



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y su influencia en la motivación de los
trabajadores de la Zona Registral N° V - Sede Trujillo - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en gestión pública

AUTOR: Br. Gildemeister Agreda Ronald Alfredo

ASESOR: Dr. Edilberto Horna Calvo

SECCIÓN:
Maestría en Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACION:
Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO



Mg.: José Manuel Cubas Vargas
Presidente



Mg.: Rolando Mendoza Giusti
Secretario



Dr. Soc.: Edilberto Horna Clavo
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a Dios por la fe y convicción que me inspiró en el momento de empezar este proyecto, también a mi familia, pues me apoyaron en cada momento con su aliento y comprensión incondicional, con lo cual todo es posible.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a todos mis maestros, que con sus enseñanzas, paciencia y dedicación se pudo culminar mi tesis. Para todos ellos muchas gracias.

PRESENTACIÓN

En cumplimiento a los requerimientos protocolares de la Universidad César Vallejo, muestro a consideración de la escuela de post grado la investigación titulada: “Clima organizacional y su influencia en la Motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V – Sede Trujillo - 2018”

Encaminado a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión pública. Esta investigación no experimental, cuantitativa constituye la cumbre de los esfuerzos de los estudios de maestría. Creo que los resultados descubiertos van a favorecer a tomar medidas correctoras que beneficien a la mejora de la organización. Esta investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se relata el problema de investigación, justificación y el objetivo , la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial , la tercera parte indica la hipótesis que nos dan el punto de partida a esta investigación, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta detalla los resultados, en la sexta sección mostramos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo de la tesis es establecer la influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo - 2018.

Señores miembros del jurado deseo que esta investigación sea tomada en cuenta para su valoración y aprobación.

El autor

ÍNDICE

Contenido

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	5
1.2.1 Internacionales.....	5
1.2.2 Nacionales	6
1.2.3 Locales	8
1.3 Teorías relacionadas al tema	10
1.3.1 Clima Organizacional.....	10
1.3.2 Motivación Laboral	25
1.4 Formulación del problema.....	35
1.5 Justificación del estudio.....	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
II. MÉTODO	40
2.1 Diseño de investigación.....	40
2.2 Variables, operacionalización	40
2.3 Población y muestra.....	46
2.3.1 POBLACIÓN.....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	47
2.4.1 Técnica la encuesta	47

Tabla 2	49
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima Laboral.....	49
Tabla 3	49
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Motivación.....	50
2.4 Confiabilidad	50
2.5 Procedimientos de recolección de datos	51
2.6 Aspectos éticos.....	52
III. RESULTADOS.....	54
IV. DISCUSIÓN	96
V. CONCLUSIONES.....	103
VI. RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	108

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito: Clima organizacional y su influencia en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V - Sede Trujillo - 2018. El problema que se investigó es: De qué manera el clima organizacional influye en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo - 2018, y la hipótesis es El clima laboral influye de manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo; 2018

. En este informe de investigación se aplicó el diseño descriptiva - correlacional, estadístico; y se empleó un cuestionario de 42 interrogantes a una muestra de 21 individuos, como técnica de investigación las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo. Como resultado de la encuesta, se estableció la influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo. (Por el valor del coeficiente de correlación = 0.589), esto demuestra un porcentaje significativo y como recomendación se debe tener en consideración la influencia que existe entre las variables estudiadas, se sugiere fortalecer estas dos variables en la institución zona registral Nª V- Sede Trujillo, una vez hecho esto, obtendremos un mayor rendimiento de los trabajadores zona registral Nª V- Sede Trujillo.

Las conclusiones científicas más relevantes donde se estableció la influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo. (por el valor del coeficiente de correlación = 0.589), esto demuestra un porcentaje significativo.

La recomendación más relevante es fortalecer estas dos variables en la zona registral Nª V- Sede Trujillo, mediante la recompensa y cooperación en la motivación de los trabajadores, una vez hecho esto, obtendremos un mayor rendimiento de los trabajadores zona registral Nª V- Sede Trujillo

Palabras Claves: clima organizacional y motivación

ABSTRACT

The present investigation has as intention: Climate organizational and his influence in the motivation of the workers of the Zone Registral N^o V - Headquarters Trujillo - 2018. The problem that was investigated is: Of what way the climate organizational influences the motivation of the workers of the Zone Registral N^o V - Headquarters Trujillo - 2018, and the hypothesis is The labor climate Registral V influences in a significant way in the motivation of the workers of the Zone - Headquarters Trujillo; 2018

With the development of this work, the researcher will emphasize the hypothesis: The work environment has a significant influence on the motivation of workers in the V - headquarters Trujillo Registry Zone; 2018.

