S.A.C. Independence, 2019", aimed to determine the relationship between the organizational climate and work motivation in the company Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. Independence, 2019, because it is the present investigation was carried out under the quantitative approach, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design, the population was made up of workers belonging to the company Seguras SAC environmental solutions, being the 25 workers part of the sample because it is of a census nature. Regarding the results after the application of a correlation coefficient of Spearman's Rho, a value of $r = 0.488$ was obtained between the variables organizational climate and work motivation, in turn a value of $r = 0.399$ was found between the physical environment and work motivation, $r = 0.397$ between the organization and work motivation, $r = 0.440$ between the social environment and work motivation, $r = 0.479$ between values and work motivation, and $r = 0.337$ between institutional behavior and work motivation. Based on the affected results, it is concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and the work motivation in the company Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. Independence, 2019, likewise all the dimensions that make up the organizational climate are directly related to work motivation.

Keywords: Working Environment, Work Motivation, Company.

I. INTRODUCCIÓN

A continuación, se procede con la descripción de la Realidad Problemática, actualmente, en las entidades tanto públicas como privadas, el cuidado de los elementos presentes en el entorno laboral y las aspiraciones que tienen los trabajadores, constituyen componentes sumamente importantes para conseguir en estos últimos, un buen desempeño laboral que les permita dar cumplimiento a los objetivos y metas que ellos mismos plantearon; de manera que, la organización a la cual pertenecen también se vea beneficiada, adquiriendo personal con mayor predisposición en el logro eficiente de sus funciones (Sum, 2015).

Pese a esto, en muchas de las empresas ubicadas alrededor del mundo, aún se hace notorio el escaso interés que muestran los trabajadores frente al ejercicio de sus obligaciones y la poca identificación institucional causados principalmente por un ambiente de trabajo poco agradable, hechos que conllevan a que se manifiesten complicaciones tanto personales como laborales, resultando conflictos entre empleador y empleado, lo que genera un entorno más nocivo que el ya existente o en el peor de los casos terminando en el despido (Ortiz y Cruz, 2017). Todas estas dificultades se deben principalmente, a que las organizaciones no efectúan ninguna acción para incentivar al personal, de modo, que estos sientan que poseen un lugar relevante del que se depende para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos (Sum, 2015).

Esta idea se sustenta, en la premisa de que las organizaciones poseen como su capital más valioso a sus recursos humanos, razón por la que proporcionar un buen clima organizacional puede evitar la reducción del 20% de la productividad empresarial, es por ello que, el bienestar como principio de promoción de la productividad es uno de los aspectos más importantes para el crecimiento de las organizaciones en la actualidad (Gestión, 2018). Al respecto a este punto y en concordancia, en la realidad peruana se halla que el 58% de directivos manifiesta que la estrategia de bienestar laboral influye positivamente en la permanencia y retención de los trabajadores. Por su parte, el 81% de los trabajadores peruanos expresa que contar con un espacio donde primen los elementos de carácter interpersonal y los vinculados con el ambiente de trabajo son indispensables para

la consecución de un óptimo desempeño de sus actividades (Diario Oficial El Peruano, 2018).

Otro de los casos que apreciamos, es que muchas empresas a nivel internacional, creen que los empleados son solo un factor de producción en la organización, que siempre han existido y deben ser cambiados de manera drástica a una nueva visión, por ello la empresa debe tomar la gestión de recursos humanos como una alternativa crucial, para que puedan mantener su posición en un mercado competitivo (Zelada y Delgado, 2016).

Sumado a ello, podemos mencionar que un buen ambiente de trabajo afecta a los empleados, los hace más competentes entre colegas, establece comportamientos maduros y les permite comprometerse a ser más responsables, logrando así un desempeño de manera eficiente y efectiva (Sánchez y Sánchez, 2018). El clima organizacional es uno de los aspectos más complejos que tiene la administración de recursos humanos, dado que es la forma más efectiva de diagnosticar la satisfacción y compromiso de los colaboradores, es por ello que su análisis viene cobrando cada vez más importancia (Vera y Suárez, 2018).

Así mismo, en los últimos años, el mercado laboral ha experimentado cambios en cuanto a motivación laboral, ya que hoy en día, el salario no es el principal factor incentivador, sino que ha sido reemplazado por otras opciones, como las medidas de conciliación, la flexibilidad y el desarrollo personal. Todas ellas constituyen el llamado "salario emocional" (Díaz, Díaz y Morales, 2014).

A lo aludido, podemos concluir que, a nivel empresarial, hay un sinnúmero de situaciones que llevan a considerar el flujo de nuevas tecnologías, los cambios permanentes en el clima organizacional, la valoración del conocimiento, la globalización y motivación laboral de los colaboradores. (Peña y Villón, 2017). Al mismo tiempo, considerando los cambios tan rápidos y exponenciales que pueden suceder en la era actual, se da paso a que la organización realice procesos de cambio de forma secuencial (Brito, Pitre y Cardona, 2019).

Siguiendo la línea de lo antes revelado, en el distrito de Independencia, se ubica la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C., entidad tomada como fuente de estudio debido a que muestra dificultades en cuanto a su clima organizacional y

motivación de sus trabajadores, observándose que estos no se encuentran en un ambiente ideal para el cumplimiento de sus actividades diarias, pues se detecta que entre ellos existe una comunicación defensiva, que genera cierta desconfianza y falta de cooperación entre los grupos de trabajo; así mismo, se exhibe que el liderazgo por lo general es autoritario, limitando el desenvolvimiento individual, provocando que incremente la inseguridad y el miedo al expresar las opiniones y ser rechazado; además, se percibe una poca sensación de unidad e implicancia con la empresa, debido a que la toma de decisiones es concentrada en un pequeño grupo, lo que lleva a la resistencia frente a posibles cambios y menor interés por las tareas de los demás.

De igual manera, los trabajadores sienten que no se les da la importancia que debiera en cuanto a los intereses que estos tienen, dado que es mínimo el fomento que hay en cuanto a la posibilidad de mejorar, pues muchos de ellos llevan años realizando las mismas actividades en el mismo puesto, haciéndose presente la carencia de expectativas de progreso; por otra parte, el salario recibido es considerado como poco incentivador para permanecer en la empresa, pues se cree que a medida que va pasando el tiempo este tendría que ir mejorando; por último, no hay planes de desarrollo para el personal, pues la formación del trabajador, tanto en relación con su puesto, como en las tareas que tiene que realizar dentro del mismo, lo lleva a cuestionar si hay otras opciones para cumplir con sus obligaciones.

Es debido a esto que los directivos y líderes de la organización tienen que reconocer la importancia de estas variables para cumplir con los propósitos de sus empresas, ya que ambas repercuten en la satisfacción laboral, por lo cual surge la necesidad de entender de mejor forma en qué se está fallando y como esto está siendo percibido por los trabajadores, ya que el clima organizacional y la motivación laboral se encuentran relacionados al desarrollo de las personas en cuanto a la realización de sus labores de manera voluntaria y por iniciativa propia, según lo que requiere la empresa y los clientes que son usuarios de esta; por el hecho de que la organización empresarial no se compone únicamente un entorno de trabajo, sino que también este involucra al lugar para la interacción y la convivencia social,

convirtiéndose en un lugar de desarrollo para aquellos que se encuentran inmersos en él (Talledo, 2015).

Con relación a la realidad problemática expuesta, investigaciones relacionadas a la investigación que sirven como antecedentes a la presente y a la teoría hallada en relación a las variables en estudio, se desarrolla la formulación del problema de investigación, resultando:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019?

Así mismo, se establecen los siguientes problemas específicos:

P1: ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente físico y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019?

P2: ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019?

P3: ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente social y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019?

P4: ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019?

P5: ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento institucional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019?

También, la presente investigación se justifica en los siguientes argumentos para su realización:

Primero, la justificación teórica del presente estudio nace con la necesidad de acrecentar el conocimiento existente en relación a la motivación laboral y al clima organizacional, demostrando como la aplicación de los enfoques de los diversos autores de dichos temas se alinean al caso concreto de la problemática expuesta

de la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C.; lo que requerirá de la exploración de los diversos materiales bibliográficos para su culminación y así ofrecer un antecedente que pueda ser empleado por investigaciones próximas.

Al mismo tiempo, este trabajo posee justificación metodológica, lo que se basa en que para poderse hacer posible la realización de la presente investigación que pretende encontrar como se relacionan las variables antes señaladas en el personal que labora en la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C., en 2019, es indispensable que se establezca la metodología que se va a aplicar para establecer y dar cumplimiento a los objetivos. Cabe mencionar que, para el logro de los objetivos formulados, se empleó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario, respectivamente; estos elementos otorgaron datos de los cuales se deberán engendrar las conclusiones, por ello, en primer lugar, deben seguir un procesamiento efectuado mediante un software estadístico.

En cuanto a la justificación práctica de la presente, esta comprende a la solución de la problemática existente en base a las variables en estudio, la cual se encuentra presente en diversas organizaciones, tal como en la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C., en el 2019, con lo cual se propone facilitar información con el fin de brindar una posible solución , que mejore los puntos críticos detectados, desde una perspectiva administrativa, lo que se hará mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos por los investigadores.

Para finalizar, este estudio se justificó socialmente, pues contempla una temática de investigación que afecta a las personas, sobre todo a aquellas que laboran en entidades públicas y privadas, en las cuales buscan desarrollarse profesionalmente y entregar mejores resultados, sin embargo, no encuentran las condiciones adecuadas para hacerlo, debido a que afrontan dificultades contextuales, repercutiéndose así en su motivación a la hora de atender sus funciones.

Una vez, establecida el problema, se plateó el siguiente objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

De acuerdo al objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

O1: Determinar la relación que existe entre el ambiente físico y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

O2: Determinar la relación que existe entre la organización y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

O3: Determinar la relación que existe entre el ambiente social y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

O4: Determinar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

O5: Determinar la relación que existe entre el comportamiento institucional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Posteriormente la investigación, plante la siguiente Hipótesis de Investigación:

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Hipótesis Específicas:

H1: Existe relación significativa entre el ambiente físico y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

H2: Existe relación significativa entre la organización y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

H3: Existe relación significativa entre el ambiente social y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

H4: Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

H5: Existe relación significativa entre el comportamiento institucional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Hipótesis Nula:

No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En base a la búsqueda y recolección de información relacionada a las variables en estudio es que se hallaron las siguientes investigaciones, las cuales sirvieron como antecedentes para la presente:

Montes y Contreras (2017), desarrollaron un estudio la cual tuvo como finalidad el analizar y comprender la relación existente entre la motivación, el clima organizacional y el sentido de vida de un conjunto de trabajadores de una determinada compañía textil, el estudio fue cuantitativo, con un enfoque empírico analítico, los resultados que obtuvieron dentro de las empresas fue que el clima organizacional posee una alta importancia, debido a que esta permite a los trabajadores el percibir de manera positiva las acciones que realiza la empresa esto con la finalidad de optimizar la calidad de vida; a su vez surge una heterogeneidad en cuanto a las estrategias a emplearse para mejorar la satisfacción laboral, ello debido a que cada individuo valora de manera diferente las acciones o componentes de la organización, las cuales afectan el deleite profesional y provienen de las fuentes: el sentido a la vida, el clima organizacional y motivación; los participantes manifestaron que pasan la mayor parte de su día en el trabajo, motivo por el cual requieren de un ambiente agradable y que sientan que este forma parte de su vida y sus planes a futuro, a su vez las organizaciones deben de velar por el crecimiento personal de cada uno de sus colaboradores, debido a que ello permitirá que gocen de una mejor concentración y productividad.

