



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA
EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA,
INDEPENDENCIA, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

GUERRERO FLORES, EDGAR

ASESOR:

Dr. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Abraham Cárdenas Saavedra
PRESIDENTE



Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza
SECRETARIO



Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo
VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mis padres, a mi pareja, a mi hijo, a mi hermana y a mis demás familiares que me brindan su amor y apoyo incondicional en todo momento, ellos son la motivación que me impulsa a salir adelante y ser mejor cada día tanto profesional como personalmente.

Agradecimiento

A Dios por haberme dado la sabiduría y paciencia necesaria para la realización de mi tesis y así poder para cumplir con esta meta.

A mis padres José Guerrero LL. y María Flores S. quienes me brindaron su apoyo, amor, paciencia y la oportunidad de poder ser profesional.

A mi pareja Stefany Velasquez R. y mi hijo Mathías Guerrero V. por su comprensión y paciencia durante todo el tiempo que se desarrolló la tesis.

A mi hermana Stefany Guerrero F. por su apoyo y cariño.

A mis asesores el Dr. Severino Antonio Díaz S. y la Dr. María Dolores Martínez Z. por toda su experiencia y el conocimiento impartido durante la realización de la tesis.

Y por último a todas las personas y amigos quienes colaboraron con la elaboración de mi tesis.

¡Gracias!

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo EDGAR GUERRERO FLORES con DNI N° 46413643, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 26 de Noviembre del 2018



EDGAR GUERRERO FLORES

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

El Autor.

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.....	10
1.2 Trabajos Previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4 Formulación del problema.....	24
1.5 Justificación del estudio.....	24
1.6 Hipótesis.....	25
1.7 Objetivos.....	26

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación.....	26
2.2 Variables, operacionalización.....	28
2.3 Población y muestra.....	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5 Métodos de análisis de datos.....	34
2.6 Aspectos éticos.....	34

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos.....	35
3.2. Prueba de hipótesis.....	43

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión por objetivos.....	49
4.2 Discusión por metodología.....	49
4.3 Discusión por resultados.....	50
4.4 Discusión por conclusiones.....	51

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

- Matriz de consistencia.....	52
- Cuestionario.....	59
- Tabla de población y gráfico.....	61
- Validación del instrumento.....	62

RESUMEN

Este trabajo es el resultado del estudio referente a la motivación y su influencia sobre el clima laboral en la empresa Tiendas por Departamento Ripley S.A. de Megaplaza, Independencia, 2018.

En la investigación se empleó el método hipotético-deductivo, tipo aplicada, nivel explicativo-causal y diseño no experimental-transversal. Se contó con una población de 210 colaboradores de donde pudimos sacar nuestra muestra la cual fue de 136 colaboradores que trabajan en la Tienda Ripley de Megaplaza ubicada en el distrito de Independencia, para conocer si la motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y nuestro instrumento fue un cuestionario de 20 preguntas, 10 de nuestra variable motivación y 10 sobre la variable clima laboral, por otro lado se obtuvo información extra del Área de Gestión de Personal de la sede.

Para el análisis de los resultados se utilizó el análisis estadístico descriptivo mediante la presentación de tablas, gráficos e interpretaciones con el objetivo de describir las características y comportamientos del grupo estudiado y también el análisis estadístico inferencial en donde pudimos ver la correlación entre las variables y la significancia en donde pudimos probar la aceptación de nuestra hipótesis general y específicas según la regla de decisiones.

Se concluyó según los resultados obtenidos, que existe influencia significativa de la motivación sobre el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley S.A. de Megaplaza, Independencia, 2018 por lo tanto quedo demostrado que se cumplió con el objetivo propuesto en la investigación realizada.

ABSTRACT

This work is the result of the study regarding motivation and its influence on the work climate in the company Tiendas por Departamento Ripley S.A. of Megaplaza, Independencia, 2018.

In the research, the hypothetico-deductive method, the applied type, the explanatory-causal level and the non-experimental-transversal design were used. We counted on a population of 210 collaborators from where we were able to obtain our sample, which was 136 employees that work in the Ripley store of Megaplaza located in the district of Independencia, to know if the motivation significantly influences the work climate of the company, the technique used for data collection was the survey and our instrument was a questionnaire of 20 questions, 10 of our variable motivation and 10 on the variable work environment, on the other hand extra information was obtained from the Personnel Management Area of the headquarters .

For the analysis of the results, the descriptive statistical analysis was used by presenting tables, graphs and interpretations with the objective of describing the characteristics and behaviors of the group studied and also the inferential statistical analysis where we could see the correlation between the variables and the significance where we could prove the acceptance of our general hypothesis and specific according to the decision rule.

It was concluded according to the results obtained that there is a significant influence of motivation on the work climate of the company Tiendas por Departamento Ripley S.A. of Megaplaza, Independencia, 2018 therefore it was demonstrated that the objective proposed in the research carried out was fulfilled.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, nos damos cuenta que fenómeno de la globalización es más evidente que nunca, la motivación cobra mayor importancia día tras día. Las empresas multinacionales que operan a nivel internacional, tienen una estrategia de Recursos Humanos muy activa, a través de nuevas tecnologías, innovación y procesos. De esta manera, nos encontramos con la oportunidad de motivar a los colaboradores por medio de comunicación, haciéndoles sentir como parte del equipo. Para este caso específico, se tratamos con una plantilla muy calificada, donde la motivación ya no se puede incrementar por medio de sueldos, sino por medio de satisfacción de las necesidades a otros niveles superiores. Sin embargo, para el caso de Ripley, lo que se busca es satisfacer las necesidades sociales (pertenencia), las de estimación (reconocimiento) y también las de autorrealización (propio desarrollo).

Planteamos que la motivación es el impulso necesario para para que una persona obtenga un logro o realice un objetivo. Es un factor importante en el desarrollo y progreso de una empresa debido a que mucho depende de esta la actitud y la conducta de los colaboradores con relación a su trabajo y a las metas que la empresa desea lograr. Cuando usamos adecuadamente la motivación, podemos ver que se convierte en una herramienta beneficiosa y favorable para el administrador, el cual logra a través de ella incrementar o mantener el rendimiento de sus colaboradores obteniendo mejores resultados.

Por ello debido a la gran importancia que ha venido ganando la aplicación de esta herramienta a las organizaciones y a la administración, es necesario que estudiemos este tema y sus elementos, su influencia en las empresas como factor del éxito para mejorar el ambiente laboral, las teorías que se han planteado para el mejoramiento de la misma y las ventajas y desventajas de estas.

Stoner (1996), define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, que incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen su conducta”. Lo cual hace que las personas funcionen. Por tal razón podemos decir que en esta definición el autor nos quiere dar a entender que la motivación es literalmente como el motor de un automóvil, es decir, que

si las personas se encuentran realmente motivadas estas podrán hacer que el automóvil funcione, en caso contrario habría que empujarlas, pero la pregunta es ¿cuánta energía y recursos se gastarían durante todo este proceso?

Por eso es importante, especialmente para las personas que dirigen una empresa, comprender que la motivación de sus colaboradores es algo que afecta directamente en su negocio. La productividad de una empresa puede verse afectada cuando los colaboradores no están a gusto en su puesto de trabajo. Cuando una persona se siente desmotivada no puede dar lo mejor de sí misma y con su mala actitud puede afectar al clima laboral de toda la organización. Por lo tanto, la motivación laboral es un patrimonio de la empresa, y debe ser tomada en cuenta por las personas encargadas de dirigir la organización, es decir, los supervisores, jefes, directivos y empresarios que también pueden verse afectados directamente y deben hacerse responsables de ello. Por otra parte, esperar que los colaboradores estén motivados al 100% a todas horas del día es algo improbable, ya que es prácticamente imposible que suceda. A parte de los factores relacionados con el ámbito de trabajo que afectan a la motivación, también existen otros factores y motivos personales, a los que en algún momento solemos enfrentarnos y que son externos a la realidad de la empresa.

El clima laboral es el ambiente que se respira de forma cotidiana en las organizaciones y, al igual que cuando hablamos de clima geográfico, se trata de algo dinámico y cambiante. En este sentido, en una empresa a veces el clima es positivo por diferentes motivos, pero también hay momentos donde el clima puede tornarse algo tóxico, debido a anuncios de recortes de personal, no alcanzar las cuotas establecidas etcétera.

El clima en una organización puede tener subidas y bajadas diariamente, y existen razones externas e internas que pueden afectarlo. Lo que está pasando alrededor de la organización como el macro ambiente económico, político y comercial de una región son factores que pueden afectar de manera importante a las organizaciones, pero que no están en nuestras manos poder cambiarlos.

Ahora bien, existen elementos internos que, igualmente, impactan en el clima organizacional sobre los cuales sí tenemos el control, y es ahí donde entran los aspectos relacionales; es decir, cómo se relaciona la empresa con sus colaboradores, cómo se relacionan los líderes o

los jefes con las personas con la que trabajan todos los días, cómo se relacionan los colaboradores entre sus pares. Se trata de factores que sí podemos ir modelando en el día a día, para que cuando, a pesar de una coyuntura externa negativa, podamos controlar el clima organizacional dentro de la empresa.

La gestión del clima de una organización demanda ciertos requisitos como voluntad, esfuerzo, constancia y recursos. Así que se plantea como un reto. Lo cual no lleva a actuar de manera proactiva para crear y mantener las mejores condiciones de trabajo que la empresa necesita para alcanzar los resultados.

Boyatzis y McKee (2005), en su último libro, “Liderazgo Resonante”, comentan acerca de una investigación que logro medir el impacto del clima laboral en los ingresos de una empresa que ofrecía servicios. Gracias a esto se descubrió que cuando se mejora en 1% el clima de una organización, los ingresos crecen a su vez en un 2%. No solo es humano y trascendente preocuparse por el clima laboral, sino que además está alineado con los intereses de los accionistas. El instituto Great Place to Work tiene un modelo para medir el clima en las empresas. El cual utiliza para medirlo en muchos países y luego hace comparaciones de los resultados entre ellos. En primera instancia lo que mide el instituto es la credibilidad, relacionada con la comunicación, la competencia de los líderes en llevar el negocio y la integridad.

En esta variable los tres primeros países fueron Grecia, Chile y Perú. Asimismo, los tres peores países fueron Luxemburgo, Francia y Argentina. Quizás la comunicación sea uno de los componentes más importantes de la credibilidad. Si la empresa hace un esfuerzo por compartir la información de forma transparente, si además escucha sinceramente a su personal, si tiene una verdadera política de puertas abiertas, creará un mejor clima laboral. En segundo lugar el respeto, es decir, en qué medida se toma a las personas como fines en sí mismas y no solo como medios, en qué medida se aprecia el buen trabajo, se toleran errores honestos, se toma en cuenta a las personas en las decisiones y se les ayuda a lograr un buen balance entre la vida y la empresa En esta variable los tres primeros países fueron Grecia, Chile y Estados Unidos.