In this research report the descriptive - correlational, statistical design was applied; and a questionnaire of 42 questions was used to a sample of 21 individuals, as a research technique the surveys applied to the workers of the Registration Zone V - Headquarters Trujillo.

The most relevant scientific conclusions where Headquarters established the influence of the climate organizational in the motivation of the workers of the zone registral N^a V - Trujillo. (For the value of the coefficient of correlation = 0.589), this demonstrates a significant percentage.

The most relevant recommendation is to strengthen these two variables in the zone registral N^a V - Headquarters Trujillo, by means of the reward and cooperation in the motivation of the workers, once done this, we will obtain a major performance of the workers zone registral N^a V - Headquarters Trujillo

Key words: climate organizational and motivation

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El vigente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y su influencia en la motivación de La Zona Registral N° V Sede Trujillo : 2018” tiene por objeto estudiar el enfoque de motivaciones en la gestión de talento humano, pues en la actualidad en el mundo de las organizaciones de elite contemporáneo toman conciencia de que el factor humano es el eje principal para lograr que la organización, sea exitosa en el mercado que se desarrolla, para ello se concentran en crear un ambiente laboral apropiado para que estos profesionales competentes desarrollen sus habilidades con la tranquilidad que les da trabajar en un centro de laborales donde valoran su trabajo, reconocen su desempeño, puedan tener línea de carrera, mejoras económicas, condiciones laborales apropiadas, clima laboral apropiado, incentivos económicos, incentivos no económicos, etc.

Los empleados a largo de su vida laboral van en busca un mejor clima de trabajo, donde la organización le brinde oportunidades de satisfacer sus necesidades personales (Teoría de Maslow) y las de su familia. Es decir, el clima laboral viene a ser el conjunto de estrategias laborales que propician un ambiente favorable o desfavorable para el desempeño su labor diaria.

En el sector público, es complejo implementar estrategias de dirección y desarrollo del capital humano, que mejoraría claramente el desempeño de cada trabajador de la institución, por temas como tipo de contrato, manejo del dinero entrampado en las barreras burocráticas, corrupción, etc., es allí donde el Estado debe intervenir a través del líder de cada institución pública y su alta dirección, son ellos quienes deben crear y ejecutar políticas donde generen un ambiente laboral favorable para los colaboradores, el mismo que tendrá como resultados: colaboradores satisfechos, comprometidos con los objetivos de la institución, mayor productividad y una mejor calidad de servicio hacia el usuario, reflejado en un usuario satisfecho con la calidad de servicio que brinda la institución, y

generando una mejor imagen de la institución, que tan venida a menos esta estos últimos años.

Teniendo en cuenta, la misión que tiene SUNARP (Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, 2016): “Inscribir y publicitar actos, contratos, derechos y titularidades de las personas de forma oportuna, inclusiva, transparente, predecible y eficiente”, se ha podido observar que en el caso de la Zona Registral N° V Sede Trujillo, el recurso humano se muestra disconforme con el clima organizacional que comparten con sus compañeros: la falta de políticas orientada un clima laboral óptimo, la falta de motivación que generan las autoridades de esta institución pública, para poder rendir de manera eficiente y eficazmente, y generar un ambiente que propicie un servicio y atención de calidad que favorezca al ciudadano.

Generalmente las instituciones públicas tienen como factor común la imagen de brindar atención al público de baja calidad y un servicio deficiente, esto debido también a que los líderes no son capaces de propiciar un ambiente ideal para el desarrollo de sus labores diarias sea; por falta de motivación o clima laboral inapropiado, generado por la despreocupación de los jefes de estas entidades, esto conlleva a una serie de consecuencias;

- Se aprecia que la progresión e incentivos no se aplica como política de motivación que beneficie la productividad de los trabajadores, consecuencia de ello estos se sienten desvalorados por la institución, por lo que el talento humano se ve obligado a tomar mejores opciones que satisfagan los aspectos de ambiente laboral, económicos y profesional.
- Inequidad de trato de los superiores o de los trabajadores más antiguos hacia el personal novato, no se cuenta con un perfil de puestos (manual de organización y funciones), esto genera un desorden en la ejecución de las funciones de los trabajadores, puesto que los trabajadores de mayor experiencia tienden a dar órdenes que no corresponde a su compañero de menor rango o de menos

experiencia, generando duplicidad de funciones, y consecuentemente disgusto del personal de menos experiencia por tal situación.