Antúnez (2015), en su estudio planteó como objetivo desarrollar una explicación de cómo el clima organizacional actúa como uno de los principales factores que contribuyen en el incremento del rendimiento profesional dentro del área de las cajas de las agencias bancarias pertenecientes a Banesco de la ciudad de Maracay, el estudio conto con enfoque mixto. De un nivel descriptivo y con la aplicación de un análisis documental y una encuesta. Su muestra fue compuesta por un total de 30 trabajadores. En base a los datos recolectados se llegó a la conclusión de que los trabajadores que participaron en el estudio manifiestan una motivación parcial debido a que el sueldo que perciben de la empresa no les es suficiente para atender a sus gastos personales, a su vez manifestaron que se encuentran medianamente satisfechos con las herramientas y tecnologías

proporcionadas por la empresa para la ejecución de sus labores dentro de la organización. En base a ello es que este autor recomienda a las empresas el realizar una evaluación de gastos para incrementar el sueldo a sus trabajadores o implementar ciertas políticas de bonos de pago a los trabajadores más eficientes.

Cardona (2016), desarrolló un estudio en el cual se planteó como objetivo determinar cuál es el nivel de la satisfacción laboral y de la misma manera el determinar cómo se encuentra el clima organización en el CDI San José, en relación a la metodología empleada se trata de una investigación bajo en enfoque cuantitativo con un nivel de profundidad descriptivo que tuvo una muestra de 20 trabajadores, obtuvo como resultado que en la satisfacción laboral se encontró que la variable condiciones del grupo social de trabajo, con un porcentaje de satisfacción del 92,80% se ubicó como muy satisfactoria, siendo este ítem el de mayor puntuación; por su parte en la variable factores generales se observó un porcentaje de satisfacción del 87,13%, clasificándose como muy satisfactorio; y la variable estilos de vida individual obtuvo un porcentaje de satisfacción del 88,06%, denotándose al igual que los anteriores como muy satisfactorio. Finalmente concluyo que en cuanto a la satisfacción la población en estudio se muestra muy satisfactorio, siendo las condiciones del grupo social de trabajo el factor de mayor relevancia positiva y los estilos de vida individual los de menor.

Jaramillo (2017), desarrolló un estudio en el que se planteó como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre las variables clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores que se desempeñan en la Municipalidad Distrital de Los Olivos en el año 2016. En cuanto a la parte metodológica se observa que la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo – correlacional, a partir de los datos recolectados y procesados se consiguió determinar la existencia de una correlación moderada entre el clima organizacional y la motivación laboral en el sitio de estudio, motivo por el cual se llega a la conclusión de que el clima organizacional es calificada en su mayoría como regular en el presente lugar de estudio, seguidamente un grupo de trabajadores califican a esta con un nivel alto, por otra parte, la mayoría de participantes en el estudio califican como regular la motivación laboral.

Talledo (2015), en su estudio desarrollado donde se planteó como objetivo identificar si existe una relación entre el clima laboral y la motivación laboral en una empresa de transportes. Respecto a la metodología: fue sustantiva, descriptiva - correlacional; se tuvo como resultado que: con valor de 0,109 (Rho de Spearman), se pudo afirmar que no existe relación entre las variables en estudio. De acuerdo a los datos recolectados el autor concluyó que: las variables en estudio no se relacionan en la Empresa de Transportes en estudio, es decir contar con una motivación laboral alta no necesariamente tendrá un impacto positivo en el clima laboral; a su vez se expresa que la motivación en la empresa es alta mientras que el clima laboral de la empresa en estudio se encuentra calificado por la mayoría de trabajadores como media, motivo por el cual se requieren plantear acciones y/o políticas que permitan mejorar el clima laboral.

Huayanay (2017), en su estudio planteó como objetivo establecer cuál es la relación que tienen las variables Motivación laboral y el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017. En base a la metodología expuesta se determina que se trata de una investigación con un enfoque cuantitativo y nivel descriptiva correlacional, tras la aplicación del cuestionario planteado por el investigador se obtuvo en los resultados que la motivación laboral guarda relación con el clima organizacional dentro de la municipalidad en estudio, por lo cual se llegó a la conclusión de que un 64% menciona que la motivación laboral se encuentra presente en el contexto laboral, mientras que el porcentaje restante señala que la gerencia no se preocupa en cubrir la necesidades que tienen los trabajadores dejando cierto nivel de insatisfacción. A su vez un 89% de la población perteneciente al estudio manifestó que las labores realizadas por el personal se realizan de manera profesional en base a sus propias motivaciones de mejora personal y ascenso, ello a pesar de que la institución en la cual laboran no corresponde adecuadamente con el desempeño que estos tienen tanto económicamente ni por beneficios no económicos.

En base a los antecedentes expuestos anteriormente, los cuales son los más relacionados con el tema de investigación de la presente, es que se procedió con la recopilación de teorías y conceptos relacionados a las variables en estudio; por lo que, en primer lugar, con respecto a clima organizacional, se menciona a

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2012), quienes definen a este como el estudio del desempeño, las actitudes y conductas que son propios de los trabajadores de una determinada organización dentro de sus instalaciones, esta rama administrativa se basa en un conjunto de herramientas teóricas y metodológicas pertenecientes a la sociología y psicología cultural; a su vez el clima organizacional busca analizar el efecto que tienen estos factores sobre el rendimiento laboral y otras actividades desarrolladas dentro de una determinada empresa.

Así mismo respecto al clima organizacional Chiavenato (2007), enfatiza que éste conforma los aspectos primordiales que se debe de tomar en cuenta en la dirección de una administración debido a que permite garantizar y otorgar a los colaboradores un lugar de trabajo en el cual prime el respeto y la confianza mutua de cada uno de las personas que conforman el grupo o equipo de trabajo de una determinada organización.

Luthans (2008), por su parte señala que el clima organizacional se puede definir como aquel estudio realizado para determinar el tipo de intervención que realiza el personal, clasificando a estas como positivas o negativas, ellas referidas en cuanto a su aspecto psicológico y conductual para determinar cuáles serán las acciones a tomar para lograr mejorar la eficiencia y eficacia de este, logrando así mejorar el desempeño de la organización.

Sumado a lo anteriormente expuesto, encontramos a Arce (2017) quien nos menciona que el clima organizacional tiene que ver con la percepción que los colaboradores poseen de una empresa, referente a su manejo estructural y dinámico, la cual impacta en los niveles de satisfacción y motivación que perciben, y esta se ve reflejada en el desempeño y permanencia del personal.

Adicional a ello (Iglesias y Sánchez, 2015) nos mencionan que el clima organizacional se considera una estructura compleja, y el alcance se enmarca en dos puntos de vista extremos: los que enfatizan factores organizacionales puramente objetivos (enfoque estructuralista), así como de quienes priorizan los atributos percibidos de los individuos dentro de la organización (enfoque subjetivo o perceptual).

El clima organizacional posee una alta relevancia en cuanto a la conducta y participación de los colaboradores en una determinada empresa debido a que este posee una alta significancia sobre el cumplimiento de necesidades y la satisfacción en los trabajadores y por lo tanto con su rendimiento dentro de la empresa, es por ello que una gran cantidad de autores señalan que la gestión de personal debe encargarse en satisfacer las necesidades del personal con el objetivo de llegar a obtener un ambiente laboral más participativo y proactivo para el cumplimiento de las metas programadas (García, 2009).

Bajo lo expuesto podemos observar que García (2009), coincide con la definición realizada por (Chiavenato, 2007), así como también con los autores anteriormente expuestos, debido a que el clima organizacional adecuado tiene un efecto positivo en el desempeño laboral, debido que al existir respecto, comunicación y confianza entre los miembros de un equipo de trabajo se logra un impulso en el cumplimiento de labores y en el deseo de mejora de la organización.

A partir de las definiciones halladas es que es posible realizar la afirmación de que el clima organizacional conforma una de los aspectos a cargo de la administración de recursos humanos (talento humano), que comprende al grupo de actividades desarrolladas para maximizar el potencial del personal por medio de prácticas o estrategias que permitan integrarse y sentir una mayor confianza en el ambiente de trabajo. Este conjunto de actividades se realiza bajo el enfoque de administración, aplicando el ciclo de planear, organizar y efectuar, lo cual permite promover la mejora del ambiente laboral de una manera planificada y sistemática, logrando establecer objetivos y midiendo el resultado obtenido de una determinada área en un lapso de tiempo establecido.

De acuerdo a Torrecilla (2009), el impacto del clima organizacional se ve reflejada en la productividad, la satisfacción del personal, el sentido de pertenencia, el desempeño del personal, la rotación, las renunciaciones, la innovación, etc.; por lo cual las organizaciones deben de tomar un conjunto de acciones que permitan que el impacto del clima laboral sea positivo y provechoso para la empresa. A su vez es importante recalcar que, si bien el clima organizacional se enfoca en determinar de qué manera las variables internas impactan dentro de la organización, es importante también considerar a los factores externos o ajenos a la organización

que pueden repercutir en el comportamiento y opinión del personal que labora en la misma.

Durante décadas una serie de autores han investigado cuales son los factores que afectan al clima organizacional, a partir de la teoría hallada es que es posible realizar una agrupación conformada por: el enfoque de factores organizacionales, de factores grupales y de factores psicológicos individuales (Brunet, 2011).

Primero, sobre los factores psicológicos individuales planteados por Schneider (1983), este enfoque se basa en los tres procesos psicológicos que el trabajador pasa dentro de la organización, siendo estos: la necesidad de lograr entablar relaciones sociales, la necesidad del trabajador de lograr un vínculo con la organización a la cual pertenece y la construcción de su identidad dentro de la organización, este último es el resultado de sus experiencias dentro de la organización y se ve influenciada principalmente por las características de la organización y el clima laboral.

Segundo, en cuanto a los factores grupales, de acuerdo a Toro (2005), este enfoque se basa a la capacidad perceptiva colectiva de las personas que se encuentran dentro de la organización, en la que los miembros o integrantes de una determinada organización comparten vivencias, ideas, experiencias y otros que permiten al trabajador identificarse con la empresa; el compartir estos datos con los demás trabajadores permiten un aprendizaje entre ellos a la vez fortalece el vínculo afectivo entre estos y por lo tanto se logra obtener un mejor clima organizacional. Dentro de estos factores se hallan: la confianza a los superiores, las relaciones interpersonales, el deseo de cooperación, los valores colectivos y el liderazgo.