Para mejorar en esta variable, se requiere de un cambio cultural. En las empresas estamos en una carrera constante por alcanzar metas y resultados. Para mejorar en respeto hay que pensar, además de los resultados, en las personas, considerarlas seres humanos con necesidades y preocuparse genuinamente por ellas. La siguiente variable es la imparcialidad. En qué medida existe justicia, se evitan inequidades y existen adecuadas y transparentes políticas de compensaciones. Aquí los tres primeros países fueron Brasil, Grecia y Austria. La siguiente variable es orgullo. En qué medida la empresa reconoce las contribuciones de sus empleados y los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a su empresa. En esta variable los primeros puestos fueron: Grecia, Chile y Perú. Los últimos fueron Francia, Irlanda e Italia. Finalmente, la última variable es la camaradería. En qué medida se celebran eventos especiales y existe una sensación de familia y camaradería. En esta variable el país ganador fue Brasil seguido por México y Grecia.

Por lo tanto en este trabajo de investigación abarcaremos el tema de la motivación y su influencia en el clima laboral de la empresa Ripley, y veremos que estrategias, actividades y mejoras podemos realizar para lograr que los colaboradores se sientan más motivados, más a gusto con su lugar de trabajo y den lo mejor de sí para conseguir sus metas, así como también las metas propuestas por la empresa y esto nos conlleve a generar un mejor clima laboral en la empresa lo cual beneficie a todos los colaboradores.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes nacionales

Quesquén (2016), Universidad César Vallejo en su tesis de licenciatura “La motivación y su relación con desempeño laboral del personal de la empresa Teleatento del Perú SAC, Callao” según el autor el desarrollo del proyecto de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables tipos de motivación y nivel de desempeño laboral. Esta investigación es de tipo aplicada, la muestra censal fue de 80 trabajadores, para conocer si los tipos de motivación se relacionan con el nivel de desempeño laboral, se utilizó la técnica de la encuesta, y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario para la recolección de información, el cual constó de 12 preguntas cerradas referentes al tipo de motivación y 8

preguntas para el nivel de desempeño laboral. Los resultados obtenidos mediante la encuesta, cuyo instrumento fue la del cuestionario tipo Likert, fueron sometidos a la prueba de correlación de Spearman a un nivel de significancia del 0.05 a través del cual se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos, existe una relación significativa entre los tipos de motivación y el nivel de desempeño laboral.

Zelada (2016), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo en su tesis de maestría titulada “Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa especial Bucranio SAC, Perú”. Para el autor existe un importante énfasis en el trabajo que debe hacerse dentro de la gestión humana, aquella que lleva muy presente las metas organizacionales, y el esfuerzo humano que debe haber para conseguirlas. La presente investigación proyectó un estudio que tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral de los agentes de seguridad con el clima organizacional de la Empresa Especial Bucranio SAC. La población contó con un total de 118 agentes de dicha organización, los cuales respondieron a dos instrumentos de medición siendo una la Escala de Motivación Laboral (ESCALA ML-ORG) y la otra de Clima Laboral CL-SPC, que miden Motivación Laboral y Clima Organizacional respectivamente. Los resultados indicaron que efectivamente existe una correlación directa y significativa entre las variables motivación laboral y clima organizacional. Las dimensiones del clima organizacional con mayor nivel de correlación fueron la supervisión ($r= ,461$) y la comunicación ($r=,414$) Confirmando con esto, que el grado de relación entre ambas variables. Así mismo, en cuanto a las dimensiones como por ejemplo el factor higiénico general, se halló que el 41,3% de los trabajadores alcanzó un nivel bajo de motivación. De otro lado el factor motivacional general, se obtuvo que 30,1% de los trabajadores alcanzó el nivel alto, mientras que en el nivel bajo se ubica el 18,6%.

Castillo (2014), Pontificia Universidad Católica del Perú en su tesis de maestría “Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos”, según el autor en la presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio que se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles

jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el objetivo de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Cárdenas (2013), Universidad Nacional del Centro del Perú en su tesis de grado “Análisis de factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Quilcas”, la presente investigación estuvo orientada hacia el análisis de la Influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Quilcas, de la provincia de Huancayo, bajo el enfoque de la Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento conocida también como la Teoría ERG de Clayton Alderfer. La investigación es de tipo descriptiva, se trabajó con una muestra conformada por 22 trabajadores, y se consideró la muestra igual a la población por ser reducida. Para recolectar los datos se empleó una encuesta a través de un cuestionario de 16 preguntas, asimismo se elaboró un Test de Evaluación de Desempeño para los directivos, estos instrumentos fueron sometidos a la evaluación del juicio de expertos y aplicado a los 22 trabajadores de la muestra. La investigación permitió medir el nivel de motivación, desempeño laboral, así como también la satisfacción de sus necesidades como influencia. Los datos se analizaron por medio de las técnicas estadísticas como: tablas de frecuencia y gráficos, los cuales nos indicaron que el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Quilcas están regularmente motivados, a causa del salario percibido, falta de una comunicación eficaz, la poca estimulación en el trabajo y, otros que conllevan a determinar que el clima laboral de la

institución no es el más idóneo; puesto que los factores motivacionales están muy lejos de estimular el desempeño laboral, bajando los niveles de producción en función de esto se recomendó a la institución capacitar a sus empleados, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecer oportunidad de estudiar a sus miembros para su desarrollo propio, valorar su trabajo, incrementar los beneficios socioeconómicos y mejorar las políticas de ascenso.

Carhuancho (2016), Universidad César Vallejo en su tesis de licenciatura titulada “Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval, Callao, 2016”, la presente investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería de la referida institución hospitalaria. En cuanto a la metodología desarrollada, la investigación es de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental. La muestra censal estuvo constituida por 180 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Médico Naval del Callao, a quienes se les aplicó dos Cuestionarios para medir las variables de estudio Clima organizacional y Motivación laboral y sus dimensiones. Los resultados obtenidos permiten confirmar la hipótesis general, es decir: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Naval del Callao, 2016 ($p=0,000<0,05$ y $r=0,327$), la cual es una correlación directa, baja. Concluyendo que a mayores niveles de clima organización habrá mayores niveles de motivación laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Naval del Callao.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Sum (2015), Universidad Rafael Landívar, Guatemala, en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos Quetzaltenango", para el autor es importante saber que la motivación en los colaboradores, ayuda a que ellos desarrollen sus actividades y responsabilidades laborales con profesionalismo y servicio de calidad en la empresa; si el personal está motivado produce más y el producto es óptimo; sin embargo, si no hay motivación y excelentes condiciones laborales, puede ser que no realicen bien su trabajo. Para optimizarlos es importante que el departamento de personal o de recursos humanos sea uno de los principales elementos de la organización que propicie la estima

necesaria para el personal, por medio de capacitaciones permanentes y de calidad para llegar a alcanzar los objetivos y metas que se ha propuesto la empresa.

Se ha intuido que el aumento de la motivación en la empresa de alimentos Quetzaltenango, generó en los colaboradores un alto rendimiento y brindó así resultados que ayudaron a la empresa al logro de sus objetivos. La investigación demostró que los colaboradores de la empresa de alimentos Quetzaltenango, a nivel general obtuvieron una media de 91 a nivel de incentivos ellos buscan llegar a tener la estabilidad en circunstancias que lo rodean tanto a nivel laboral como social, sin embargo, se encuentran en un nivel medio para llegar alcanzar la satisfacción, con una media de 75 los empleados que llegan a buscar seguridad laboral por encima de todo limitara sin duda sus posibilidades de autorrealización.

García (2013), Universidad de Valladolid, España, en su tesis “La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables” según el autor el desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental. La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% de los entrevistados abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral. Las entrevistas realizadas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, obtener sus objetivos, sentirse a gusto, etc. El objetivo para las empresas debería ser no solo plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador sino un conjunto de elementos distintos que permita el desarrollo pleno de la personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor parar la consecución de los objetivos de la empresa. Según los resultados los entrevistados exponían que como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, el 60% de las personas entrevistadas opto por reconocimiento y remuneración económica, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos.

Castilla (2015), Universidad de Cartagena, Colombia, en su tesis “Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona”, para el autor la investigación es de vital importancia debido a que permitió conocer las condiciones de la calidad de vida laboral y motivacional de los trabajadores en la empresa en relación al clima organizacional; ya que cada día, es necesario que las empresas establezcan un clima organizacional favorable para todos los elementos que son parte de ella, tanto elementos internos como externos. La necesidad del estudio del clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral que prevalece en la E.S.E Hospital Local Arjona, surgió del principio de que si sus trabajadores sienten bienestar psicológico-físico-material y están satisfechos, en gran medida, estarán satisfechos los clientes externos a los que van dirigidos los esfuerzos del personal de la empresa. Por otra parte, mantener un clima organizacional favorable es importante ya que puede posibilitar la estabilidad del personal y ayudar a cumplimentar la misión de la organización. El grado de motivación que tuvieron los trabajadores en la empresa fue satisfactorio debido a las relaciones laborales que surgen entre compañeros basadas en la colaboración y el compañerismo, la relación con los dirigentes es bueno puesto que existen canales de comunicación que contribuyen a fomentar el respeto mutuo y comprensión entre ellos; la labor que desempeñan les ha permitido adquirir nuevos conocimientos y mejorar sus relaciones interpersonales por medio de las capacitaciones que la empresa les ha brindado al igual que los aportes que han obtenido en el aspecto personal, profesional y familiar, enfrentando las diversas situaciones en la empresa.

Palacio (2016). Universidad de Manizales, Colombia, en su tesis de grado “Motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI (centro de desarrollo infantil) modalidad familiar de Aranzazu”, según el autor el proyecto se basa en estudios e investigaciones relacionadas con el clima organizacional, motivación y desempeño, principales variables dentro del estudio de caso llevado a cabo con los colaboradores del CDI Familiar Aranzazu, las cuales serán el punto de partida para establecer estrategias que mejoren la interacción de dichas personas. Los colaboradores hacen parte fundamental de las organizaciones, por ello, es importante reconocer el rol que cada persona ocupa, determinar los

factores que influyen en su desempeño y desarrollo para optimizar las condiciones de trabajo que se presentan en la institución.

Solís (2014). Universidad Autónoma Metropolitana, México, en su tesis de licenciatura “Análisis de la motivación del personal en relación con el clima organizacional”, según la autora en este proceso de investigación se pudo observar que la hipótesis planteada se cumple, pues, la muestra de la población entrevistada así lo ha demostrado, permitiendo y facilitando la información necesaria, la cual mediante algunas medidas de tendencia central permitió saber con claridad la situación del clima organizacional y la motivación en el medio laboral. Los factores que se estudiaron en este proyecto, son importantes y determinantes, sin embargo, cabe mencionar que la motivación para hacer un buen trabajo disminuye cuando una persona no comprende el porqué de lo que hace, o considera que no contribuye al esfuerzo total. Fue interesante describir todos y cada uno de los factores que intervinieron para que el clima organizacional sea placentero y además favorezca a la motivación incrementando la productividad de la empresa, pues como sabemos es el objetivo primordial de toda compañía. Partiendo del análisis de las teorías se concluyó que ambos términos son de relevada importancia y práctica de todas las organizaciones. De estos dependerá la eficacia y productividad de las mismas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación

La motivación se refiere en aquellas situaciones que impulsan a una persona para llevar a cabo acciones y mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos y metas propuestas.

González (2008) define que la motivación es un proceso interno que se da en cada persona, donde se refleja la interacción establecida entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable (p.303).