- Relación inadecuada entre los trabajadores; debido a lo señalado líneas arriba, se crea un escenario laboral inadecuado hasta hostil debido a que no se sienten augustos con algunos compañeros ya que por consecuencia de este clima laboral se generan chismes, criticas destructivas, disgustos, falta de compañerismo, una mala actitud hacia su centro de labores generando pérdidas en la productividad y una mala imagen al ciudadano.
- Pierden la motivación: debido al descuido de los líderes de la organización por rescatar la importancia e influencia que tiene que ver con el clima organizacional
- Mala atención al usuario; el ciudadano se ve afectado como resultado de lo antes mencionado, debido a la falta de eficiencia en la productividad y la mala atención hacia el usuario.

En la relación a lo expuesto, Chiavenato (1992), señala que:

El clima organizacional es la estructura organizativa interna de la entidad. En ese sentido, existen factores que inciden en un óptimo clima dentro de la organización, como son las políticas, la misión, la visión, los documentos internos de gestión, las directivas y reglamentos que en su conjunto son también conocidos como factores estructurales de la organización. Asimismo, existen factores sociales, como las formas de conducta y las actitudes que deben tener los miembros de la institución ante la sociedad. (Chiavenato, 1992, pág. 112)

Por su parte Maslow (1991), indica: “La motivación, es aquel impulso intrínseco que tiene toda persona, en busca de satisfacer sus necesidades, para lograr mejor calidad de vida” (p.87). El autor, clasifica estas necesidades, de la siguiente manera:



En este contexto resulta vital cumplir con lo descrito en la misión para que la SUNARP sea una entidad pública líder y tenga una excelente aceptación de los ciudadanos.

Con lo descrito anteriormente sobre cómo se encuentra el clima organizacional en el que se desenvuelve los colaboradores de la Zona Registral N° V, se aprecia la falta de motivación con la que a diario trabajan los colaboradores, y esto se demuestra con la atención deficiente (desgano, malestar, falta de iniciativa, etc.) que brindan al usuario. Esto se debe a la falta de estrategias motivacionales para implantar técnicas de incentivos económicos, condiciones de formación profesional, reconocimiento, etc.

En este contexto, resulta importante brindar y/o mejorar el clima laboral donde se desempeñan los colaboradores de la Zona Registral N° V, otorgándoles beneficios, mejores condiciones, acorde a la función que van a desempeñar. Esto conllevará a que exista, mayor productividad y un mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones, por parte de los colaboradores. De esta forma un buen clima laboral, se convierte en un aspecto trascendental en el éxito de una organización, en razón que va a permitir que la persona sienta tranquilidad, seguridad, estabilidad

emocional y sobre todo motivación. Estas condiciones, generará disposición en las personas, en crecer profesionalmente y desarrollarse dentro de la entidad.

La problemática identificada, podría ser el resultado de una inadecuada capacidad de gestión en cuanto al clima organizacional y estrategias de motivación para los colaboradores y que consecuentemente afecta el desempeño laboral de sus trabajadores. Es por ello que a través de la presente investigación se determinará si el clima organizacional influye en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo, se hace necesario realizar este estudio, con el propósito de aportar soluciones que permitan mejorar la productividad y/o desempeño de los colaboradores de la Zona Registral N° V – Sede Trujillo y con ello lograr la satisfacción de la población en general al recibir un mejor servicio por parte de los servidores públicos.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Bernal (2015) “El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico” obtuvo las siguientes conclusiones:

Al inspeccionar los contenidos mostrados anteriormente se ha obtenido la conclusión de que los puntos de vista mostrados por varios autores referentes a las impresiones, características y modelos de cálculo de las variables trabajadas muestran semejanza en sus investigaciones, al concordar que las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad son las más utilizadas en la avance del clima organizacional para este tipo de organismos. En tanto que para la evaluación de la calidad de los servicios gubernamentales de salud la literatura indica que los elementos de cálculo más repetidas son empatía, capacidad de respuesta, elementos tangibles, confiabilidad y seguridad.