Como tercer y último punto, los factores organizacionales, estos se basan netamente en las características y propiedad únicas de cada organización, debido a que estas afectan y repercuten en el ambiente interno de la misma; entre los factores hallados dentro de este se encuentran: el nivel jerárquico, las políticas de la empresa, la infraestructura, el equipamiento, la toma de decisiones, el salario, las compensaciones y remuneraciones, el rubro de la empresa, etc.

El clima organizacional en base a lo expresado por Torrecilla (2009), se encuentra determinada por cinco dimensiones, siendo estas: el ambiente físico, la

estructura u organización, el ambiente social, los valores y comportamiento internacional.

Respecto al ambiente físico, este se refiere al espacio físico o al lugar en el cual el personal desenvuelve sus actividades y labores dentro de la empresa, a su vez agrupa a todas las condiciones de carácter físico sobre las cuales se encuentran los trabajadores, siendo estas: la infraestructura con la cual cuenta la empresa y que debe de encontrarse diseñada de acuerdo a los objetivos de la empresa, permitiendo a los trabajadores contar con un espacio adecuada por el desarrollo de sus actividades; el equipamiento con el que cuenta el personal, el cual le permite que este pueda desarrollar de manera normal sus labores y a su vez permita contar con condiciones adecuadas de seguridad en el trabajo, estas deben de estar de acuerdo al avance tecnológico y contar con el mantenimiento respectivo; y otros factores tales como el ruido en el ambiente laboral, las condiciones ambientales y hasta la contaminación a la que es expuesta el trabajador (Torrecilla, 2009).

Sobre la estructura u organización, esta comprende al conjunto de elementos asociados a como se organiza la empresa y de cuáles son las funciones que tienen cada uno de los miembros de la misma, ello determina donde se encuentra ubicado el trabajador, ante quien debe de responder y cuáles son sus funciones dentro de la organización. Dentro de esta dimensión podemos hallar como indicadores a: la estructura formal de la organización, la cual sirve para que los miembros de la empresa identifiquen cuales son los órganos de dirección y cuáles son las áreas y funciones que comprende la empresa, ello permite determinar ante quien deben de responder los trabajadores y con quienes deben de interactuar para el cumplimiento de sus labores; las funciones del personal, el cual se compone por el grupo de labores y funciones que debe de cumplir el personal y para el cual fue contratado, estas deben de encontrarse en base a las capacidades del personal, a la descripción del puesto, y al sueldo percibido por el personal; y otros aspectos que inciden de manera indirecta, tal como el tipo de empresa, la magnitud o tamaño de la misma, los cuales afectan sobre la cantidad de trabajadores (Torrecilla, 2009).

Por otra parte, el ambiente social, se encuentra asociado a la interacción social de los trabajadores de la empresa, es decir como el personal percibe el comportamiento de sus compañeros y de cómo es su interacción en el trabajo. Esta

dimensión tiene como indicadores: trabajo en equipo, el cual consiste en el apoyo mutuo entre los trabajadores para el cumplimiento de una determinada tarea o actividad; la comunicación entre compañeros de trabajo, la cual genera un ambiente más fraternal y cálido, el cual permite la resolución de problemas mediante la participación; y la equidad, es decir que el trabajador sienta que su aporte a la empresa es único y que de conseguir algún logro se verá recompensado por la empresa de manera económica o no económica (Torrecilla, 2009).

Por último, los valores, constituye la dimensión donde se encuentran los valores promovidas por la empresa como aquellas que tienen los trabajadores de la misma, estos permiten fortalecer el clima laboral debido a que determinan las normas a seguir dentro del ambiente laboral. Mientras que, en lo que refiere al comportamiento institucional, son aquellos factores propios de cada organización tales como la colaboración, la innovación, la productividad, las rotaciones, el ausentismo y otras que van caracterizando a la empresa y que brinda esa identidad a cada empresa (Torrecilla, 2009).

Simultáneamente a lo expresado, se agregan las bases teóricas sobre la variables motivación laboral, al respecto es necesario aclarar que las diferentes definiciones de la motivación laboral surgieron a partir de la necesidad de las organizaciones de determinar o conocer como la conducta de los empleados se ve influenciada por ciertos factores, inicialmente la administración tradicional consideraba que la motivación laboral era el producto de la necesidad de los trabajadores de percibir un incremento de su salario, sin embargo la introducción de las relaciones humanas dentro de la administración develó la complejidad de la motivación laboral, debido a que la teoría de esta se vio enriquecida con el estudio de la psicología del ser humano y su contexto (Marín y Placencia, 2017).

Entre las definiciones más recientes de la motivación humana se puede mencionar a Koenes (1996) quien la define como aquel estado psicológico y emocional en el cual se encuentra un determinado trabajador como resultante de un conjunto de factores o variables relacionadas a su entorno de trabajo; de manera similar (Amorós, 2007) la define como aquellas fuerzas que influyen en el trabajo para que este tenga un comportamiento determinado, mediante el cual desarrollará sus labores ya sea de manera adecuada o inadecuada.

Por su parte Rodríguez (2004), señala que la motivación laboral va más allá de aplicar incentivos a los trabajadores y que estos se encuentren sometidos a las condiciones laborales por ello, sino que se requiere de un estudio para determinar cuáles son las necesidades reales de los trabajadores, ayudarlos a mejorar en el su desempeño de tareas y lograr que este se sienta identificado con la organización. Todas las acciones realizadas para incrementar la motivación laboral deben de enfocarse en que estos se sientan cómodos en el ambiente laboral y que mejoren su productividad y calidad de trabajo.

Del mismo modo, (Chiavenato,1997) nos menciona que la motivación es parte de un motivo, el cual es originado por un impulso interno o externo, es por ello que está asociado con el sistema cognitivo del colaborador.

De acuerdo a Drucker (1991), la motivación es propia de cada individuo, por lo cual las empresas solo pueden tratar de influenciar en ellas más no determinarlas o producirlas directamente, por ello el motivar al personal se convierte en una tarea y responsabilidad para todos los jefes de equipo o líderes dentro de la organización. Las organizaciones deben de planificar y realizar la toma de decisiones considerando las necesidades del personal con el que trabaja, a su vez es importante que estos conozcan el rumbo que tiene la empresa y los objetivos el personal que labora en la organización se sienta más identificado con la misma y pueda lograr una mayor motivación con el crecimiento de esta (Ceron, 2015).

Es preciso resaltar que la motivación del personal influye directamente con su eficiencia y eficacia, por lo cual es tarea de los jefes y encargados de área el encaminar la motivación laboral, así como también solicitar los materiales e instrumentos necesarios para que el trabajador pueda desarrollar sus labores, un ejemplo de ello es la implementación de equipos de seguridad adecuados para el personal, lo cual genera una confianza hacia la empresa y un sentido de agradecimiento por preocuparse por su bienestar (García et al., 2017) . Bajo este contexto podemos identificar tres factores claves que produce una adecuada motivación laboral: el esfuerzo, la necesidad y las metas organizaciones.

En lo que respecta a estas tres, se menciona que el esfuerzo, señala que un personal motivado presentara una mayor dedicación o empeño para el

cumplimiento de sus labores o tareas designadas, es decir que el personal se esforzará para lograr cumplir con las expectativas puestas en él. A su vez, la necesidad hace referencia a que existen ciertas necesidades insatisfechas del personal, específicamente en el caso de la motivación el personal se siente en la necesidad de lograr destacar o lograr un cambio significativo para la empresa, en algunos casos puede atribuirse a la necesidad de conseguir un bono o algún beneficio que da la empresa por el cumplimiento de algún objetivo en específico. Finalmente, las metas organizacionales, se refieren al cumplimiento de las metas organizacionales, el contar con personal motivado y correctamente direccionado permite a la empresa el cumplimiento de sus objetivos y metas organizaciones; estas metas no solo deben de obedecer al crecimiento de la empresa sino también al crecimiento profesional y laboral de sus colaboradores.

De acuerdo a la literatura hallada en relación a las teorías o enfoques relacionados a la motivación laboral halladas en la literatura podemos mencionar como más resaltantes a las siguientes: Jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría X y teoría Y de McGregor, Teoría de la motivación e higiene de Herzberg y Teoría de las tres necesidades.

La Jerarquía de las necesidades de Maslow, también denominada o reconocida por algunos autores como la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow menciona que las necesidades se encuentran de acuerdo a un orden jerárquico y que para satisfacer las que son ubicadas en el lado superior se necesita primero el satisfacer las necesidades previas, esta teoría señala que tras satisfacer una necesidad aparecerá otra necesidad más compleja. Con respecto a la motivación laboral Maslow señala que las necesidades satisfechas ya no aportan con la motivación del individuo en sus actividades laborales, por lo cual es preciso determinar la necesidad del trabajador y cuál es su nivel dentro de la pirámide propuesta. Cabe señalar que la jerarquía propuesta por Maslow señala que la persona comprende desde las más básicas a las más espirituales en: necesidades de carácter fisiológico, aquellas que se asocian a su seguridad, la necesidad de pertenencia, la necesidad de ser reconocido en su contexto, y finalmente aquellas relacionadas a su autorrealización; las necesidades superiores dependen más de

un carácter interno que de los factores externos o físicos de la empresa (Coulter y Robbins, 2005).

Paralela a esta, la Teoría X y teoría Y de McGregor, en base a lo señalado por Coulter y Robbins (2005), esta se fundamenta en dos supuestos de la teoría humana sobre las cuales se basa su nombre; la primera de ellas se enfoca en los puntos negativos de cada individuo, es decir que se enfoca en el disgusto por trabajar, la procrastinación, la poca ambición y el poco deseo de superación; por otro lado la teoría Y se enfoca en los puntos positivos de las personas, tales como su responsabilidad, compromiso, deseos de superación, etc. La relación entre ambas teorías es que la teoría X se enfoca en aquellas necesidades catalogadas como de nivel inferior, las cuales subyugan la conducta de los trabajadores, mientras que la teoría Y se enfoca en mejorar y explorar cuales son los factores motivaciones que pueden explotarse en el ser humano, logrando así plantear desafíos y un apoyo constante para incrementar la motivación laboral. A pesar de ello no existen evidencias que permitan verificar ambos supuestos.

Acerca de la Teoría de la motivación e higiene de Herzberg, esta fue propuesta por Frederick Herzberg, y menciona que tanto la satisfacción como la motivación laboral se encuentran relacionadas por factores intrínsecos, por otro lado, la insatisfacción se encuentra relacionada con aquellos factores de carácter intrínseco; es decir que las actitudes que poseen los empleados son las que encaminan el rumbo de la organización, determinando si estas fracasaran o tendrán éxito, a su vez menciona que los factores relacionados a la satisfacción laboral fueron mayormente intrínsecos tales como la responsabilidad, el reconocimiento y el logro, por lo cual estas personas se atribuían estas características para sí mismo, en cuanto a las necesidades insatisfechas los trabajadores mencionaron en su mayoría aquellos factores de carácter extrínseco, son comprendidas por las políticas presentes en la empresa, las acciones de supervisión, el tipo o estilo de administración y otros aspectos relacionados a la empresa (Coulter y Robbins, 2005).