Robbins y Judge (2013) afirman:

Se formularon cinco teorías acerca de la motivación de los colaboradores de una organización, debido a que estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos:

-La teoría de la motivación que es conocida como la jerarquía de las necesidades de Maslow. La cual determinó la hipótesis de que en cada persona, existe una jerarquía de cinco necesidades, dentro de ellas podemos encontrar:

- Fisiológicas. Se pueden identificar la de hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales del individuo.
- Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales de la persona.
- Sociales. Entre ellas encontramos el afecto, la aceptación y el sentido por pertenencia.
- Estima. Encontramos a los factores internos como el respeto que tiene la persona por sí mismo, el logro y la autonomía; y factores externos como el reconocimiento, la atención y el estatus.
- Autorrealización. Es lo que impulsa para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo propio.

Un factor importante que se debe saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

- La teoría X y Y que estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible.

Y la otra básicamente positiva denominada Y, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados McGregor determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían

acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo.

Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente, estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo.

-La teoría de los dos factores con la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso.

La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que esta teoría relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción. Durante los factores de higiene factores como la política y la administración de la compañía, la supervisión el salario se verán si son adecuados para un puesto mantienen tranquilos a los colaboradores, si dichos factores son los adecuados las personas no estarán insatisfechas.

-La teoría de las necesidades McClelland en esta teoría se determina que el logro, el poder y la afiliación estas tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación:

- Necesidad de logro. Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares.
- Necesidad del poder. Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.
- Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

-La teoría del aprendizaje se manifiesta que en la manera en que se aplican a las organizaciones, es cuando los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados por la forma en que comparan los resultados que obtenidos con la realización de los comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas. Esta teoría se encuentra enfocada en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se puede definir el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el comportamiento o conocimiento de una persona, que resulta de la experiencia o la práctica (p.203 - 208).

1.3.1.1. Dimensiones de la motivación

Motivación intrínseca

Baquero y Limon Luque (1999) señalan que “la motivación intrínseca se refiere a todas aquellas acciones que un individuo realiza debido a su propio interés y curiosidad en donde no hay ninguna recompensa externa” (p. 56).

Motivación extrínseca

Según Ryan y Deci (1997), “la definición de la motivación extrínseca se refiere a cuando lo que atrae a una persona no es la acción que se realiza, sino lo que recibe a cambio de la realización del trabajo, es decir la motivación se realiza mediante alguna recompensa producida externamente” (p.78).

Proactividad

Según Covey (1996), “la proactividad es la libertad que tenemos para poder escoger nuestra respuesta a los estímulos del medio ambiente. Nos da la facultad para responder de acuerdo con nuestros valores y principios. En esencia, esto es lo que nos hace humanos y nos permite afirmar que somos los creadores de nuestro propio destino” (p.90).

1.3.2. Clima laboral

El Clima laboral es un tema que en la actualidad es de gran importancia para todas las empresas, las cuales siempre están buscando mejorar el entorno de trabajo, para así poder lograr un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

El lugar donde una persona desempeña sus funciones diariamente, el trato de un jefe hacia sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos conforman lo que denominamos clima laboral, esto puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella.

Según Hodgetts y Altman (2006) el clima laboral es “el conjunto de características de un centro laboral, que las perciben las personas que trabajan en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir sobre su conducta de trabajo” (p. 376).

1.3.2.1. Dimensiones del clima laboral

Cultura organizacional

Chiavenato (2014), “la cultura organizacional es el conjunto de hábitos, tradiciones y valores, relaciones sociales e interacciones que caracterizan cada organización. Hay culturas que se caracterizan por su rigidez y por ser conservadoras, y otras más adaptables que son flexibles y maleables. Las organizaciones deben adoptar mayor eficiencia de sus miembros con la finalidad de alcanzar la innovación necesaria para navegar por los cambios y transformación del mundo actual (p.271)

Comunicación Organizacional

Según Martínez y Nonski (2008), la definen como “el proceso por medio del cual un individuo se contacta con otro a través de ideas, pensamientos, hechos o conductas, y espera que el receptor dé una respuesta, ya sea una opinión, comportamiento o actitud” (p.69).

Trabajo en equipo

Según Katzenbach (2001), lo define como “el grupo de individuos con capacidades que se complementan y que se encuentran comprometidos con un propósito, un objetivo de trabajo o un planeamiento en común con responsabilidad mutua compartida" (p.48).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye la motivación en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de MegaPlaza, Independencia, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye la motivación intrínseca en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018?
- b) ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018?
- c) ¿Cómo influye la proactividad en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación tuvo como propósito aportar al conocimiento sobre la motivación y clima laboral en la empresa la cual podrá ser beneficioso para futuros estudiantes e investigaciones que se realicen, ya que aporta valor teórico y servirá como un antecedente para

futuros estudios, también se puede rescatar información relacionada a las dos variables por que se ofrece un punto de vista diferente sobre el tema que se está desarrollando.

1.5.2. Justificación metodológica

En método de la investigación utilizado es hipotético deductivo con enfoque cuantitativo para poder obtener hipótesis de posibles soluciones y verificarlos con los resultados obtenidos mediante los indicadores; la investigación es de tipo aplicado porque aplicamos todos nuestros conocimientos para la solución de la problemática planteada; tiene un nivel explicativo causal en donde mediremos la influencia que existe entre nuestras variables y cuenta con diseño no experimental, ya que no hay manipulación de las variables de la investigación.

1.5.3. Justificación práctica

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de mejorar el trabajo en la empresa Tiendas por Departamento Ripley S.A., debido a que su situación actual depende de que sus colaboradores se encuentren motivados y que esto influya en desarrollar un mejor clima laboral, lo cual conlleva a obtener mejores resultados en la gestión de la empresa. La finalidad es implementar soluciones a problemas de motivación con información precisa, oportuna y confiable.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) La motivación intrínseca influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

b) La motivación extrínseca influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

c) La proactividad influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

a) Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

b) Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

c) Determinar la influencia de la proactividad en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

- **Método: Hipotético - deductivo**

El método de investigación que se empleo es el hipotético-deductivo, en primer lugar se realizó una observación exhaustiva de la empresa identificando los problemas, para luego crear hipótesis a partir de la problemática planteada y a continuación se realizaron

deducciones sobre la hipótesis establecida donde se contrasta si la hipótesis es aceptada o rechazada.

Según Cegarra (2012), establece que con “el método hipotético deductivo se realizan hipótesis acerca de posibles soluciones al problema dado y que se comprueban con los datos disponibles si estos están de acuerdo con lo que se ha planteado” (p.82).

- **Tipo: Aplicada**

La investigación fue de tipo aplicada porque buscamos la utilización de nuestros conocimientos adquiridos en la elaboración de la tesis, dimos a conocer la realidad de la empresa y aplicamos todo lo aprendido en la investigación para solucionar los problemas establecidos.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación aplicada “recibe el nombre de investigación práctica o empírica, y se caracteriza porque busca la aplicar o utilizar los conocimientos obtenidos, adquiriendo otros a la vez, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación es una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad” (p.180).

- **Nivel: Explicativo – causal**

El nivel de la presente tesis es explicativo-causal, es decir, se orientó a establecer las causas que originaron un fenómeno determinado. Se revelaron las causas y efectos de lo estudiado a partir de una explicación del fenómeno de forma deductiva considerando las teorías y leyes.

Según Bernal (2010) el nivel explicativo - causal refiere que son “las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre ambas variables” (p116).

- **Diseño: No experimental de corte transversal**

El diseño de la investigación que se utilizó es el no experimental y de corte transversal, debido a que no se manipuló deliberadamente ninguna variable de investigación, es decir, no se alteró ningún resultado, además la investigación se realizó en un tiempo determinado y establecido.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño no experimental define a la investigación que es realizada sin manipular deliberadamente las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El diseño transversal es donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación (p.151).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable 1: La motivación

González (2008) define que la motivación es un proceso interno que se da en cada persona, donde se refleja la interacción establecida entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.

2.2.2. Variable 2: El clima laboral

Según Hodgetts y Altman (2006) el clima laboral es el conjunto de características de un centro laboral, que las perciben las personas que trabajan en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir sobre su conducta de trabajo.

“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018”

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Independiente: La motivación	González (2008) define que la motivación es un proceso interno que se da en cada persona, donde se refleja la interacción establecida entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable (p.303).	La variable 1 (motivación) se medirá mediante las dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca y proactividad mediante una encuesta de 10 ítems.	Motivación Intrínseca	Se refiere a todas aquellas acciones que un individuo realiza debido a su propio interés y curiosidad en donde no hay ninguna recompensa externa (Baquero y Limon Luque, 1999).	Autonomía	1	Ordinal
					Propósito	2	
					Desarrollo propio	3	
			Motivación Extrínseca	Se refiere a cuando lo que atrae a una persona no es la acción que se realiza, sino lo que recibe a cambio de la realización del trabajo, es decir la motivación se realiza mediante alguna recompensa producida externamente (Ryan y Deci, 1997).	Reconocimiento	4 - 5	
					Capacitación	6	
					Oportunidades	7	
			Proactividad	Es la libertad que tenemos para poder escoger nuestra respuesta a los estímulos del medio ambiente. Nos da la facultad para responder de acuerdo con nuestros valores y principios (Covey, 1996).	Participación	8	
					Desarrollo de actividades	9	
					Responsabilidad	10	

Fuente: *Elaboración propia.*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Dependiente: Clima laboral	Según Hodgetts y Altman (2006) el clima laboral es “el conjunto de características de un centro laboral, que las perciben las personas que trabajan en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir sobre su conducta de trabajo” (p. 376).	La variable 2 (clima laboral) se medirá mediante las dimensiones cultura organizacional, comunicación organizacional y trabajo en equipo en una encuesta de 10 ítems.	Cultura organizacional	Conjunto de hábitos, tradiciones y valores, relaciones sociales e interacciones que caracterizan cada organización (Chiavenato, 2014).	Identidad	11	Ordinal
					Tolerancia al conflicto	12	
					Valores	13	
			Comunicación organizacional	El proceso por medio del cual un individuo se contacta con otro a través de ideas, pensamientos, hechos o conductas, y espera que el receptor dé una respuesta, ya sea una opinión, comportamiento o actitud (Martínez y Nonsky, 2008)	Información	14	
					Credibilidad	15	
					Confianza	16	
			Trabajo en equipo	Grupo de individuos con capacidades que se complementan y que se encuentran comprometidos con un propósito, un objetivo de trabajo o un planeamiento en común con responsabilidad mutua compartida (Katzenbach, 2001)	Compromiso	17	
					Coordinación	18	
					Satisfacción	19 - 20	

Fuente: *Elaboración propia.*

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estuvo compuesta por 210 colaboradores de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza del distrito de Independencia, no se ha considerado la plana ejecutiva de la tienda (Gerente y subgerencias), tomando en cuenta lo que dice el autor las unidades de análisis son el conjunto de todos los elementos que se encuentran en el lugar donde se desarrolla la investigación, para este caso la empresa.

Según Carrasco (2005) la población: “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.236).