Sirin (2015), en su tesis titulada “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería, estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala, llegó a las conclusiones siguientes:

- Los elementos que afectan la práctica de sus funciones de los trabajadores de enfermería son la no optima remuneración, la inseguridad e inestabilidad en el aspecto contractual, sumado a ello, el incumplimiento de pagar puntualmente los salarios; falta de capacitaciones y de oportunidades de estudio; así también como la falta de motivación, mediante reconocimientos y premios por parte de la entidad. (Sirin, 2015, pág. 96)
- La baja productividad laboral, la desmotivación y falta de satisfacción y bienestar en el trabajo; es producto de la inestabilidad que percibe el trabajador, dentro de la organización. (Sirin, 2015, pág. 96)

1.2.2 Nacionales

Norma (2016), en su tesis denominada “Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos - 2016”, concluye:

- El nivel del Clima organizacional en la municipalidad de Los Olivos es buena, pero podría ser aún mejor si damos mayor preocupación a los conflictos, ya que cuando una de las partes busca realizar un buen trabajo, en busca lograr sus objetivos dentro de su área; encuentra interferencias, por parte de otras áreas o por los mismos compañeros de labores. (Norma, 2016, pág. 65)

El nivel de la motivación laboral de todos los colaboradores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, es moderadamente buena pero todavía falta

una mayor estimulación al recurso humano; como mayores reconocimientos, capacitaciones, etc. para que de ese modo logre continuamente alcanzar a su meta anhelada.

Retuerto (2017), con la tesis “El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino – Lima, 2017”; arribo a las conclusiones que se puntualizan:

Se encontraron evidencias suficientes para aseverar que la consideración especificada tiene relación positiva formidable ($Rho=0,843$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima organizacional. Es decir, a mayor consideración individualizada excelente clima organizacional.

Ticona (2014), “influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión, es salud Tacna, 2014”; arribo las conclusiones que se detallan:

Que el clima organizacional tiene influencia directa positiva a la Motivación laboral con alta significancia estadística ($Rho=0,356$; $p=0,000 < 0,01$) en el personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, Es Salud – 2014, comprobándose la hipótesis general de investigación.

Campos (2010), con la tesis “Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de San Martín de Porres”; arribo las conclusiones que se detallan:

- Se determinó que hay relación entre las variables clima institucional y desempeño académico; en razón que se obtuvo un Valor $p = 0.000 < 0.05$, y un nivel de correlación de 0.768, lo cual

significa la existencia de un Clima Institucional de bueno. (Campos, 2010, pág. 88)

- Respecto al contraste entre la dimensión de estudio recursos humanos y la variable desempeño, se obtiene que el Valor $p = 0.032 < 0.05$, lo cual demuestra una relación significativa entre la dimensión y la variable de estudio en mención. (Campos, 2010, pág. 88)
- Se acepta la segunda hipótesis de estudio; en virtud que se obtiene un Valor $p = 0.004 < 0.05$; con lo cual se puede afirmar la existencia de una relación entre la dimensión procesos internos y la variable de estudio desempeño. (Campos, 2010, pág. 88)

1.2.3 Locales

Ubillas (2017), en su tesis denominada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, 2017”, las conclusiones a las que arribó fueron:

En relación al primer objetivo específico: Determinar la influencia de la comunicación interpersonal en productividad laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo 2017. En la tabla N° 1 se observa el coeficiente de Pearson (0,502) lo que expresa una correlación significativa entre la dimensión comunicación interpersonal y la variable productividad laboral en los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, así mismo es una correlación directamente proporcional lo que quiere decir que a mayor presencia de la dimensión comunicación interpersonal la variable productividad laboral aumenta su magnitud y a menor presencia de la dimensión comunicación interpersonal la variable productividad laboral disminuye su magnitud. En la tabla N° 2 se puede observar que con un nivel de significancia del 0.5% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Melisa (2013), en su tesis denominada “Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa DANPER S.A.C. Trujillo-La Libertad en el año 2013”, las conclusiones a las que arribó fueron:

- La ruptura de las relaciones laboral, son consecuencia de la falta de compañerismo, entre los miembros de la institución. En tal sentido, del estudio realizado el 60 % de personas participantes señalan que existe un deficiente grado de confianza dentro de la empresa; esta falta de confianza, se da sobre todo entre compañeros de trabajo; por lo que al existir falta de confianza, las relaciones laborales dentro de la empresa son deterioradas, afectando asimismo, la productividad y la eficacia de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones dentro de la organización. (Melisa, 2013, pág. 77)
- El 50% de los encuestados señalan que no existe motivación por parte de la empresa en capacitar al personal; por lo general, los trabajadores se ven en la necesidad de capacitarse ellos mismos, por la misma exigencia del trabajo. (Melisa, 2013, pág. 77)
- Los encuestados en un 67 % señalan que los estímulos como capacitaciones, premios, reconocimientos, etc.; son aspectos importante para motivar a los trabajadores; por lo que se deben brindar de forma continua, ya que solo en la actualidad, se dan esporádicamente. (Melisa, 2013, pág. 77)

Morales (2013) en su tesis denominada; “Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de la superintendencia nacional de registros públicos zona registral n° v sede Trujillo, 2013”. Las conclusiones a las que arribo fueron:

- Que entre los colaboradores no se manifiesta en su puesto de labores por lo que las parcialidades de opiniones entre los

colaboradores señalaron que a veces no tienen respeto entre ellos por las formas de agredirse de palabra en sus sentidos amicales o las expresiones de indirectas que incitan la consternación. (Morales, tesis, 2013)

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima Organizacional

1.3.1.1 Definición

Según Olga (2003), el clima organizacional se refiere a:

La percepción que tiene la persona, sobre la organización en donde labora; esta percepción incide en la conducta, compromiso y comportamiento del trabajador, dentro de la entidad. En ese sentido, los elementos que inciden en el clima organizacional, es el grado de interacción, de gestión y liderazgo dentro de la organización; asimismo, también inciden las políticas, las directivas y reglamentos que en su conjunto son también conocidos como factores estructurales de la organización; todo esto, fomentan expectativas en los colaboradores; que repercute en favor de la empresa. (Olga, 2003, pág. 56)

Sobre el tema Gilmer (1993), lo define como: “La estructura administrativa de una organización; que inciden en la conducta y compromiso de las personas que lo conforman” (p.13).

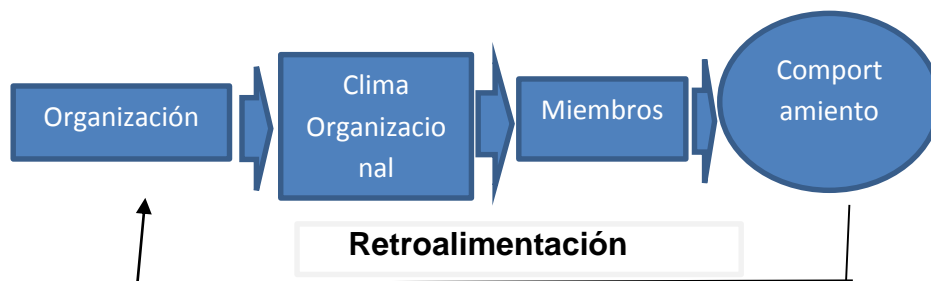
Una definición proporcionada por Robbins (1999), se refiere al Clima Organizacional como:

Aquellos factores estructurales de una organización, que median en el desempeño de los individuos que lo

conforman. Asimismo, se señala que el clima organizacional es ambiente laboral donde el trabajador cumple sus funciones dentro de la organización influenciada internamente por las condiciones laborales, influencias motivacionales, estrategias de liderazgo por parte del empleador y la relación con sus compañeros de trabajo. (Robbins, 1999, pág. 98)

Goncalves (2000), indica que:

El sistema de estructuración administrativa de una organización, conllevan a que se genere un clima, el mismo que es percibido por los miembros que lo conforman, influenciando en su conducta, y compromiso laboral. Con base a lo señalado, de acuerdo al diagrama que se presenta, el clima organizacional, se relaciona con el comportamiento de los colaboradores.



1.3.1.2 Características

- Está relacionado al ambiente laboral, el mismo que se ve influenciado por factores internos o externos a la organización.
- Es percibido por los colaboradores, que forman parte de la organización e incide en su comportamiento.
- Repercute en el nivel de compromiso, satisfacción y conducta del trabajador.

- Es un factor que surge en base al sistema operativo y administrativo de la organización, convirtiéndose en el nexo influyente en el comportamiento de la persona.
- El Clima, el aspecto administrativo organizativo y la conducta de los colaboradores; son fundamentales para el éxito de la organización.