Por último, la Teoría de las tres necesidades propuesta por McClelland, refiere que en esta se afirma que las necesidades de logro, de poder y de pertenencia no son innatas sino que son adquiridas por el trabajador en su entorno laboral; con

respecto a las necesidades de logro señala que los trabajadores buscan obtener una serie de logros que les permita sobresalir frente a los demás trabajadores, ello debido a que siente que este les permitirá obtener mayores beneficios y éxito laboral; por otro lado las necesidades de poder buscan obtener cierta autoridad para que los demás puedan actuar conforme a sus órdenes; y finalmente las necesidades de pertenencia se relacionan al contexto social y a la capacidad de interacción que tienen los trabajadores.

De acuerdo a las definiciones y marco teórico expuesto sobre la motivación laboral se determinaron como dimensiones a la motivación intrínseca y extrínseca, siendo estos:

La motivación extrínseca comprende a aquellos factores externos o extrínsecos, que son ajenos a los trabajadores los cuales sirven para que los trabajadores desarrollen aquellas labores que no disfrutan o se sienten satisfechos de realizar. Entre estos se encuentran las políticas, la remuneración, la administración de la empresa, la supervisión, la responsabilidad familiar, los elogios, las competencias, entre otros (Turienzo, 2016).

La motivación intrínseca son factores que influyen en el carácter emotivo y psicológico del trabajador, permitiendo incrementar su rendimiento laboral; se encuentran presentes en aquellas actividades que son de carácter placentero para el personal sin la necesidad de un incentivo. Estos son: el reconocimiento, el aprendizaje, el deseo de superación, las condiciones de trabajo, la producción, la creatividad, la identidad con la empresa, entre otros.

III. METODOLOGIA

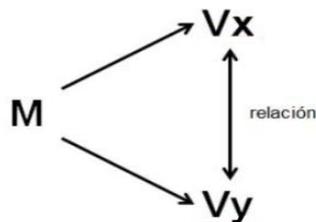
3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Enfoque: la presente investigación estuvo cimentada dentro de lo cuantitativo, debido a que se realizó objetivamente mediante la aplicación de la estadística, ello permitió el identificar la percepción de la población y agrupar a estos para determinar patrones para posteriormente realizar la contratación de hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo: se contó con un diseño no experimental y en cuanto a la recolección de datos se realizó de manera transversal, ello dado que los datos obtenidos no se manipularon intencionalmente por el investigador, es decir que estos se procesaron tal cual como se obtuvieron en la realidad, asimismo, dicha recolección se efectuó en un único momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño: dentro de la presente fue aplicado el diseño correlacional, a razón de que este busca hallar la relación entre las variables en análisis respecto al contexto en el que desarrolla la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Figura 1: Diagrama de Investigación



Dónde:

M = Muestra

Vx = Clima Organizacional

Vy = Motivación Laboral

3.2. Variables y Operacionalización

- Variable Independiente: Clima Organizacional.
- Variable Dependiente: Motivación Laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Córdoba (2003) la población refiere a la agrupación de componentes, los mismos que consiguen ser sujetos, objetos, entes, entre otros; así, dicha agrupación concibe como fin el tener la posibilidad de visualizar y/o valorar las características comunes que estos posean. En este sentido, el presente trabajo contó con una población formada por quienes trabajan en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Muestra

Se tomó en consideración a toda la población como muestra, esto debido a que el tamaño de ésta, es pequeña, a lo cual Ramírez (2009) indica que la muestra censal es aquella en donde todos los elementos de estudio son tomadas en cuenta; motivo por el que fueron escogidos los 25 trabajadores de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Muestreo

La investigación seleccionó un muestreo no probabilístico, debido a que no se optó por la estadística para hallar la cantidad de sujetos para la muestra, sino que se tomó en cuenta a la población total de la presente investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En la presente investigación se manejó la técnica encuesta, la cual es definida como un conjunto de interrogaciones vinculadas a la variable en estudio, la cual se aplica debido a la cantidad de personas que incluye el estudio (Malhotra, 2004).

Instrumento

Por motivo de la utilización de la técnica encuesta, se empleó el cuestionario como el instrumento para el proceso de recaudación de data, el cual posee un conjunto de interrogaciones de opción múltiples que se encuentran relacionadas a las variables en estudio, ello con el fin de recoger y entender la información respecto a los sucesos estudiados.

3.5. Procedimientos

La indagación asumió como primer escenario la preparación del instrumento para las dos variables en estudio. Así mismo al realizar la prueba de normalidad Shapiro-Wilk ya que tuvo una muestra menor a 50, se logró observar que los valores obtenidos en la significancia son iguales a una distribución no normal, indicando que para la contrastación de hipótesis general y específicas se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Por último, al aplicarse el instrumento se logró hallar que existe una correlación moderada entre las variables en estudio, esto determinada con un valor de 0,399 (Rho de Spearman).

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recolección antes señalada, se procedió a realizar el análisis para lograr cumplir con los objetivos previamente expuestos para el estudio, por lo que los datos fueron ingresados a los softwares estadísticos Excel 2016 y SPSS en su versión 25 para el respectivo procesamiento, la presentación en tablas y gráficos de los resultados para facilitar su interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Sobre este punto, se menciona que los puntos éticos considerados dentro del desarrollo de este trabajo fueron extraídos de investigaciones previas equivalentes a la presente, por ende, se puede decir que se cumplió con los siguientes puntos:

Principio de beneficencia: se puso a disposición la información conseguida a quienes fueron partícipes de este trabajo con respecto a los propósitos del mismo, asimismo, en una etapa previa, se informó tanto beneficios como inconvenientes posibles a ocurrir en la duración de la investigación.

Principio de respeto a la dignidad humana: los participantes tuvieron total autonomía para decidir su participación en la muestra de la presente investigación.

Principio de anonimato: los datos otorgados a manos de los participantes fueron sujetos a una representación anónima, siendo su manejo completamente de carácter académico.

Principio de ética: como toda investigación, ésta brindó anonimato a cada uno de los participantes, es así que solo el responsable de la investigación posee acceso a los mismos, por lo que su publicación y propósito estarán alineados a este criterio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultado del objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Tabla 1: *Clima Organizacional y Motivación Laboral*

		Correlaciones	
		V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	V2: MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	V2: MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,488*
		Sig. (bilateral)	,013
		N	25

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Extraído de SPSS v25

En base a lo expuesto en la tabla 1, se alcanzó a comprobar que existe una correlación moderada esto determinada con un valor de 0,488 (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y medianamente significativa, cabe resaltar que se hizo uso de un nivel de confianza del 95%, en vista de que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.13 < 0.05$, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se afirma que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

4.2. Resultado del objetivo específico:

Objetivo 1: Determinar la relación que existe entre el ambiente físico y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Tabla 2: Ambiente Físico y Motivación Laboral

			Correlaciones	
			AMBIENTE FISICO	V2: MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	AMBIENTE FISICO	Coeficiente de correlación	1,000	,399*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	25	25
	V2: MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,399*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	25	25

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Extraído de SPSS v25

En base a lo expuesto en la tabla 2, se alcanzó a comprobar que existe una correlación moderada esto determinada con un valor de 0,399 (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y medianamente significativa, cabe resaltar que se hizo uso de un nivel de confianza del 95%, en vista de que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.048 < 0.05$, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se afirma que existe relación significativa entre el ambiente físico y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Objetivo 2: Determinar la relación que existe entre la organización y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Tabla 3: Organización y Motivación Laboral

			Correlaciones	
			ORGANIZA CION	V2: MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACION	Coeficiente de correlación	1,000	,397*
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	25	25
	V2: MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,397*	1,000
		Sig. (bilateral)	,050	.
		N	25	25

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Extraído de SPSS v25

En base a lo expuesto en la tabla 3, se alcanzó a comprobar que existe una correlación moderada esto determinada con un valor de 0,397 (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y medianamente significativa, cabe resaltar que se hizo uso de un nivel de confianza del 95%, en vista de que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.049 < 0.05$, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se afirma que existe relación significativa entre la organización y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Objetivo 3: Determinar la relación que existe entre el ambiente social y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Tabla 4: Ambiente Social y Motivación Laboral

			Correlaciones	
			AMBIENT E SOCIAL	V2: MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	AMBIENTE SOCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,440*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	25	25
	V2: MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,440*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	25	25

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Extraído de SPSS v25

En base a lo expuesto en la tabla 4, se alcanzó a comprobar que existe una correlación moderada esto determinada con un valor de 0,440 (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y medianamente significativa, cabe resaltar que se hizo uso de un nivel de confianza del 95%, en vista de que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.028 < 0.05$, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se afirma que existe relación significativa entre el ambiente social y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Objetivo 4: Determinar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Tabla 5: *Valores y Motivación Laboral*

			Correlaciones	
			VALORES	V2: MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	VALORES	Coeficiente de correlación	1,000	,479*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	25	25
	V2: MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,479*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	25	25

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Extraído de SPSS v25

En base a lo expuesto en la tabla 5, se alcanzó a comprobar que existe una correlación moderada esto determinada con un valor de 0,479 (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y medianamente significativa, cabe resaltar que se hizo uso de un nivel de confianza del 95%, en vista de que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.015 < 0.05$, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se afirma que existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Objetivo 5: Determinar la relación que existe entre el comportamiento institucional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Tabla 6: *Comportamiento Institucional y Motivación Laboral*

			Correlaciones	
			COMPORTA MIENTO INSTITUCIO NAL	V2: MOTIVACIO N LABORAL
Rho de Spearman	COMPORTAMIE NTO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,337
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	25	25
V2: MOTIVACION LABORAL		Coeficiente de correlación	,337	1,000
		Sig. (bilateral)	,100	.
		N	25	25

Fuente: Extraído de SPSS v25

En base a lo expuesto en la tabla 5, se alcanzó a comprobar que existe una correlación moderada esto determinada con un valor de 0,337 (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y medianamente significativa, cabe resaltar que se hizo uso de un nivel de confianza del 95%, en vista de que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.020 < 0.05$, se procede a aceptar la hipótesis alterna y se afirma que existe relación significativa entre el comportamiento institucional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método de la triangulación donde se contrastó: los objetivos, resultados, antecedentes y marco teórico. El análisis de los resultados amerita presentarlo en detalle, de esta manera se tomó en cuenta los resultados más relevantes.

En relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, y de acuerdo a los resultados hallados en tabla 1, es posible señalar que en la empresa en estudio existe una relación significativa entre las variables en estudio esto corroborado con un valor de 0,488 (Rho de Spearman), los resultados hallados guardan coincidencia con los expresados por Jaramillo (2017) quien en su estudio determinó que el clima organizacional es percibido como alto por un 40% de total de trabajadores que conformaba su muestra, por otro lado un 45,26% calificaron al clima organizacional como intermedio, mientras que el restante lo calificó como bajo, así mismo estos resultados difieren con la investigación de Talledo (2015) quien concluye que en la empresa de Transportes en la cual se realizó la investigación no se logró determinar la existencia de una relación entre el clima organización y la motivación laboral.