Tabla 1
POBLACIÓN: Colaboradores Ripley Megaplaza

Cargo	Full Time	Part Time	Total
Asistentes de venta	40	58	98
Operarios	15	6	21
Cajeros	28	35	63
Vendedores	15	-	15
Supervisores de Área	10	-	10
Jefaturas de Área	3	-	3
Total	111	99	210

Fuente: *Elaboración propia.*

2.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra estuvo conformado por 136 colaboradores de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza del distrito de Independencia, ello nos ayudó a determinar la relación entre ambas variables estudiadas.

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse con precisión, éste tendrá que ser representativo de dicha población” (p.174).

La fórmula que se utilizó para calcular el tamaño de la muestra, siendo que conocíamos el tamaño de la población fue la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 PQN}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

n = tamaño de la muestra

Z = margen de confiabilidad (95% \leftrightarrow 1.96)

P = probabilidad de que el evento ocurra (0.5)

Q = probabilidad de que el evento no ocurra (0.5)

E = error de estimación (5%)

N = tamaño de la población (210)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

La encuesta

La técnica usada para la recolección de datos sobre la motivación y clima laboral fue la encuesta, dicha técnica proporciona información cuantitativa otorgada por las personas encuestadas.

Grasso (2006) define “que es un procedimiento que permite explorar cuestiones y al mismo tiempo obtener información de un número considerable de personas. Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas” (p.13).

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p.217).

Validez

Valderrama (2014), expresa que “el juicio de expertos es el conjunto de opiniones que brindan los profesionales con experiencia sobre el tema, realizado por el asesor de tesis o especialistas en la investigación, con la finalidad de que las redacciones de preguntas tengan sentido lógico y sean comprensibles” (p.199).

El cuestionario fue sometido al juicio de expertos quienes se encargaron de la validación del instrumento con su respectiva firma:

Tabla 2

Validación de Expertos

N°	Apellidos y Nombres	Calificación del instrumento
Experto 1	Dra. Martínez Zavala, María Dolores	Si cumple
Experto 2	Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel	Si cumple
Experto 3	Dr. Carranza Estela, Teodoro	Si cumple

Fuente: *Elaboración propia.*

Confiabilidad

Para Hernández (2010) la confiabilidad se refiere “al grado en la aplicación del instrumento de investigación, repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p.242).

Para la confiabilidad se realizó una encuesta piloto donde se consideró a 20 colaboradores de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza en el distrito de Independencia,

para un total de 20 preguntas. Con el propósito de medir la fiabilidad del cuestionario a través del Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Una vez analizada la información en el programa SPSS con una muestra de 20 colaboradores y 20 preguntas, se obtuvo como resultado el nivel de fiabilidad de **0.831**, lo que indica que nuestro instrumento e ítems son altamente confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la tesis se utilizó el método cuantitativo y se hará uso del análisis estadístico descriptivo mediante la presentación de tablas, gráficos e interpretaciones con el objetivo de describir las características y comportamientos del grupo estudiado y también el análisis estadístico inferencial, mediante la cual se generalizan los resultados con los que se contrastara las hipótesis planteadas en la tesis.

2.6. Aspectos éticos

La elaboración de la tesis se ha desarrollado considerando los principios éticos de la carrera de administración, por tal motivo se tendrá discreción sobre la información obtenida y expuesta en el presente trabajo de investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

3.1.1 Análisis descriptivo de la variable motivación

Tabla 5

MOTIVACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	13	9,6	9,6	9,6
	CASI SIEMPRE	79	58,1	58,1	67,6
	SIEMPRE	44	32,4	32,4	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

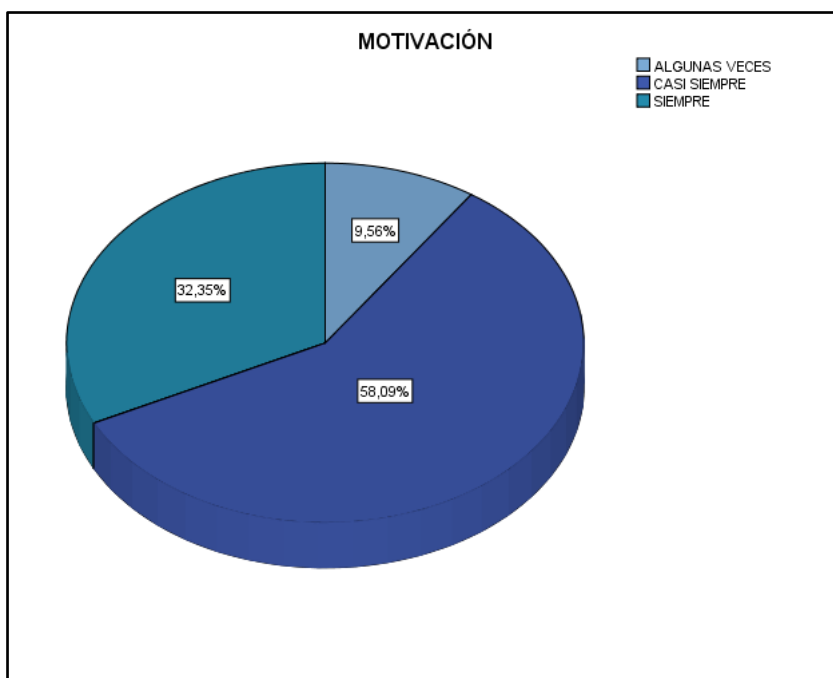


Figura 1: Motivación.

Interpretación:

Observando la tabla 5 y figura 1 se observa que el 58.1% de los encuestados que representa a 79 colaboradores respondió casi siempre y un 32.4% representado por 44 colaboradores respondió que siempre la motivación influye de manera positiva en la empresa.

3.1.2 Análisis descriptivo de la variable clima laboral

Tabla 6

CLIMA LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	25	18,4	18,4	18,4
	CASI SIEMPRE	94	69,1	69,1	87,5
	SIEMPRE	17	12,5	12,5	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

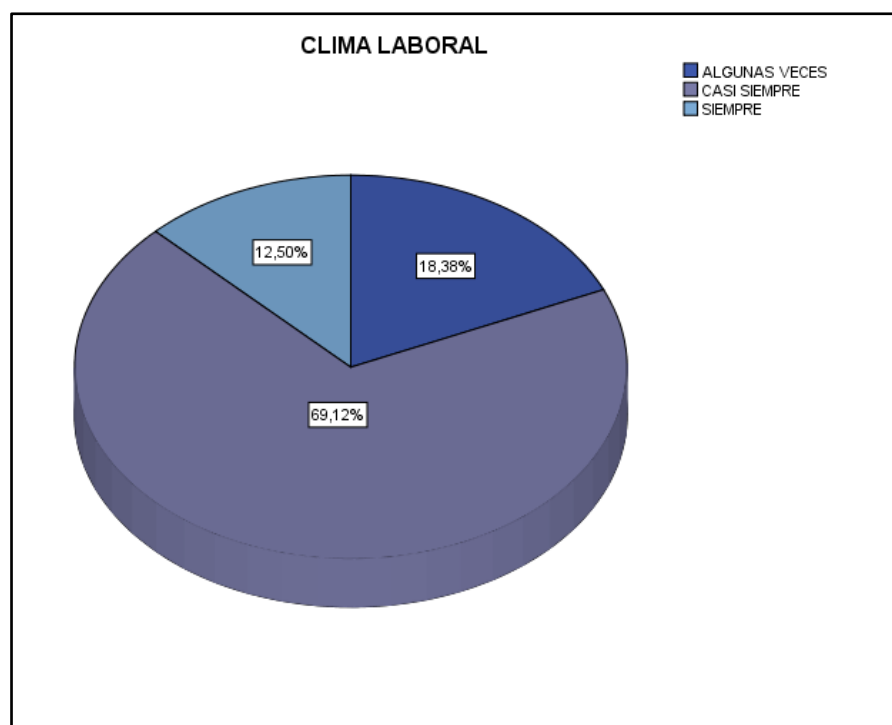


Figura 2: Clima laboral.

Interpretación:

De lo observado en la tabla 6 y figura 2, podemos visualizar que el 69.1% de los encuestados que representa a 94 colaboradores del total, opinó casi siempre y un 18.4% representado por 25 colaboradores opinó que algunas veces el clima laboral es importante para los intereses de la empresa.

3.1.2 Análisis descriptivo de las dimensiones

Tabla 7

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	2,2	2,2	2,2
	ALGUNAS VECES	19	14,0	14,0	16,2
	CASI SIEMPRE	50	36,8	36,8	52,9
	SIEMPRE	64	47,1	47,1	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

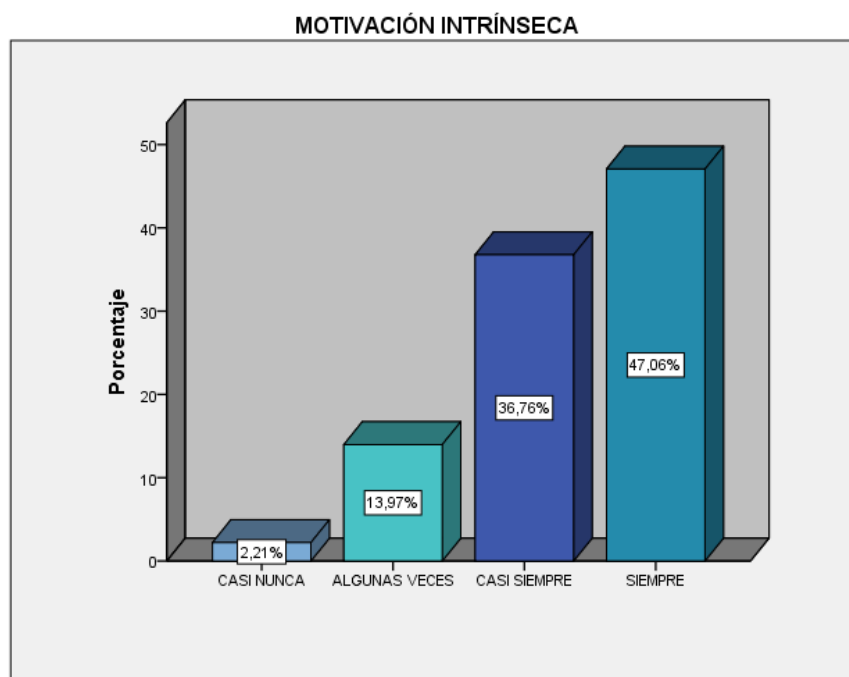


Figura 3: Motivación intrínseca.

Interpretación:

Vista la tabla 7 y figura 3, podemos apreciar que un 47.06% que representa a 64 colaboradores opinaron que la motivación intrínseca siempre influye de manera positiva y el 36.76% representado por 50 colaboradores concuerda con que casi siempre su influencia es positiva.