De acuerdo a las características, asimismo es significativo señalar que existen elementos que inciden en la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores; por ejemplo factores relacionados al tipo y forma de control, la misma que puede ser de carácter autoritaria o participativa; factores relacionados a las políticas de la organización; como pueden ser la calidad de las relaciones impersonales, las políticas de reconocimientos, premios y beneficios para con los colaboradores; y otros aspectos como puede ser la proyección social de la organización.

Finalmente, Goncalves (2000) señala que:

El clima organizacional, repercute en la organización de forma positiva o negativa; en el aspecto positivo, va a permitir mayor productividad para la organización, motivación, compromiso, bienestar e innovación por el lado del trabajador. En el aspecto negativo, conllevara a que se genere inestabilidad, descontento, carencia de innovación, poco compromiso, renuncias y por ende deficiente productividad en la empresa. (Goncalves, 2000, pág. 56)

Por último, a opinión del investigador, podemos señalar que el clima organizacional es un elemento importante que influye en el aspecto motivacional del trabajador; repercutiendo, asimismo en última instancia en la productividad de la organización.

1.3.1.3 Dimensiones del clima organizacional

Goncalves (2000), hace referencia a las dimensiones que incidirían en el clima de una empresa:

- **Estructura**

Esta referida a la parte organizativa y administrativa de la organización; la forma en que rige y regula las relaciones con sus miembros. Esta incide en el clima, en razón que de ello depende la percepción que tienen los colaboradores respecto a la burocracia, limitaciones, restricciones que se enfrentan en el desarrollo de sus funciones.

- **Responsabilidad**

Es el sentimiento que tienen los colaboradores, en la libertad y autonomía que tienen en el desarrollo desempeño y toma de decisiones, respecto a su trabajo. En ese aspecto, es recomendable que no exista una supervisión tan estricta o rígida con el trabajador.

- **Recompensa**

Es la percepción que tienen los colaboradores, respecto al reconocimiento de la organización sobre su eficiencia en desempeño de su trabajo.

- **Desafío**

Es la percepción del trabajador, respecto a la importancia y contribución del trabajo que desempeñan, en su crecimiento profesional. Asimismo, también está basado en las metas que pone la organización, cuyo cumplimiento, lo asimilan como un reto los trabajadores.

- **Relaciones**

Es la percepción, respecto a las relaciones dentro de la empresa, tanto entre colaboradores, como de los jefes para con los colaboradores, las mismas que deben girar en base al respeto, lealtad y profesionalismo. Esto es fundamental para la percepción de un ambiente grato, dentro de la empresa.

- **Cooperación**

Es el apoyo mutuo que perciben los trabajadores que existe dentro de la entidad. Esta cooperación debe ser entre trabajadores y entre los directivos para con sus empleados.

- **Estándares**

Se manifiesta en el seguimiento que hacen las organizaciones a fin que los trabajadores cumplan con las directivas, políticas y normas de rendimiento y cumplimiento de metas.

- **Conflictos**

Es la capacidad de solución de problemas, que se promueve dentro de la organización; priorizando el bienestar de todos sus miembros.

- **Identidad**

Es el grado de responsabilidad que tienen los colaboradores para con la compañía; la cual se manifiesta en la búsqueda constante, de lograr las metas y objetivos institucionales.

Conocer las dimensiones del clima organizacional, nos va a permitir determinar qué tan óptimo es el clima dentro de la organización y a partir de allí, proponer cambios estructurales dentro de la organización; así también como implementar mecanismos que admitan incurrir en el progreso de la conducta y la motivación de los colaboradores.

1.3.1.4 Importancia del clima organizacional

Es muy importante porque influye en el compromiso, conducta y comportamiento de los colaboradores dentro de la organización; convirtiéndose en un factor importante en la motivación, eficiencia y productividad del trabajador.

La mejora de la motivación, compromiso y actitud del trabajador, se verá reflejada, hacia la organización, su puesto de trabajo, hacia las oportunidades de crecimiento que se le brinde dentro de la empresa, ante los compañeros de labores, y hacia todos los aspectos que se relacionen con el desempeño de sus funciones.