Teóricamente resulta importante mencionar a Ivancevich, Konopaske y Matteson (2012) quienes aportaron una definición para el clima señalando que es el estudio del desempeño, la actitud y el comportamiento del grupo de trabajadores de una empresa bajo el contexto organizacional, esta rama de la administración se basa en un conjunto de herramientas teóricas y metodológicas pertenecientes a la sociología y psicología cultural; a su vez el clima organizacional busca analizar el efecto que tienen estos factores sobre el rendimiento laboral y otras actividades desarrolladas dentro de una determinada empresa, por otra parte, Drucker (1991) manifiesta que la motivación es propia de cada individuo, por lo cual las empresas solo pueden tratar de influenciar en ellas más no determinarlas o producirlas directamente, por ello el motivar al personal se convierte en una tarea y responsabilidad para todos los jefes de equipo o líderes dentro de la organización. De lo expuesto se infiere que el clima organizacional guarda relación con la motivación laboral

en la empresa en estudio, es decir mientras se cuente con un ambiente armonioso el personal se encontrará motivado para hacer sus tareas de manera eficiente.

En relación al objetivo específico 1: determinar la relación que existe entre el ambiente físico y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, en base a los resultados presentados en la tabla 2, es posible señalar que en la empresa en estudio existe una relación significativa entre las variables en estudio esto corroborado con un valor de 0,339 (Rho de Spearman), lo anteriormente expresado se alinea a lo expuesto por Montes y Contreras (2017), los cuales determinaron que el clima organizacional, el sentido a la vida y la motivación son un conjunto de aspectos o factores que se relacionan con el día a día de los trabajadores, los cuales pueden repercutir de manera directa o indirecta en la organización pero que carecen de atención por parte de la parte directiva y administrativa de la organización.

Teóricamente resulta importante mencionar a Torrecilla (2009) quien señala que el ambiente físico se refiere al lugar donde el personal desarrolla sus funciones dentro de la empresa, a su vez agrupa a todas las condiciones de carácter físico sobre las cuales se encuentran los trabajadores, siendo estas: la infraestructura con la cual cuenta la empresa y que debe de encontrarse diseñada de acuerdo a los objetivos de la empresa, permitiendo a los trabajadores contar con un espacio adecuada por el desarrollo de sus actividades; el equipamiento con el que cuenta el personal, brinda la seguridad para que el personal pueda desenvolverse en sus funciones y a su vez contar con condiciones adecuadas de seguridad en el trabajo, estas deben de estar de acuerdo al avance tecnológico y contar con el mantenimiento respectivo; y otros factores tales como el ruido en el ambiente laboral, las condiciones ambientales y hasta la contaminación a la que es expuesta el trabajador. De lo expuesto se infiere que el ambiente físico guarda relación con la motivación laboral en la empresa en estudio, es decir mientras que el ambiente en el cual se desempeñan sea agradable estos se mostraran motivados.

En lo concerniente al objetivo específico 2: determinar la relación que existe entre la organización y la motivación laboral en la empresa soluciones

ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, en base a los datos expuestos en la tabla 3, es posible señalar que en la empresa en estudio existe una relación significativa entre las variables en estudio esto corroborado con un valor de 0,397 (Rho de Spearman), de acuerdo a estos resultados resulta importante aludir a Torrecilla (2009) quien señala que la organización comprende al conjunto de elementos asociados a como se organiza la empresa y de cuáles son las funciones que tienen cada uno de los miembros de la misma, ello determina donde se encuentra ubicado el trabajador, ante quien debe de responder y cuáles son sus funciones dentro de la organización, dentro de esta dimensión podemos hallar como indicadores a: la estructura formal de la organización, la cual sirve para que los miembros de la empresa identifiquen cuales son los órganos de dirección y cuáles son las áreas y funciones que comprende la empresa, ello permite determinar ante quien deben de responder los trabajadores y con quienes deben de interactuar para el cumplimiento de sus labores; las funciones de los trabajadores, que comprenden al grupo de actividades que debe de realizar el personal y para el cual fueron contratados, estas deben de encontrarse en base a las capacidades del personal, a la descripción del puesto, y al sueldo percibido por el personal; y otros elementos tales como el tamaño de la organización lo cual afecta sobre la cantidad de trabajadores, así mismo, Rodríguez (2004) señala que la motivación laboral va más allá de aplicar incentivos a los trabajadores y que estos se encuentren sometidos a las condiciones laborales por ello, sino que se requiere de un estudio para determinar cuáles son las necesidades reales del personal, ayudarlos obtener un mejor desempeño de tareas y propiciar que se sientan identificados con la entidad. De lo expuesto se infiere que la organización guarda relación con la motivación laboral en la empresa en estudio.

En lo que respecta al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el ambiente social y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, y de acuerdo a los datos observados en la tabla 4, es posible señalar que en la empresa en estudio existe una relación significativa entre las variables en estudio esto corroborado con un valor de 0,440 (Rho de Spearman), estos resultados coinciden con los hallados por Cardona (2016) quien menciona que la

satisfacción laboral de los colaboradores del CDI San José de Manizales, es muy satisfactoria, siendo las condiciones del grupo social de trabajo el factor de mayor relevancia positiva y los estilos de vida individual los de menor, es decir que el ambiente social percibido por los trabajadores afecta positivamente en los trabajadores haciendo que estos sean más productivos en la empresa debido a que existe una mayor comunicación y entidad en la misma. Respecto al ambiente social Torrecilla (2009) menciona que el ambiente social se relaciona con la interacción social de los trabajadores de la empresa, es decir como el personal percibe el comportamiento de sus compañeros y de cómo es su interacción en el trabajo, a su vez Chiavenato (2007) menciona que el clima organizacional es uno de los principales aspectos que debe de tomarse en cuenta en la dirección de una administración por ello es necesario el desarrollar un ambiente de respeto y confianza mutua entre los miembros de una determinada organización. Debido a los manifestado se puede afirmar que la empresa Soluciones Ambientales Segura S.A.C. posee un ambiente social regular, el cual permite a sus trabajadores interactuar de manera adecuada y con un mutuo respecto a sí mismos y a las normas de convivencia interna, lo cual ocasiona que exista un motivación laboral regular; esta situación podría mejorar realizando actividades que permitan a los trabajadores el expresarse y mejorar el ambiente en el cual laboran, logrando así que el trabajo no represente una carga sino parte de sus actividades cotidianas.

En relación al objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, y en base a los datos presentados en la tabla 5, es posible señalar que en la empresa en estudio existe una relación significativa entre las variables en estudio esto corroborado con un valor de 0,479 (Rho de Spearman), los resultados mencionados se contrastan con los hallazgos realizados por Jaramillo (2017), el cual menciona que el 40% de la población encuestada manifiesta que el clima organizacional se puede considerar como “alto”, por otro lado un 45.26% lo califica como “intermedio”, y el porcentaje restante lo califica como “bajo”, ello debido a que dentro de la organización en estudio se determinó que existe un mutuo respeto y cumplimiento de las normativas y políticas planteadas por la parte

administrativa, a su vez Toro (2005) manifiesta que dentro de los factores grupales del clima organizacional se hallan: la confianza a los superiores, las relaciones interpersonales, el deseo de cooperación, el liderazgo y los valores colectivos, siendo estos últimos importes para asegurar la convivencia y armonía de los miembros que componen el grupo. En base a lo expuesto se puede afirmar que la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C cuenta con una serie de normativas internas que permite trabajar de manera articulada a todos los miembros de la misma, a su vez esta normativa viene siendo cumplida a cabalidad por los trabajadores de la misma, motivo por el cual los trabajadores sienten la equidad y la correspondencia de sus labores haciendo que estos pueden trabajar de manera motivada.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre el comportamiento institucional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, y en base a los datos expuestos en la tabla 6, es posible señalar que en la empresa en estudio existe una relación significativa entre las variables en estudio esto corroborado con un valor de 0,479 (Rho de Spearman), estos resultados difieren de los hallados por Talledo (2015) quien menciona que en su investigación realizada en una empresa de transporte no logró determinar una relación entre el clima y la motivación laboral en sus trabajadores, de acuerdo a los métodos estadísticos aplicados, a su vez se determinó que el clima laboral que cuenta la empresa es calificado por el personal como bueno, por otra parte, este autor identificó que el comportamiento institucional no repercute en la motivación debido a que estos interactúan generalmente con los clientes y sus compañeros de labores y no perciben el cambio de decisiones por la parte directiva ni una participación directa de la empresa en su beneficio. En cuanto a la teoría hallada, Torrecilla (2009) menciona que el comportamiento de una determinada organización se conforma por aquellos factores propios de cada organización tales como la colaboración, la innovación, la productividad, las rotaciones, el ausentismo y otras que van caracterizando a la empresa y que brinda esa identidad a cada empresa, los cuales afectan el ritmo de la organización y en ocasiones hasta la productividad y la motivación laboral. En base a los manifestado se puede afirmar que la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. viene

realizando un conjunto de actividades que permiten que los trabajadores se sientan satisfechos, estas acciones se relacionan a la capacitación y a la atención de sugerencias y quejas correspondientes al clima laboral; es gracias a ello que los trabajadores consideran que el clima laboral es regular y a su vez este permite que los trabajadores se sientan más motivados en la realización de sus labores.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó mediante una correlación alta la existente relación significativa del clima organizacional con la motivación laboral dentro de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Se determinó mediante una correlación alta la existente relación significativa del ambiente físico con la motivación laboral dentro de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Se determinó mediante una correlación muy alta la existente relación significativa de la organización con la motivación laboral dentro de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Se determinó mediante una correlación alta la existente relación significativa del ambiente social con la motivación laboral dentro de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Se determinó mediante una correlación moderada la existente relación significativa de los valores con la motivación laboral dentro de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

Se determinó mediante una correlación moderada la existente relación significativa del comportamiento institucional con la motivación laboral dentro de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto a los resultados hallados, se plantea las siguientes recomendaciones:

La gerencia de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. debe corregir el clima organizacional que caracteriza a la misma, para lo cual tendrá que plantear proyectos que tengan como base las percepciones de los trabajadores alineadas a objetivos de corto, mediano y largo plazo de la entidad.

La gerencia de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. debe buscar el fomento de acciones promotoras de motivación para conseguir un dinamismo elevado entre los trabajadores y la organización, logrando de tal manera la satisfacción personal y con ello incrementar la productividad laboral.

La gerencia de la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. debe determinar programas de entrega de regalos, bonos y reconocimiento, las cuales en otros casos han demostrado contribuir con la motivación laboral.