Tabla 8

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	2,9	2,9	2,9
	ALGUNAS VECES	23	16,9	16,9	19,9
	CASI SIEMPRE	53	39,0	39,0	58,8
	SIEMPRE	56	41,2	41,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

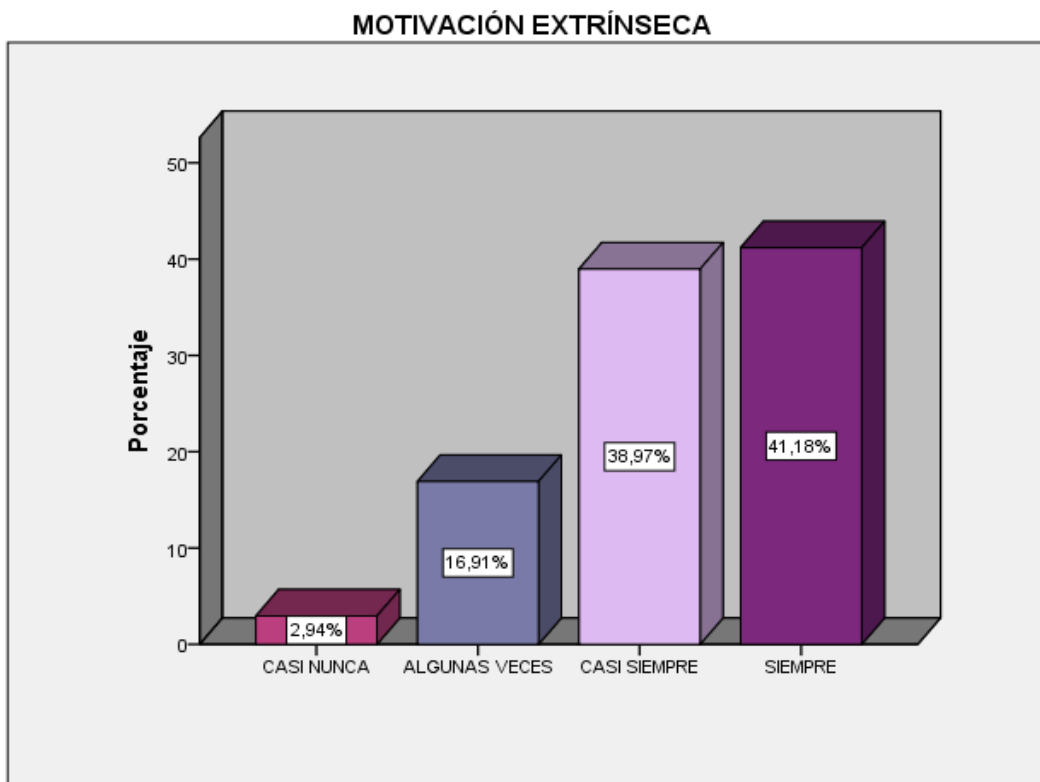


Figura 4: Motivación extrínseca.

Interpretación:

Observamos que en la tabla 8 y figura 4, un 41.18% de encuestados representado por 56 trabajadores respondió que siempre está de acuerdo con la motivación intrínseca como influencia positiva y el 38.97% responde a que casi siempre esta influencia es positiva, mientras que un 16.91% opina que solo algunas veces esto aplica de manera positiva.

Tabla 9

PROACTIVIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	9	6,6	6,6	6,6
	CASI SIEMPRE	85	62,5	62,5	69,1
	SIEMPRE	42	30,9	30,9	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

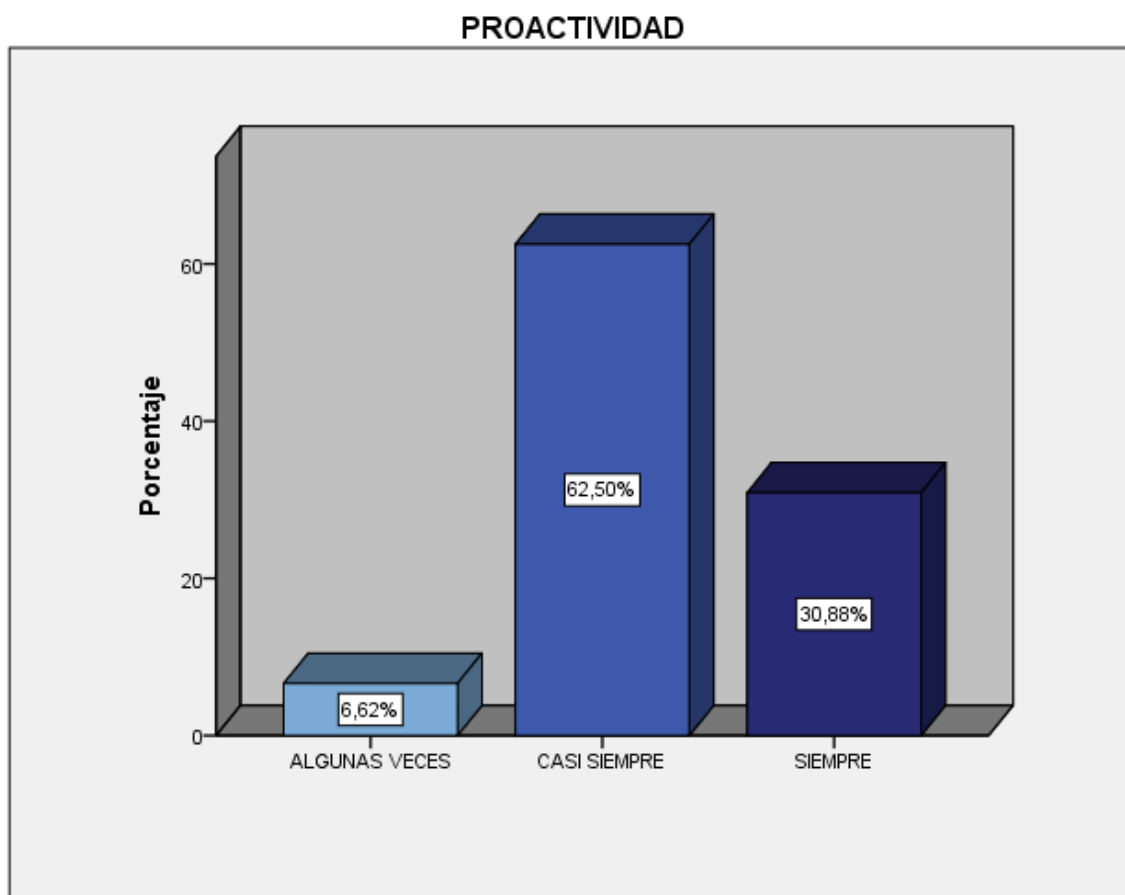


Figura 5: Proactividad.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 5, podemos apreciar que un 62.50% de los encuestados representados por 85 colaboradores respondió casi siempre y un 30.9% representado por 42 colaboradores respondió que siempre la proactividad es un factor positivo para los intereses de la empresa.

Tabla 10

CULTURA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	2,9	2,9	2,9
	ALGUNAS VECES	18	13,2	13,2	16,2
	CASI SIEMPRE	72	52,9	52,9	69,1
	SIEMPRE	42	30,9	30,9	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

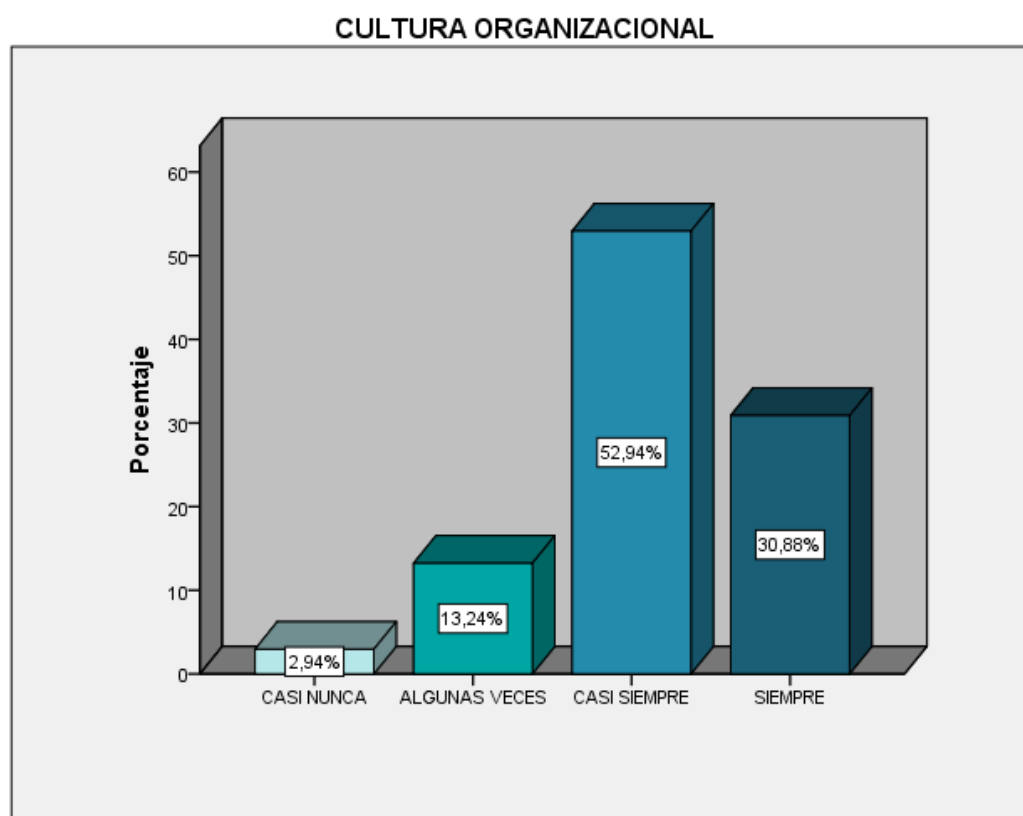


Figura 6: Cultura organizacional.

Interpretación:

Observando la tabla 10 y figura 6, notamos que el 52.94% de los encuestados representados por 72 personas manifiestan que casi siempre están de acuerdo con la cultura organizacional de la empresa y un 30.89% representado por 42 colaboradores respondió siempre están conformes con la cultura de la empresa.

Tabla 11

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	14	10,3	10,3	10,3
	ALGUNAS VECES	56	41,2	41,2	51,5
	CASI SIEMPRE	40	29,4	29,4	80,9
	SIEMPRE	26	19,1	19,1	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

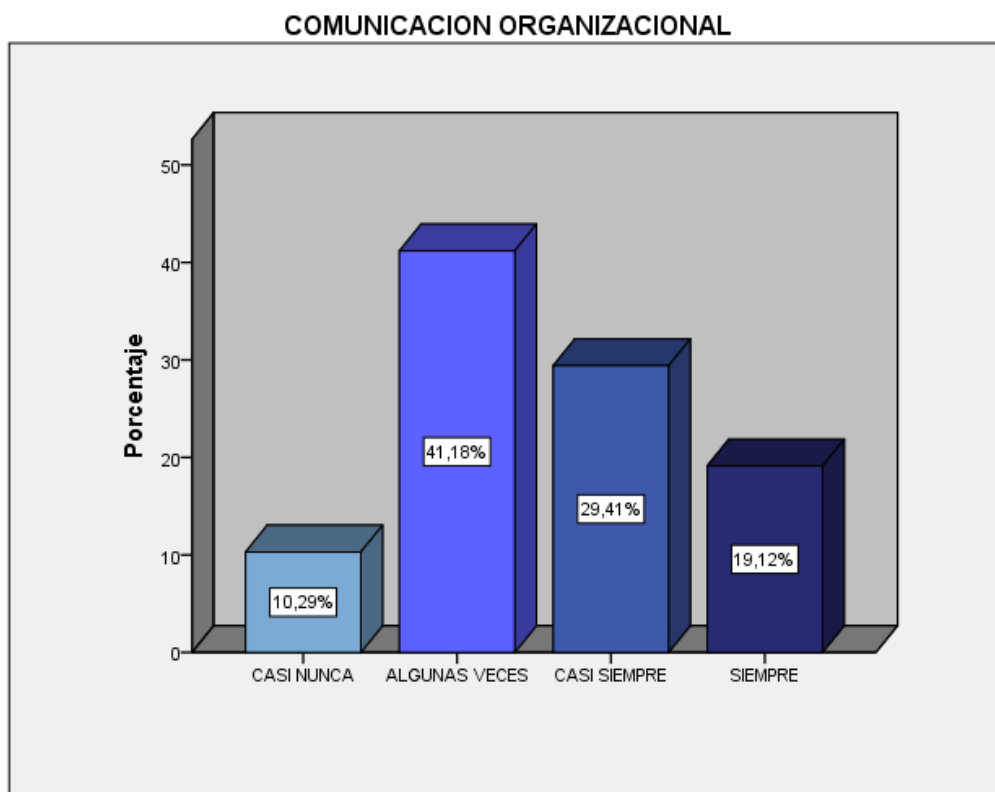


Figura 7: Comunicación organizacional.