1.3.1.5 Funciones del clima organizacional

Según, Castillo (2001), las funciones de la variable de estudio, son:

- **Desvinculación;** orientado a lograr que surja compromiso y vinculación de los colaboradores con los fines de la institución; que se desvinculen de la falta de compromiso y motivación.
- **Obstaculización;** permite superar la burocracia, rutina y obstáculos que limitan el normal desarrollo de labores de los colaboradores.
- **Espíritu;** los trabajadores perciben sentimientos de logro y bienestar por el cumplimiento de tareas lo cual, además, les genera satisfacción laboral y social.
- **Intimidad;** permite que surjan relaciones sociales, de amistad entre los miembros de la organización.
- **Alejamiento;** referida a la reducción de la distancia "emocional" entre los directivos (jefes, gerentes) con los colaboradores.

- **Énfasis en la producción;** es el seguimiento, fiscalización y control de la organización, a la productividad del trabajador.
- **Empuje;** conjunto de estrategias y acciones, en busca de lograr el éxito de la organización.
- **Consideración;** relacionada al buen trato que se le debe dar a los trabajadores, buscando brindarles las facilidades y mejores condiciones laborales.
- **Estructura;** es la apreciación del colaborador, respecto a la eficiencia y pertinencia de las políticas, reglamentos y procedimientos exigidos por la empresa, en el cumplimiento de labores.
- **Responsabilidad;** es la autonomía y el poder de decisión del trabajador, de poder resolver y ejecutar acciones, sin estar consultando permanentemente a su superior.
- **Recompensa;** percepción del trabajador, respecto a la valoración de la eficiencia de su trabajo. Sentimiento de equidad y reconocimiento a las labores realizadas.
- **Riesgo;** orientación de la organización respecto a la toma de decisiones, en el sentido si fomenta asumir riesgos en busca de mejoras o prefieren no arriesgarse.
- **Cordialidad;** sentimiento que se forja en las relaciones entre trabajadores, en sus diferentes rangos funcionales.
- **Apoyo;** percepción de colaboración recíproca entre los trabajadores de la organización, en sus diferentes rangos de la estructura organizativa.
- **Normas;** la percepción de la importancia, de las normas que regulan las funciones y el desempeño de los colaboradores.

- **Formalización;** Capacidad de adaptabilidad de los documentos de gestión y procedimientos acorde a las prácticas normales que se desarrollan dentro de la ejecución de la función.
- **Conflicto;** el énfasis de los jefes, gerentes o directivos en buscar solucionar los problemas presentados, sin dejar que estos se disimulen o pasen desapercibidos.
- **Identidad;** sentimiento de compromiso e identificación del trabajador para con la organización. Sentir, que soy importante en la estructura de la organización.
- **Conflicto e inconsecuencia;** es el nivel de contradicción e inaplicabilidad de la norma interna de la entidad. Estas muchas veces, suelen ser incongruentes.
- **Selección basada en capacidad y desempeño;** es el nivel en que la organización fomenta la meritocracia, basándose en la capacidad profesional para la contratación y los ascensos.
- **Tolerancia a los errores;** es importante para un buen clima laboral que los errores se los considere con tolerancia, como opciones de aprendizaje; en los que se debe brindar apoyo a fin de buscar soluciones óptimas.
- **Adecuación de la planeación;** pertinencia de los planes y estrategias de trabajo para la consecución de los objetivos.
(Castillo, 2001, pág. 115)

1.3.1.6 Diagnóstico del clima organizacional

Los posibles resultados, de la aplicación de un diagnóstico sobre esta variable de estudio, según Goncalves (2000), son:

a. Retroalimentación

Es el proceso de aprendizaje permanente, del trabajador dentro de la organización, este aprendizaje lo obtiene en los procesos de desarrollo de sus actividades, ya sea de manera particular o en conjunto. Este aprendizaje y nuevos conocimientos que va adquiriendo el trabajador, permitirá fomentar cambios positivos en pos del bienestar y satisfacción del colaborador. La retroalimentación es importante en temas de consultorías de procesos, capacitación y orientación dentro de la empresa. (Goncalves, 2000, pág. 91)

b. Conciencia de las normas socioculturales cambiantes

Es la capacidad que tienen las personas de adaptar sus conductas las nuevas normas y políticas que se van dando dentro de una organización; en ese aspecto, por lo general una característica de las personas es su adaptabilidad a nuevos procesos. Estas situaciones cambiantes, producen que generen cambios en el comportamiento del individuo, estos cambios pueden ser positivos; en razón, que permitirá analizar los procedimientos desarrollados y los resultados obtenidos; en comparación, con los nuevos procedimientos y las mejoras que conllevaría su aplicación. (Goncalves, 2000, pág. 92)