REFERENCIAS

- Arce, A. (2017). *Curso de Actualización en Gestión del Clima Organizacional. Conferencia llevada a cabo en el curso Clima Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.*
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. Lambayeque: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas.*
- Antúnez, 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 ubicado en la ciudad de maracay, estado Aragua. Universidad de Carabobo.*
- Brito, C., Pitre, R. & Cardona, D. (2019). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company.* Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807642020000100141&script=sci_arttext.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.* México: Trillas.
- Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales* (Universidad de Manizales). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/3033/1/CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CDI SAN JOSÉ.pdf>
- Ceron, J. (2015). *La Importancia de la Motivación en las Empresas. (Universidad Militar Nueva Granada). Programa de Administración de Empresas.* Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=59EF153A5D0CD04DF49FBFBA99C12437?sequence=1>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos. La Motivación Humana* (5ta edición). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va edición). Colombia: Mc Graw Hill.
- Córdoba, M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial* (5a ed.). Lima: Moshera.

- Coulter, M., & Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Education.
- Diario Oficial El Peruano. (2018). Clima laboral influye en la productividad empresarial. Recuperado el 1 de octubre de 2019, de Diario Oficial El Peruano website: <https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividad-empresarial-70930.aspx>
- Díaz, J., Díaz, M. & Morales, S. (2018). *Job Motivation in Formal Business Workers of The City of Bogota*. *Ibero-American Journal of Psychology*. 7(1), 59-77.
- Drucker, P. F. (1991). *La gerencia de empresas*. Barcelona, España: EDHASA.
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.; H. McGraw, Ed.). Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- García, M., Hernández, T. González, E & Polo, S. (2017). *(The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies)*. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 43–61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gestión (2018). *Management & Empleo. Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores*. Recuperado el 10 de octubre de 2019, website: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed). México D.F.: McGraw-Hill.
- Huayanay, K. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017* (Universidad de Huánuco). Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/431/T_04745438618T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). *An Overview of the Organizational Climate*. Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional,solo%20las%20perciben%20e%20influyen

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc. Graw Hill.

Jaramillo, J. (2017). *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016* (Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6390/Jaramillo_MJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koenes, A. (1996). *Gestión de la calidad total*. Madrid, España: Ed. Díaz de Santos.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.

Marín, H., & Placencia, M. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727558x2017000400008&script=sci_arttext

Montes, B., & Contreras, L. (2017). *Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil* (Universidad Santo Tomás). Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10295/Montesbrenda2018.pdf?sequence=1>

Ortiz, P., & Cruz, L. (2017). *Study on climate and job satisfaction in a marketing company*. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870350X2008000200017

Peña, H., & Villón, P. (2017). *Labor Motivation Fundamental Element in Organizational Success. International Institute for Educational Technological Research and Development INDTEC, C.A.* Recuperado de: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Ramírez, T. (2009). *¿Cómo hacer una investigación?* Caracas: PANAPO.

Rodríguez, D. (2004). *Gestión Organizacional* (3era edici; Universidad Católica

- de Chile, Ed.). Chile: Elementos para su estudio.
- Sánchez, M., & Sánchez, P. (2018). *Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: study in Spain and findings in other countries*. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718221X2018000400641
- Schneider, B. (1983). *Individual differences and organizational*. The research questionnaire.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Universidad Rafael Landívar). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Talledo, M. (2015). *Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Toro, F. (2005). *Clima organizacional* (P. de empresas Colombianas, Ed.). Medellín: Cincel.
- Torrecilla, O. (2009). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Recuperado de Universidad de Congreso, website:
<https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional%0A.pdf>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la Motivación*. Editorial de Centro Libros PAF, S. L. U.
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). *Incidence of the organizational climate in the labor performance, the customer service: Telecommunications Corporation of the Canton La Libertad*. Santa Elena Peninsula State University. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso
- Zelada, K., & Delgado, V. (2016). *Labor Motivation with Organizational Climate in the security agents of E. E. Bucranio SAC*. Recuperado de:
<https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/519/465>

ANEXOS

Anexo. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Chiavenato (2007) menciona que el clima organizacional es uno de los principales aspectos que debe de tomarse en cuenta en la dirección de una administración debido a que permite garantizar y otorgar a los colaboradores un ambiente de respeto y confianza mutua entre los miembros de una determinada organización.	El clima organizacional se medirá con una encuesta la cual cuenta con 22 ítems esta con opciones de respuesta que van desde nunca hasta siempre; dicho instrumento se encuentra enfocada en las dimensiones: ambiente físico, organización, ambiente social, valores y comportamiento institucional.	Ambiente físico	Estructura	La infraestructura permite el adecuado funcionamiento de la organización. Los ambientes de trabajo son los adecuados para laborar.	Ordinal Tipo likert -Nunca -Casi nunca -A veces -Casi siempre -Siempre
				Equipamiento	La organización le proporciona los materiales para desempeñar su trabajo. La organización brinda los equipos necesarios para su labor.	
			Organización	Estructura	Se denota una estructura organizacional clara. Los procedimientos y reglas previamente establecidos son propicios.	
				Funciones	Las funciones respecto al puesto laboral son claras. Las responsabilidades están en relación a las funciones.	
			Ambiente social	Trabajo en equipo	Cuenta con el apoyo oportuno en las tareas dificultosas. Existe participación en el cumplimiento de objetivos institucionales.	
				Equidad	Todo el personal tiene oportunidades de ascenso. Son imperceptibles las prácticas injustas en el personal.	
				Comunicación	La comunicación entre los diferentes niveles organizacionales es horizontal. Los hechos importantes son informados a todo el personal.	
			Valores	Valores personales	Los trabajadores se caracterizan por su proactividad. El personal es perseverante en el cumplimiento de sus roles.	
				Valores institucionales	Existe respecto interpersonal en todo nivel. El personal muestra identidad organizacional.	
			Comportamiento institucional	Innovación	La organización promueve el desarrollo tecnológico de la misma. Se proporcionan las herramientas tecnológicas que faciliten su labor.	
				Colaboración	El personal puede aportar ideas que serán tomadas en cuenta. Se cumplen con políticas y normativas que rigen sobre el comportamiento de los trabajadores.	

Motivación laboral	Amorós (2007) define la motivación laboral como aquellas fuerzas que influyen en el trabajo para que este tenga un comportamiento determinado, mediante el cual desarrollará sus labores ya sea de manera adecuada o inadecuada.	La motivación laboral se medirá con una encuesta la cual cuenta con 12 ítems esta con opciones de respuesta que van desde nunca hasta siempre; dicho instrumento se encuentra enfocada en las dimensiones: motivación extrínseca y motivación intrínseca.	Motivación extrínseca	Compensaciones económicas	El sueldo que percibe le es suficiente para solventar sus gastos. La organización promueve los bonos e incentivos a los trabajadores más productivos. La organización cumple con los pagos de las horas extras.	Ordinal Tipo likert - Nunca -Casi nunca -A veces -Casi siempre -Siempre
				Compensaciones no económicas	Los ascensos se realizan en base a la meritocracia. La organización busca mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores. La organización otorga incentivos no económicos como documentos de reconocimiento y otros.	
			Motivación intrínseca	Satisfacción laboral	Se proporciona un ambiente de trabajo agradable. Se siente conforme con el horario de trabajo. La organización se preocupa por su salud y bienestar.	
				Necesidad de aprender	Los jefes de área incentivan a mejorar las aptitudes profesionales. La organización busca la capacitación del personal. Se promueve el cambio de niveles de función.	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo. Instrumento de recolección de datos
**CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES
 DE LA EMPRESA SOLUCIONES AMBIENTALES S.A.C**
Fecha: / /2019.

Código:

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más conveniente para cada uno de los enunciados propuestos, con respecto a la organización.

Por favor, sírvase de responder total transparencia y siguiendo su criterio, puesto que no existen respuestas correctas o incorrectas.

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

CLIMA ORGANIZACIONAL						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ambiente físico						
1	La infraestructura permite el adecuado funcionamiento de la organización.					
2	Los ambientes de trabajo son los adecuados para laborar.					
3	La organización le proporciona los materiales para desempeñar su trabajo.					
4	La organización brinda los equipos necesarios para su labor.					
Organización						
5	Se denota una estructura organizacional clara.					
6	Los procedimientos y reglas previamente establecidos son propicios.					
7	Las funciones respecto al puesto laboral son claras.					
8	Las responsabilidades están en relación a las funciones.					
Ambiente social						

9	Cuenta con el apoyo oportuno en las tareas dificultosas.					
10	Existe participación en el cumplimiento de objetivos institucionales.					
11	Todo el personal tiene oportunidades de ascenso.					
12	Son imperceptibles las prácticas injustas en el personal.					
13	La comunicación entre los diferentes niveles organizacionales es horizontal.					
14	Los hechos importantes son informados a todo el personal.					
Valores						
15	Los trabajadores se caracterizan por su proactividad.					
16	El personal es perseverante en el cumplimiento de sus roles.					
17	Existe respeto interpersonal en todo nivel.					
18	El personal muestra identidad organizacional.					
Comportamiento institucional						
19	La organización promueve el desarrollo tecnológico de la misma.					
20	Se proporcionan las herramientas tecnológicas que faciliten su labor.					
21	El personal puede aportar ideas que serán tomadas en cuenta.					
22	Se cumplen con políticas y normativas que rigen sobre el comportamiento de los trabajadores.					

Se le agradece su participación.

**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA SOLUCIONES AMBIENTALES S.A.C**

Fecha: / /2019.

Código:

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más conveniente para cada uno de los enunciados propuestos, con respecto a la organización.

Por favor, sírvase de responder total transparencia y siguiendo su criterio, puesto que no existen respuestas correctas o incorrectas.

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

MOTIVACIÓN LABORAL						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Motivación extrínseca						
1	El sueldo que percibe le es suficiente para solventar sus gastos.					
2	La organización promueve los bonos e incentivos a los trabajadores más productivos.					
3	La organización cumple con los pagos de las horas extras.					
4	Los ascensos se realizan en base a la meritocracia.					
5	La organización busca mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.					
6	La organización otorga incentivos no económicos como documentos de reconocimiento y otros.					
Motivación intrínseca						
7	Se proporciona un ambiente de trabajo agradable.					
8	Se siente conforme con el horario de trabajo.					
9	La organización se preocupa por su salud y bienestar.					
10	Los jefes de área incentivan a mejorar las aptitudes profesionales.					
11	La organización busca la capacitación del personal.					
12	Se promueve el cambio de niveles de función.					

Se le agradece su participación.