Interpretación:

Según la tabla 11 y figura 7, podemos notar un 41.18% que representa a 56 colaboradores encuestados opina que algunas veces está de acuerdo con la comunicación organizacional dentro de la empresa, mientras que un 29.41% opina que casi siempre se encuentra de acuerdo con esta.

Tabla 12

TRABAJO EN EQUIPO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	27	19,9	19,9	19,9
	CASI SIEMPRE	50	36,8	36,8	56,6
	SIEMPRE	59	43,4	43,4	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

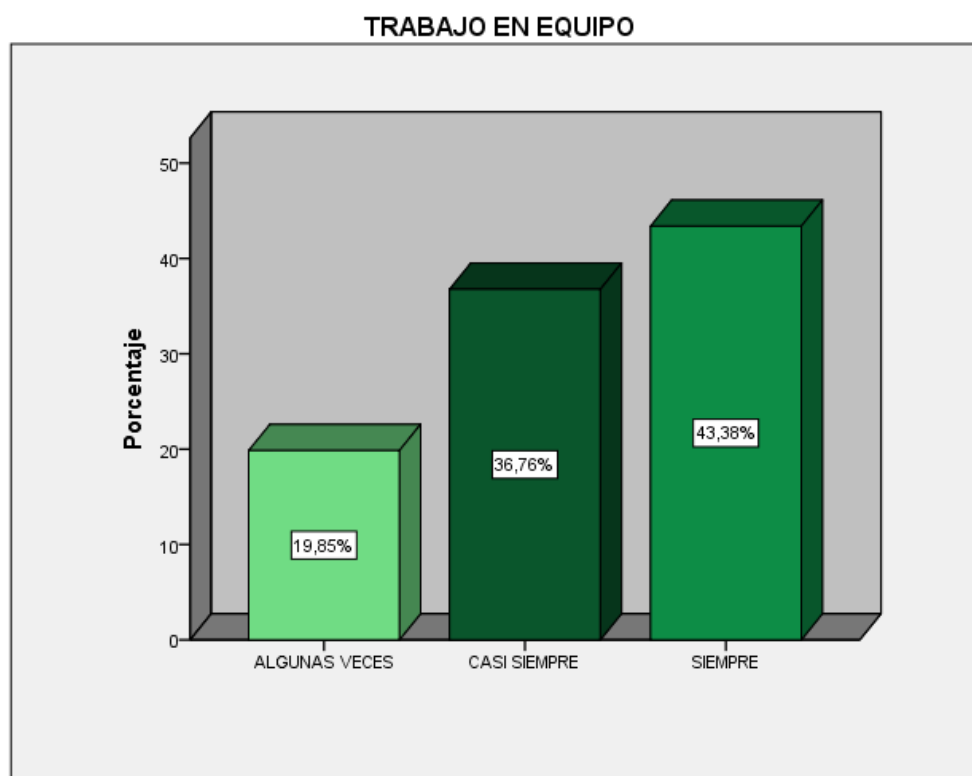


Figura 8: Trabajo en equipo.

Interpretación:

Observamos en la tabla 12 y figura 8 que el 43.38% de los encuestados, representado por 59 colaboradores opino que siempre el trabajo en equipo es importante para la empresa y un 36.76% de los encuestados que representa a 50 colaboradores considera que casi siempre están de acuerdo con la importancia del trabajo en equipo.

3.2. Prueba de las hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

HG: La motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

H0: La motivación no influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

Nivel de significancia teórico 0,05; Nivel aceptación 95%, $Z = 1.96$

Regla de decisiones:

a) $\text{Sig } R < \text{Sig } T$ – entonces se rechaza la H0

b) $\text{Sig } R > \text{Sig } T$ – entonces se acepta la H0

Tabla 13

CORRELACIONES

		MOTIVACIÓN	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	136
	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,490**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	136

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 13 podemos observar que existe una correlación positiva moderada según la tabla de coeficiente estandarizado de correlaciones entre la variable motivación y la variable clima laboral, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.490.

Tabla 14

Coefficiente estandarizado de correlaciones

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Correlación Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P.2010, (p.238).

Además, la significancia real es menor que la significancia teórica ($0,000 < 0,05$; Nivel aceptación 95%, $Z = 1.96$), entonces según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis de trabajo “La motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018”, como verdadera.

La prueba Rho de Sperman se eligió porque se está trabajando con variables cualitativas y generan datos cualitativos (categorías), los que se hicieron con escala ordinal, por lo tanto, la prueba estadística para probar las hipótesis será la prueba no paramétrica Rho de Sperman.

3.2.2 Prueba de las hipótesis específicas

3.2.2.1 Hipótesis específica 1

HE1: La motivación intrínseca influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

H01: La motivación intrínseca no influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

Nivel de significancia teórico 0,05; Nivel aceptación 95%, $Z = 1.96$

Regla de decisiones:

a) $\text{Sig } R < \text{Sig } T$ – entonces se rechaza la H0

b) $\text{Sig } R > \text{Sig } T$ – entonces se acepta la H0

Tabla 15

CORRELACIONES

		MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,564**
		N	,002
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	136
		Sig. (bilateral)	136
		N	136

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 15 podemos observar que existe una correlación positiva moderada según la tabla de coeficiente estandarizado de correlaciones entre la dimensión motivación intrínseca y la variable clima laboral, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.564.

Además, la significancia real es menor que la significancia teórica ($0,002 < 0,05$; Nivel aceptación 95%, $Z = 1.96$), entonces según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis específica 1 “La motivación intrínseca influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018”, como verdadera.

3.2.2.2 Hipótesis específica 2

HE2: La motivación extrínseca influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

H02: La motivación extrínseca no influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

Nivel de significancia teórico 0,05; Nivel aceptación 95%, $Z = 1.96$

Regla de decisiones:

a) $\text{Sig R} < \text{Sig T}$ – entonces se rechaza la H0

b) $\text{Sig R} > \text{SigT}$ – entonces se acepta la H0

Tabla 16

CORRELACIONES

			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 16 podemos observar que existe una correlación positiva moderada según la tabla de coeficiente estandarizado de correlaciones entre la dimensión motivación extrínseca y la variable clima laboral, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.413.

Además, la significancia real es menor que la significancia teórica ($0,000 < 0,05$; Nivel aceptación 95%, $Z = 1.96$), entonces según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis específica 2 “La motivación extrínseca influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018”, como verdadera.

3.2.2.3 Hipótesis específica 3

HE3: La proactividad influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

H03: La proactividad no influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.

Nivel de significancia teórico 0,05; Nivel aceptación 95%, $Z = 1.96$

Regla de decisiones:

a) $\text{Sig R} < \text{Sig T}$ – entonces se rechaza la H0

b) $\text{Sig R} > \text{Sig T}$ – entonces se acepta la H0

Tabla 17

CORRELACIONES

			PROACTIVIDAD	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	PROACTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	136	136
	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	136	136

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 17 podemos observar que existe una correlación positiva baja según la tabla de coeficiente estandarizado de correlaciones entre la dimensión proactividad y la variable clima laboral, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.340.

Además, la significancia real es menor que la significancia teórica ($0,005 < 0,05$; Nivel aceptación 95%, $Z = 1.96$), entonces según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis específica 3 “La proactividad influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018”, como verdadera.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión por objetivos

1. Se tuvo como objetivo general “Determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia”, de acuerdo a lo planteado en el objetivo general de nuestro trabajo el mismo que comparado con el objetivo general de la tesis del estudiante **Quesquén Sánchez, E. (2016)**, quien planteó “Determinar la relación que existe entre las variables tipos de motivación y nivel de desempeño laboral”, estos objetivos fueron similares.

2. Se tuvo como objetivo general “Determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia”, de acuerdo a lo planteado en el objetivo general de nuestro trabajo el mismo que comparado con el objetivo general de la tesis del estudiante **Cárdenas Zamudio, R. F. (2013)**, quien planteó “Determinar el análisis de la Influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Quilcas”, podemos decir que estos objetivos fueron semejantes.

3. Se tuvo como objetivo general “Determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia”, de acuerdo a lo planteado en el objetivo general de nuestro trabajo el mismo que comparado con el objetivo general de la tesis del estudiante **Carhuancho Lucen, A. B. (2016)**, quien planteó “De terminar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval, Callao”, podemos decir que estos objetivos fueron similares.

4.2. Discusión por metodología

1. La metodología que se empleó en la tesis fue de tipo aplicada, nivel explicativo-causal y diseño no experimental-transversal, la misma que comparada con la tesis del estudiante **Quesquén Sánchez, E. (2016)**, quien también fue de tipo aplicada, nivel explicativo-causal y

diseño no experimental-transversal, por lo tanto ambas metodologías utilizadas fueron similares.

2. La metodología que se empleó en la tesis fue de tipo aplicada, nivel explicativo-causal y diseño no experimental-transversal, la misma que comparada con la tesis del estudiante **Cárdenas Zamudio, R. F. (2013)**, en donde fue de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental-transversal, por lo tanto ambas tesis se asemejan en cuanto a metodología.

3. La metodología que se empleó en la tesis fue de tipo aplicada, nivel explicativo-causal y diseño no experimental-transversal, la misma que comparada con la tesis del estudiante **Carhuancho Lucen, A. B. (2016)**, en donde fue de tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transversal, por lo tanto ambas metodologías utilizadas fueron similares.

4.3. Discusión por resultados

1. Se obtuvo como resultado la aceptación de nuestra hipótesis general “La motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia”, la misma que comparada con la hipótesis general de la tesis del estudiante **Quesquén Sánchez, E. (2016)**, quien planteo “Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de la empresa Teleatento del Perú SAC, Callao”, notamos que ambos trabajos tuvieron similares resultados.

2. Se obtuvo como resultado la aceptación de nuestra hipótesis general “La motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia”, la misma que comparada con la hipótesis general de la tesis del estudiante **Cárdenas Zamudio, R. F. (2013)**, quien planteo “El análisis de la influencia sobre los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Quilcas”, quien también logró la comprobación de su hipótesis general, podemos decir que ambos trabajos tuvieron similares resultados.

3. Se obtuvo como resultado la aceptación de nuestra hipótesis general “La motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia”, la misma que comparada con la hipótesis general de la tesista **Carhuacho Lucen, A. B. (2016)**, quien planteo “Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Naval del Callao”, donde también logro la aceptación de su hipótesis general, podemos decir que ambos trabajos tuvieron similares resultados.

4.4. Discusión por conclusiones

1. Respecto a la conclusión general de nuestro trabajo, se pudo demostrar que existe influencia significativa entre la motivación y el clima laboral, comparándola con lo planteado en la tesis del estudiante **Quesquén Sánchez, E. (2016)**, quien también concluyo que existe relación entre sus variables motivación y desempeño laboral, podemos decir que ambos trabajos cumplieron con el objetivo planteado.

2. Respecto a la conclusión general de nuestro trabajo, se pudo demostrar que existe influencia significativa entre la motivación y el clima laboral, comparándola con lo planteado en la tesis del estudiante **Cárdenas Zamudio, R. F. (2013)**, quien también concluyo que existe relación entre sus variables factores motivacionales y desempeño laboral, podemos decir que ambos trabajos cumplieron con el objetivo planteado.

3. Respecto a la conclusión general de nuestro trabajo, se pudo demostrar que existe influencia significativa entre la motivación y el clima laboral, comparándola con lo planteado en la tesis del estudiante **Carhuacho Lucen, A. B. (2016)**, quien también concluyo que existe relación entre sus variables clima organizacional y motivación laboral, podemos decir que ambos trabajos cumplieron con el objetivo planteado.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la tesis son las siguientes:

1. De acuerdo a nuestros resultados se determinó que existe influencia entre las variables motivación y clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Mega plaza por lo cual se cumplió con el objetivo general.
2. Se concluye que el objetivo específico 1 se cumplió, es decir se determinó la influencia de la motivación intrínseca y el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Mega plaza.
3. Se concluye que el objetivo específico 2 se cumplió, es decir se determinó la influencia de la motivación extrínseca y el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Mega plaza.
4. Se concluye que el objetivo específico 3 se cumplió, es decir se determinó la influencia de la proactividad y el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Mega plaza.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de la tesis son las siguientes:

1. De acuerdo con nuestra primera conclusión se logró determinar la influencia entre la motivación y clima laboral de la empresa, dado que en la tabla de motivación hay un porcentaje de 58.1% que les falta más motivación por lo que se deben implementar actividades de integración, capacitación y reconocimiento para los colaboradores de la empresa para mejorar este indicador. Así mismo respecto al clima laboral observamos un 69% sobre el cual debemos trabajar, por ello se recomienda mejorar la comunicación y crear un ambiente de confianza entre la empresa y sus colaboradores.

2. Se logró determinar influencia significativa entre la motivación intrínseca y clima laboral de la empresa, dado que en la tabla de la motivación intrínseca hay un porcentaje de 36.8% con el cual se debe trabajar este punto, por lo que se recomienda realizar estrategias de desarrollo personal en donde se exploten las habilidades de los colaboradores y a su vez darle autonomía; es decir que tenga libertad para tomar decisiones sobre su trabajo y que mediante ello perciban que su participación es importante para la empresa.

3. Se logró determinar influencia significativa entre la motivación extrínseca y clima laboral de la empresa, dado que en la tabla de la motivación extrínseca hay un porcentaje de 39% al cual debemos ofrecer más de esta motivación, por lo que se recomienda realizar más actividades de reconocimiento, ofrecer oportunidades de hacer línea de carrera y capacitar al personal, para que este se pueda desarrollar en la empresa.

4. Se logró determinar influencia significativa entre la proactividad y clima laboral de la empresa, dado que en la tabla de la proactividad hay un porcentaje de 62% sobre el cual debemos mejorar este aspecto, por lo que se recomienda promover más la participación de los colaboradores en las distintas actividades de la empresa, también orientar al personal hacia el logro de resultados y realizar el compromiso respecto a las responsabilidades laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baquero, R. y Limo M. (1999). *Introducción a la psicología del aprendizaje escolar*. Universidad de Quilmes. (Fuente: Internet) Argentina.
Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104443.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra. ed.). Colombia: Pearson Education.
- Boyatzis, R. y Mckee, A. (2005). *Resonant Leadership*. (2da ed.). United States: Harvard Business School Press. ISBN 978-15-913-9563-8.
- Cárdenas Zamudio, R. F. (2013). *Análisis de factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Quilcas* (Tesis de grado). Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Carhuancho Lucen, A. B. (2016). *Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval, Callao, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (2ª. ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Castilla Ramos, K. (2015). *Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona* (Tesis de grado). Universidad de Cartagena. Bolívar, Colombia.
- Castillo Dávila, N. F. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cegarra J. (2012). *Los métodos de la investigación*. (1ra ed.). España: Ediciones Díaz Santos. ISBN: 978-84-7978-624-3.
- Chiavenato, I (2014). *Administración de recursos humanos*. (9na ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 978-85- 352-3318-6.

- Covey, S. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. (3ra ed.). México DF, México: Editorial Paidós Mexicana S.A. ISBN: 968-853-182-0.
- Franco, Y. (2014). *Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo*. (Blog Internet) Venezuela.
- Recuperado de: <https://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Gan, F. y Berbel G. (2007). *Manual de recursos humanos, 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. (1ra ed.). España: Editorial Barcelona UOC.
- García Sanz, V. (2013). “*La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*”. (Tesis de grado). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Gonzales, D. J. (2008). *Psicología de la motivación*. (1ra ed.). Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Grasso, L (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. (1ra ed.). Argentina: Editorial Brujas ISBN-10: 987-23022-3-5.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12va ed.). México: Cengage Learning Editores. ISBN: 978-607-481-323-4.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hodgetts, R. y Altman, S. (2006). *Comportamiento en las organizaciones*. (6ta. ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Katzenbach, J. (2001). *El trabajo en equipo: Ventajas y dificultades*. (2da. ed). Argentina: Editorial Granica S.A. ISBN: 978-8475-77-795-5.
- Martinez, A. y Nosnik A. (2008). *Comunicación organizacional práctica: Manual gerencial*. (2da ed.). México: Editorial Trillas. ISBN: 978-96-824-8360-8.
- Solís Robles V. (2014). *Análisis de la motivación del personal en relación con el clima*

organizacional. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma Metropolitana. México D. F. México.

Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos Quetzaltenango*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Palacio Gutiérrez, L. F. (2016). *Motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI (centro de desarrollo infantil) modalidad familiar de Aranzazu* (Tesis de Grado). Universidad de Manizales. Caldas, Colombia.

Quesquén Sánchez, E. O. (2016). *“La motivación y su relación con desempeño laboral del personal de la empresa Teleatento del Perú SAC, Callao 2016”*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.

Rayan, R. y Deci, E. (1997). *La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca el desarrollo social y el bienestar*. University of Rochester. (Fuente: Internet). Estados Unidos.

Recuperado de:

http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15va ed.) México: Pearson Education. ISBN: 978-607-32-1980-8.

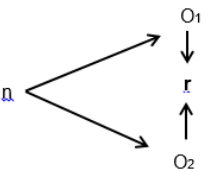
Valderrama, S. (2014) *Pasos para elaborar un proyecto de tesis, 2014*. Editorial San Marcos. SBN: 9786123028787

Zelada Rodríguez, K. d. F. (2016). *Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa especial Bucranio SAC, Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018”						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO
GENERAL: ¿Cómo influye la motivación en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018?	GENERAL: Determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.	GENERAL: La motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.	VARIABLE 1: La motivación	Motivación intrínseca	La investigación es hipotético - deductivo	1. Población = 210 colaboradores de la empresa Tiendas por departamento Ripley. 2. Muestra = Muestra censal 3. Muestreo = no probabilístico
				Motivación extrínseca		
				Proactividad	Cuantitativo	
ESPECIFICOS: a) ¿Cómo influye la motivación intrínseca en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza,	ESPECIFICOS a) Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de	ESPECIFICOS: a) La motivación intrínseca influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza,	VARIABLE 2: El clima laboral	Cultura Organizacional	TIPO	Encuesta con escala tipo Likert
					Aplicada	
				Comunicación organizacional	NIVEL	

					DISEÑO	INSTRUMENTOS
<p>Independencia, 2018?</p> <p>b) ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018?</p> <p>c) ¿Cómo influye la proactividad en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018?</p>	<p>Megaplaza, Independencia, 2018.</p> <p>b) Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.</p> <p>c) Determinar la influencia de la proactividad en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.</p>	<p>Independencia, 2018.</p> <p>b) La motivación extrínseca influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.</p> <p>c) La proactividad influye significativamente en el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, 2018.</p>		<p>Trabajo en equipo</p>	<p>No experimental y de corte</p>  <p>transversal</p>	<p>Cuestionario de 20 ítems</p>

Fuente: *Elaboración propia.*

CUESTIONARIO

Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a los colaboradores que trabajan en la empresa Tiendas por departamento Ripley de Megaplaza.

Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, lo cual nos permitirá un acercamiento científico a la realidad concreta de la empresa.

INSTRUCCIONES:

En escala del 1 al 5, por favor marque con “X” el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Tengo libertad para tomar decisiones sobre los problemas que se presentan en el trabajo.					
2	Realizo con entusiasmo las actividades que me encomiendan.					
3	Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos personales.					
4	Mi supervisor muestra aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y el esfuerzo extra que realizo.					
5	Me siento satisfecho con el sueldo y prestaciones que percibo.					
6	La empresa ofrece capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis capacidades.					
7	En esta empresa tengo la oportunidad de realizar una línea de carrera.					
8	Siento que mi participación es importante para el logro de objetivos.					

9	En mi área de trabajo se me orienta hacia la obtención de resultados.					
10	Asumo con responsabilidad y profesionalismo las tareas encomendadas por mi supervisor.					
11	Me siento identificado con la empresa.					
12	La empresa resuelve de manera adecuada los problemas que se puedan suscitar y busca un ambiente tranquilo, respetuoso y sano para sus colaboradores.					
13	Estoy de acuerdo con los valores propuestos por la empresa.					
14	Mi supervisor me mantiene informado acerca los cambios importantes a implementar.					
15	Considero que la información brindada sobre los temas de interés es confiable.					
16	La empresa involucra a las personas en decisiones que afectan el trabajo o el ambiente de trabajo de éstas.					
17	Los colaboradores están dispuestos a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo.					
18	Mi supervisor realiza un buen trabajo en la asignación de funciones y coordinación de personas.					
19	Me siento orgulloso con el trabajo que desempeño.					
20	La comodidad de mi área de trabajo es óptima.					