Validación de Instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister (Mg.): DE LA CRUZ INCHICAQUI, Gesella Karin
Presente

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

Me es muy grato comunicarse con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la experiencia curricular Metodología de la Investigación Científica de la UCV-VIII Ciclo, en la sede Huaraz, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi proyecto investigación y con la cual optare el grado de bachiller en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. Independencia 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted especializado al tema, ante su connotada experiencia en temas y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



SÁNCHEZ MORENO, Fiorella
D.N.I: 71289968



RODRIGUEZ MANRIQUE, Yesebel
D.N.I: 73544309



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
Variable independiente clima organizacional								
DIMENSIÓN 1 Ambiente físico								
1	La infraestructura permite el adecuado funcionamiento de la organización.	X		X		X		
2	Los ambientes de trabajo son los adecuados para laborar.							
3	La organización le proporciona los materiales para desempeñar su trabajo.	X		X		X		
4	La organización brinda los equipos necesarios para su labor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Organización								
5	Se denota una estructura organizacional clara.	X		X		X		
6	Los procedimientos y reglas previamente establecidos son propicios.	X		X		X		
7	Las funciones respecto al puesto laboral son claras.	X		X		X		
8	Las responsabilidades están en relación a las funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Nivel de impacto severo								
9	Cuenta con el apoyo oportuno en las tareas dificultosas.	X		X		X		
10	Existe participación en el cumplimiento de objetivos institucionales.	X		X		X		
11	Todo el personal tiene oportunidades de ascenso.	X		X		X		
12	Son imperceptibles las prácticas injustas en el personal.	X		X		X		
13	La comunicación entre los diferentes niveles organizacionales es horizontal.	X		X		X		
14	Los hechos importantes son informados a todo el personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Valores								
15	Los trabajadores se caracterizan por su proactividad.	X		X		X		
16	El personal es perseverante en el cumplimiento de sus roles.	X		X		X		
17	Existe respecto interpersonal en todo nivel.	X		X		X		
18	El personal muestra identidad organizacional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 Comportamiento institucional								
19	La organización promueve el desarrollo tecnológico de la misma.	X		X		X		
20	Se proporcionan las herramientas tecnológicas que faciliten su labor.	X		X		X		
21	El personal puede aportar ideas que serán tomadas en cuenta.	X		X		X		
22	Se cumplen con políticas y normativas que rigen sobre el comportamiento de los trabajadores.	X		X		X		
Variable dependiente motivación laboral								

DIMENSIÓN 1 Motivación extrínseca						
1	El sueldo que percibe le es suficiente para solventar sus gastos.	X		X		X
2	La organización promueve los bonos e incentivos a los trabajadores más productivos.	X		X		X
3	La organización cumple con los pagos de las horas extras.	X		X		X
4	Los ascensos se realizan en base a la meritocracia.	X		X		X
5	La organización busca mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.	X		X		X
6	La organización otorga incentivos no económicos como documentos de reconocimiento y otros.	X		X		X
DIMENSIÓN 2 Motivación intrínseca						
7	Se proporciona un ambiente de trabajo agradable.	X		X		X
8	Se siente conforme con el horario de trabajo.	X		X		X
9	La organización se preocupa por su salud y bienestar.	X		X		X
10	Los jefes de área incentivan a mejorar las aptitudes profesionales.	X		X		X
11	La organización busca la capacitación del personal.	X		X		X
12	Se promueve el cambio de niveles de función.	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Ing/Mg: Kacio de la Cruz Inabiqui
DNI: 410.39.111

Especialidad del validador: Mg. Economía y Finanzas

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

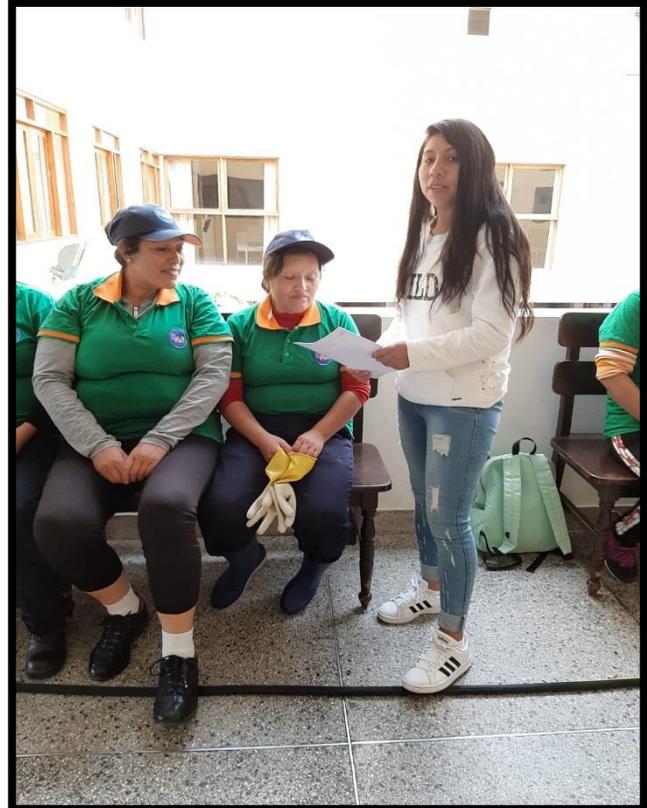
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

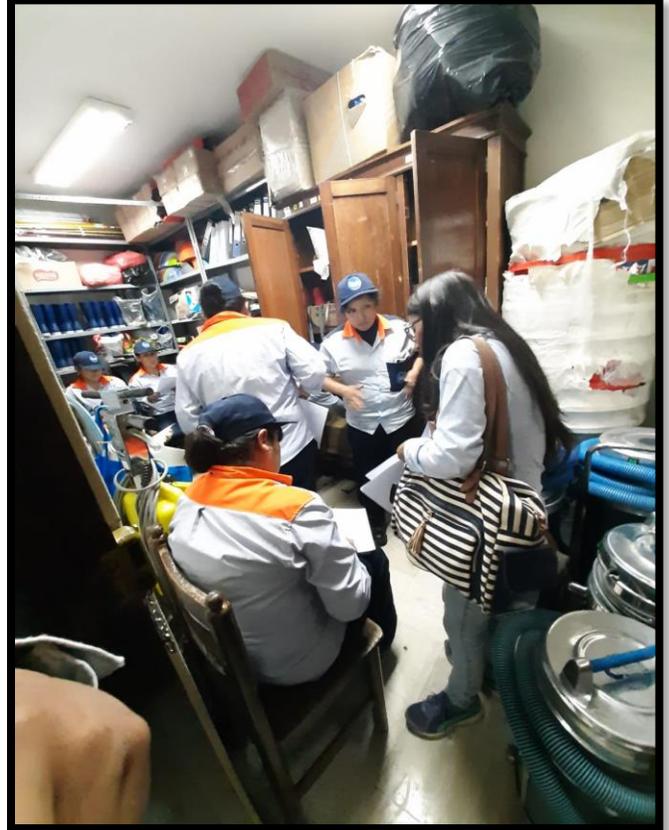
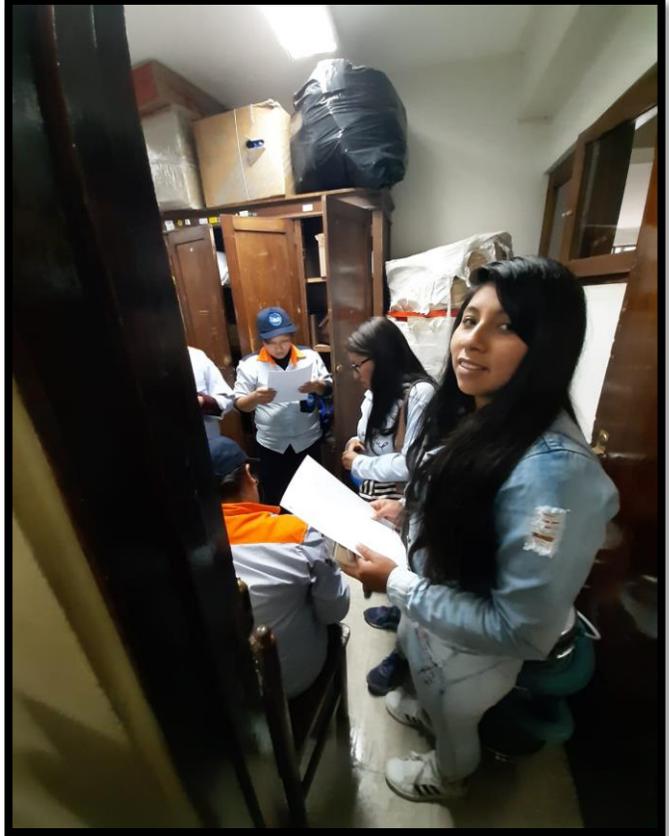
16 de octubre del 2019



Firma del Experto Informante.

Personal encuestado en la Empresa Soluciones Ambientales S.A.C





**Base de datos en Excel de información recolectada en la encuesta realizada en la
Empresa Soluciones Ambientales S.A.C**

CLIMA ORGANIZACIONAL																												
DIM	Ambiente físico					Organización					Ambiente social					Valores					Comportamiento institucional					TOTAL		
Item	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13	14		15	16	17	18		19	20	21	22		
1	3	4	3	4	14	3	2	2	3	10	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	66
2	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	3	20	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	66
3	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	13	3	3	3	2	11	70
4	2	2	2	3	9	3	2	3	2	10	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	53
5	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	73
6	3	4	3	4	14	3	2	2	3	10	3	4	3	4	4	3	21	5	4	4	5	18	3	2	3	2	10	73
7	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	3	20	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	66
8	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	4	20	5	5	4	4	18	3	3	3	2	11	75
9	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	3	2	2	3	2	3	15	5	5	4	4	18	3	2	2	3	10	65
10	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	48
11	3	4	3	3	13	3	2	2	3	10	3	4	3	4	4	3	21	4	3	4	5	16	3	2	3	2	10	70
12	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	3	20	5	4	3	4	16	2	3	2	3	10	72
13	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	4	20	3	5	4	5	17	3	3	3	2	11	76
14	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	3	2	2	3	2	3	15	5	4	5	4	18	3	2	2	3	10	65
15	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21	4	5	5	4	18	3	3	3	4	13	78
16	4	4	3	3	14	3	2	2	3	10	3	4	3	4	4	3	21	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	65
17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	3	20	5	5	4	4	18	2	3	2	3	10	72
18	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	4	20	5	5	4	4	18	3	3	3	2	11	75
19	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	2	8	3	2	2	3	10	51
20	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	5	16	3	3	3	4	13	75
21	3	4	3	4	14	3	2	2	3	10	3	4	3	4	4	3	21	4	3	4	5	16	3	2	3	2	10	71
22	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	3	20	5	4	3	4	16	3	3	2	3	11	73
23	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	4	20	3	5	4	5	17	3	3	3	2	11	74
24	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	50
25	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21	4	5	5	4	18	3	3	3	4	13	76