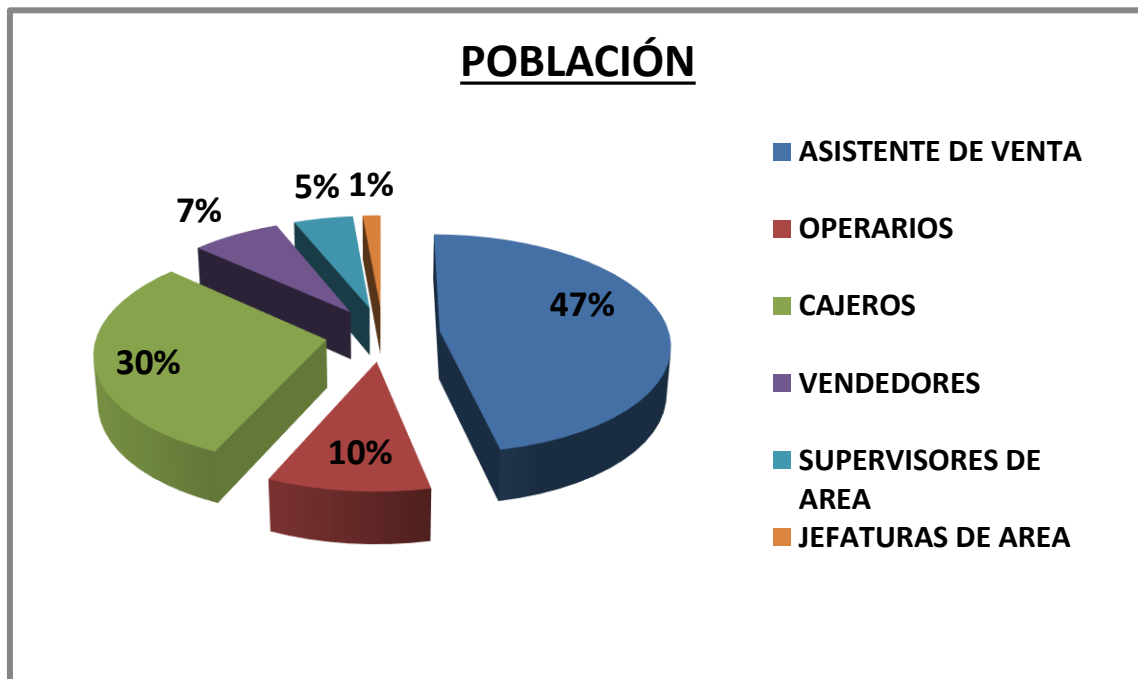
¡Muchas gracias por su colaboración!

TABLA DE POBLACIÓN Y GRÁFICO

Tabla 1
POBLACIÓN: Colaboradores Ripley Megaplaza

Cargo	Full Time	Part Time	Total
Asistentes de venta	40	58	98
Operarios	15	6	21
Cajeros	28	35	63
Vendedores	15	-	15
Supervisores de Área	10	-	10
Jefaturas de Área	3	-	3
Total	111	99	210

Fuente: *Elaboración propia.*



Fuente: *Elaboración propia.*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY, DE MEGAPLAZA INDEPENDENCIA, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Edgar Guerrero Flores							
Apellidos y nombres del experto: <i>Sra Patricia Zoraida Hincapié</i>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
LA MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRINSECA	AUTONOMÍA	¿Tengo libertad para tomar decisiones sobre los problemas que se presentan en el trabajo?	Escala de Likert 1 = Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	/		
		PROPÓSITO	¿Realizo con entusiasmo las actividades que me encomiendan?		/		
		DESARROLLO PROPIO	¿Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos personales?		/		
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	RECONOCIMIENTO	¿Mi supervisor muestra aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y el esfuerzo extra que realizo?		/		
			¿Me siento satisfecho con el sueldo y prestaciones que percibo?		/		
		CAPACITACIÓN	¿La empresa ofrece capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis capacidades?		/		
		OPORTUNIDADES	¿En esta empresa tengo la oportunidad de realizar una línea de carrera?		/		
	PROACTIVIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Siento que mi participación es importante para el logro de objetivos?		/		
		DESARROLLO DE ACTIVIDADES	¿En mi área de trabajo se me orienta hacia la obtención de resultados?		/		
		RESPONSABILIDAD	¿Asumo con responsabilidad y profesionalismo las tareas encomendadas por mi supervisor?		/		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
CLIMA LABORAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD	¿Me siento identificado con la empresa?	Escala de Likert 1 = Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	/		
		TOLERANCIA AL CONFLICTO	¿La empresa resuelve de manera adecuada los problemas que se puedan suscitar y busca un ambiente tranquilo, respetuoso y sano para sus colaboradores?		/		
		VALORES	¿Estoy de acuerdo con los valores propuestos por la empresa?		/		
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	INFORMACION	¿Mi supervisor me mantiene informado acerca de cosas y cambios importantes que suceden?		/		
		CREDIBILIDAD	Considero que la información otorgada sobre los temas de interés es confiable.		/		
		CONFIANZA	¿La empresa involucra a las personas en decisiones que afectan el trabajo o el ambiente de trabajo de éstas?		/		
	TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO	¿Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo?		/		
		COORDINACIÓN	¿Mi supervisor realiza un buen trabajo en la asignación de funciones y coordinación de personas?		/		
		SATISFACCIÓN	¿Me siento orgulloso con el trabajo que desempeño?		/		
			¿La comodidad de mi área de trabajo es óptima?		/		
Firma del experto			Fecha				
<i>[Firma]</i>			05-10-2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY. DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018"

Apellidos y nombres del investigador: Edgar Guerrero Flores

Apellidos y nombres del experto: VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

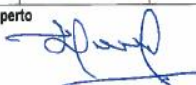
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
LA MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRINSECA	AUTONOMÍA	¿Tengo libertad para tomar decisiones sobre los problemas que se presentan en el trabajo?	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/		
		PROPÓSITO	¿Realizo con entusiasmo las actividades que me encomiendan?		/		
		DESARROLLO PROPIO	¿Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos personales?		/		
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	RECONOCIMIENTO	¿Mi supervisor muestra aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y el esfuerzo extra que realizo?		/		
			¿Me siento satisfecho con el sueldo y prestaciones que percibo?		/		
		CAPACITACIÓN	¿La empresa ofrece capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis capacidades?		/		
	OPORTUNIDADES	¿En esta empresa tengo la oportunidad de realizar una línea de carrera?	/				
	PROACTIVIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Siento que mi participación es importante para el logro de objetivos?		/		
		DESARROLLO DE ACTIVIDADES	¿En mi área de trabajo se me orienta hacia la obtención de resultados?		/		
		RESPONSABILIDAD	¿Asumo con responsabilidad y profesionalismo las tareas encomendadas por mi supervisor?		/		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
CLIMA LABORAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD	¿Me siento identificado con la empresa?	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/		
		TOLERANCIA AL CONFLICTO	¿La empresa resuelve de manera adecuada los problemas que se puedan suscitar y busca un ambiente tranquilo, respetuoso y sano para sus colaboradores?		/		
		VALORES	¿Estoy de acuerdo con los valores propuestos por la empresa?		/		
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	INFORMACION	¿Mi supervisor me mantiene informado acerca de cosas y cambios importantes que suceden?		/		
		CREDIBILIDAD	Considero que la información otorgada sobre los temas de interés es confiable.		/		
		CONFIANZA	¿La empresa involucra a las personas en decisiones que afectan el trabajo o el ambiente de trabajo de éstas?		/		
	TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO	¿Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo?		/		
		COORDINACIÓN	¿Mi supervisor realiza un buen trabajo en la asignación de funciones y coordinación de personas?		/		
		SATISFACCIÓN	¿Me siento orgulloso con el trabajo que desempeño?		/		
			¿La comodidad de mi área de trabajo es óptima?		/		
Firma del experto	Fecha						
	10/07/2018						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY. DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Edgar Guerrero Flores							
Apellidos y nombres del experto: <u>CARRANZA ESTELA TEODORO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
LA MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRINSECA	AUTONOMÍA	¿Tengo libertad para tomar decisiones sobre los problemas que se presentan en el trabajo?	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		PROPÓSITO	¿Realizo con entusiasmo las actividades que me encomiendan?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DESARROLLO PROPIO	¿Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos personales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	RECONOCIMIENTO	¿Mi supervisor muestra aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y el esfuerzo extra que realizo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Me siento satisfecho con el sueldo y prestaciones que percibo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		CAPACITACIÓN	¿La empresa ofrece capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis capacidades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		OPORTUNIDADES	¿En esta empresa tengo la oportunidad de realizar una línea de carrera?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	PROACTIVIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Siento que mi participación es importante para el logro de objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DESARROLLO DE ACTIVIDADES	¿En mi área de trabajo se me orienta hacia la obtención de resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		RESPONSABILIDAD	¿Asumo con responsabilidad y profesionalismo las tareas encomendadas por mi supervisor?		<input checked="" type="checkbox"/>		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS	
CLIMA LABORAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD	¿Me siento identificado con la empresa?	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
		TOLERANCIA AL CONFLICTO	¿La empresa resuelve de manera adecuada los problemas que se puedan suscitar y busca un ambiente tranquilo, respetuoso y sano para sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		VALORES	¿Estoy de acuerdo con los valores propuestos por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	INFORMACION	¿Mi supervisor me mantiene informado acerca de cosas y cambios importantes que suceden?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		CREDIBILIDAD	Considero que la información otorgada sobre los temas de interés es confiable.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		CONFIANZA	¿La empresa involucra a las personas en decisiones que afectan el trabajo o el ambiente de trabajo de éstas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO	¿Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		COORDINACIÓN	¿Mi supervisor realiza un buen trabajo en la asignación de funciones y coordinación de personas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		SATISFACCIÓN			¿Me siento orgulloso con el trabajo que desempeño?	<input checked="" type="checkbox"/>		
					¿La comodidad de mi área de trabajo es óptima?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto 			Fecha <u>10/07/2018</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

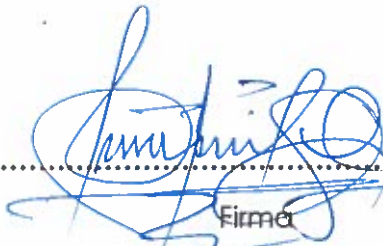
Yo, DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO, docente de la Facultad ciencias empresariales y Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo - Lima Norte, revisor de la tesis titulada.

“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018”, del estudiante EDGAR GUERRERO FLORES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **14 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 03 de Diciembre del 2018


.....
Firma
Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

DNI: 071 62975

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

Yo, EDGAR GUERRERO FLORES, identificado con DNI N° 46413643, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



.....



 FIRMA

DNI: 46413643

FECHA: 03 de Diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA
EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA,
INDEPENDENCIA, 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

GUERRERO FLORES, EDGAR

ASESOR:

Dr. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018



El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don:

EDGAR GUERRERO FLORES

Cuyo título es:

"LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018"

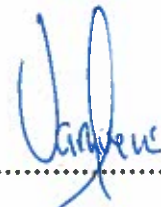
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

Lima 26 de Noviembre del 2018



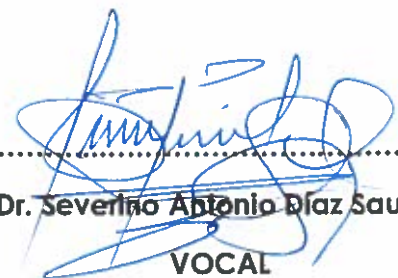
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

PRESIDENTE



Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza

SECRETARIO



Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL:

Sr. EDGAR GUERRERO FLORES

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY DE MEGAPLAZA, INDEPENDENCIA, 2018.

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 26 DE NOVIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN : 16 (DIECISÉIS)



IVÁN ORLANDO TANTALEAN TAPIA

COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE LA EP DE ADMINISTRACIÓN