Motivación laboral															
DIM	Motivación extrínseca							Motivación intrínseca							TOTAL
Item	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		
1	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	4	2	18	39
2	3	3	4	4	3	3	20	3	2	2	3	4	3	17	37
3	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	40
4	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	2	3	3	14	29
5	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	4	21	42
6	3	4	3	4	4	3	21	2	4	4	3	4	5	22	43
7	3	3	4	4	3	3	20	3	2	3	3	2	2	15	35
8	3	4	3	3	3	4	20	2	3	4	4	3	4	20	40
9	3	2	2	3	2	3	15	5	5	4	3	4	4	25	40
10	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	2	2	13	27
11	3	4	3	4	4	3	21	4	3	4	4	3	5	23	44
12	3	3	4	4	3	3	20	5	4	3	3	4	4	23	43
13	3	4	3	3	3	4	20	3	5	4	2	4	5	23	43
14	3	2	2	3	2	3	15	5	4	5	3	4	4	25	40
15	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	2	3	4	19	40
16	3	4	3	4	4	3	21	3	2	3	2	2	2	14	35
17	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	41
18	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	4	5	4	23	43
19	3	2	2	3	2	2	14	2	2	3	2	2	2	13	27
20	4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	3	4	3	21	42
21	3	4	3	4	4	3	21	4	3	4	4	5	3	23	44
22	3	3	4	4	3	3	20	5	4	3	3	4	4	23	43
23	3	4	3	3	3	4	20	3	5	4	3	4	5	24	44
24	3	2	2	3	2	3	15	5	4	5	4	4	4	26	41
25	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	4	21	42

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA EMPRESA SOLUCIONES AMBIENTALES S.A.C



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Huaraz, 22 de Octubre del 2019

OFICIO N° 057-FCE-EA-UCV-HZ

Señor.
ANTONIO CORDOBA REYES
GERENTE GENERAL
EMPRESA SOLUCIONES AMBIENTALES S.A.C
Urb. Elena Mz. E Lt. 7 –Independencia, Huaraz

Presente. -

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA EMPRESA SOLUCIONES AMBIENTALES S.A.C

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas **RODRIGUEZ MANRIQUE YESEBEL GIANELA, SANCHEZ MORENO FIORELLA DEL CARMEN Y TOLENTINO MENDOZA YOMIRA DORIS** estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quienes en el presente semestre académico 2019-II están cursando el VIII ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando un trabajo de investigación referente al tema: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN SUS TRABAJADORES”**, motivo por el cual le solicito su autorización para que las estudiantes puedan desarrollar su trabajo de investigación en su empresa. De ser aceptada la autorización, por favor brindarle el apoyo y las facilidades a la estudiante.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



Dra. Jaela Peña Romero

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

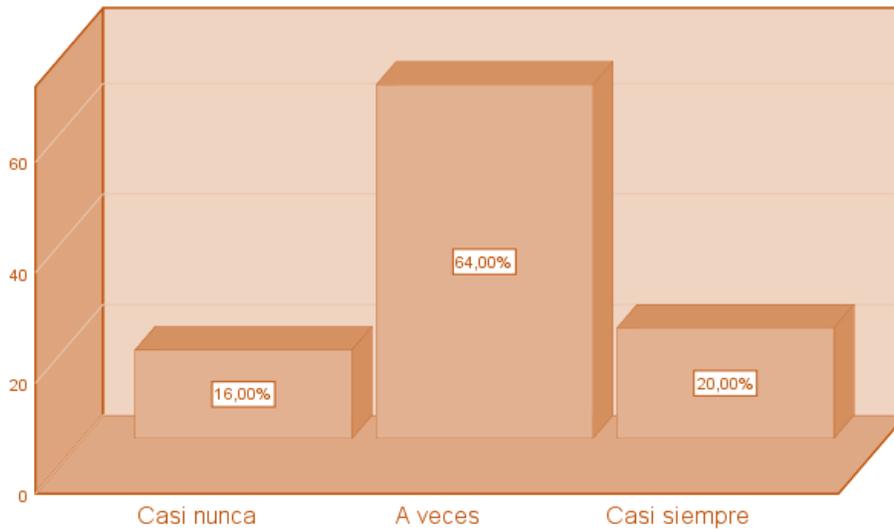
Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

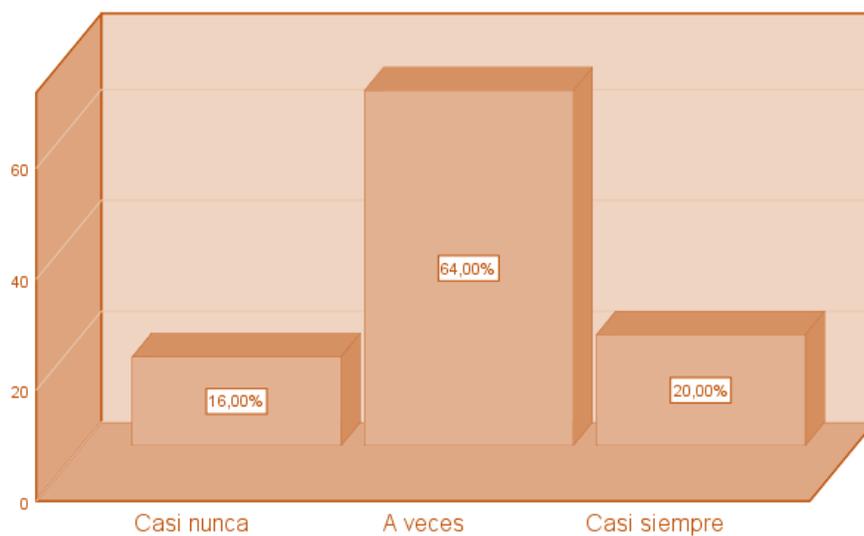
**Gráficos de información recolectada por objetivos en la encuesta
realizada en la Empresa Soluciones Ambientales S.A.C**

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.



Existe relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral

- Determinar la relación que existe entre el ambiente físico y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.



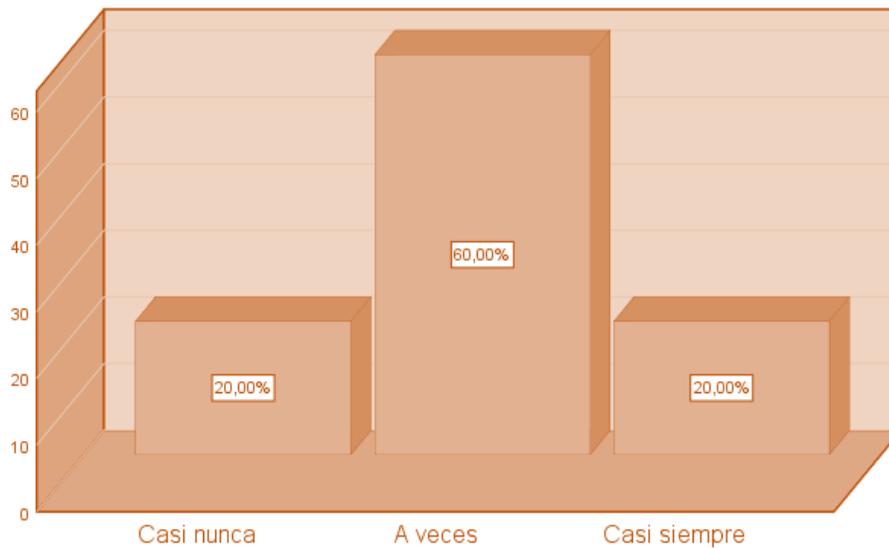
La infraestructura permite el adecuado funcionamiento de la organización.

- Determinar la relación que existe entre la organización y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.



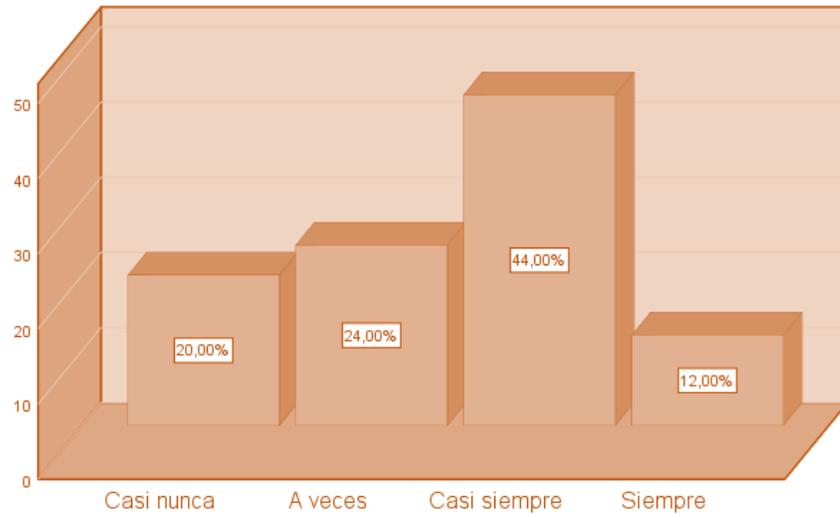
La organización le proporciona los materiales para desempeñar su trabajo

- Determinar la relación que existe entre el ambiente social y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.



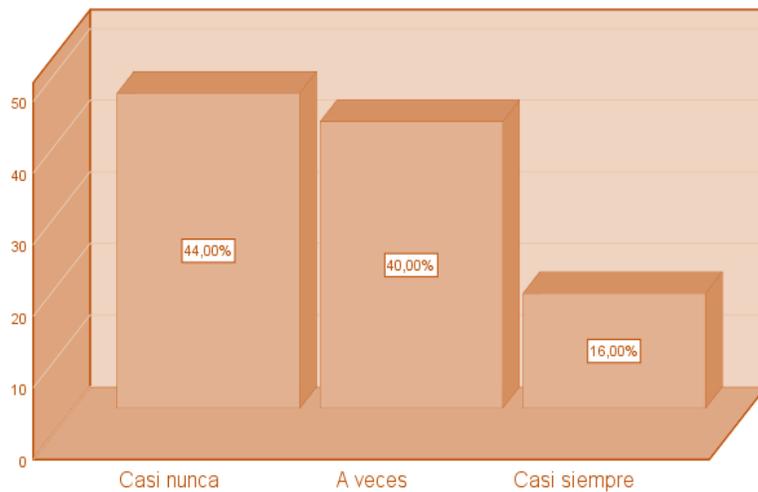
La comunicación entre los diferentes niveles organizacionales es horizontal

- Determinar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.



Existe respeto interpersonal en todo nivel

- Determinar la relación que existe entre el comportamiento institucional y la motivación laboral en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019.



Se cumplen con políticas y normativas que rigen sobre el comportamiento de los trabajadores

PRUEBA DE NORMALIDAD EN EL SPSS V25

Luego de corroborar la asociación como el tipo de relación, se pasó a realizar la prueba de normalidad de datos. En ese sentido se aplicó la prueba de Shapiro – wilk, ya que se tuvo una muestra menor a 50.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente físico	,788	25	,000
Organización	,879	25	,007
Ambiente social	,679	25	,000
Valores	,818	25	,000
Comportamiento institucional	,818	25	,000
Clima organizacional	,831	25	,001
Motivación extrínseca	,818	25	,000
Motivación intrínseca	,818	25	,000
Ambiente físico	,788	25	,000

Fuente: Extraído del spss v.25

De acuerdo a la tabla 5 se observó que los valores obtenidos en la significancia son iguales a ,000; ,001; ,007 y $p < ,05$ estableciendo que los puntajes obtenidos de las variables corresponden a una distribución no normal, indicando que para la contrastación de hipótesis general y específicas se aplica la prueba no paramétrica rho de Spearman.