c. Incremento en la interacción y la comunicación

El desarrollo de interacciones entre los miembros de las organizaciones, son muy importantes en la generación de actitudes positivas. Por ejemplo, el incremento de relaciones genera satisfacción y bienestar en las personas; en cambio, cuando las personas se aíslan, suelen ajenos a la realidad, problemática y retos de la organización. La doctrina señala

que la falta de relaciones dentro de las empresas, genera una visión de túnel o de autismo en los colaboradores. Este mecanismo es fundamental en el diagnóstico organizacional, en razón que lo que se busca es mayor interacción constructiva entre los trabajadores. (Goncalves, 2000, pág. 92)

d. Confrontación:

Esta referido a solucionar las diferencias y los problemas existentes entre los miembros de la organización, con la finalidad de propiciar relaciones e interacciones más efectivas. Este proceso, consiste en poder determinar las desigualdades y problemas existentes, luego analizarlos para darles una solución. Estas desigualdades pueden ser un obstáculo en los técnicas de instrucción y progreso de los trabajadores, dentro de la institución; por lo que la confrontación es un mecanismo que nos permite superar esta problemática, para ello se debe emplear estrategias conciliadoras y de negociación. (Goncalves, 2000, pág. 94)

e. Educación

La educación dentro de la organización, se orienta a optimar el conocimiento, las actitudes y las destrezas. Asimismo, está orientada a determinadas áreas dentro de la organización, como logros y gestión del cambio, relaciones y comportamientos del personal, gestión de procesos y aspectos administrativos. La educación es el medio más efectivo para generar cambios positivos en las conductas de las personas ya que permite conocer y analizar realidades y planificar soluciones. (Goncalves, 2000, pág. 94)

f. Participación

La participación es un mecanismo importante, ya que permite el surgimiento de círculos de calidad en las organizaciones, asimismo incrementa la satisfacción y bienestar de los trabajadores. Asimismo, la participación es importante para la solución de conflictos, la generación de ideas o propuestas de mejora, para la asignación de metas y el cumplimiento de las mismas. (Goncalves, 2000, pág. 95)

g. Responsabilidad creciente

Para la mejora del desempeño es importante determinar de forma clara, la responsabilidad del trabajador, y la responsabilidad de sus supervisores encargados de fiscalizar su desempeño. (Goncalves, 2000, pág. 96)

h. Energía y optimismo crecientes

Son las actuaciones que buscan generar energía en los trabajadores y motivarlos alcanzar futuros promisorios. La energía y el optimismo se relacionan a los programas de calidad de vida que se tenga en el centro de labores en el trabajo. (Goncalves, 2000, pág. 105)

La Importancia del clima organizacional en las sociedades según Castillo (2001), se debe:

Es el nexo entre los objetivos institucionales y la conducta de los colaboradores; en tal sentido, esta conducta o comportamiento de los trabajadores, como son los valores, las actitudes; pueden llegar a convertirse en elementos que intervienen claramente en el clima de la compañía. Ante esto, se debe potenciar el recurso humano de la empresa, a fin que logren bienestar, motivación y satisfacción; en razón que al ser factores

que inciden en el clima, también tendrán incidencia en la productividad. (Goncalves, 2000, pág. 105)

De acuerdo, a lo mencionado el administrador de una empresa debe diagnosticar y determinar el clima, en base a tres puntos:

- Determinar los factores que provocan la insatisfacción del trabajador.
- Promover cambios, que conlleven a potenciar la satisfacción del trabajador.
- Proveer un plan de contingencia, ante los problemas que puedan ocurrir, priorizando el normal funcionamiento de la institución.

El conocimiento del Clima Organizacional, permite de este modo planificar y proponer cambios en la organización, estos cambios pueden darse en la estructura organizativa y administrativa; con la finalidad de motivar a los empleados, mejorando sus actitudes y percepciones para con la empresa.

Finalmente señalamos que los diagnósticos del clima nos permiten identificar la problemática, analizar, el origen y causas de los mismos, brindar propuestas de solución y mejora; para realizar estas acciones se requiere de liderazgo y toma de decisiones, de los dirigentes. En el concepto de liderazgo, es importante señalar que la percepción del clima en general dependerá también, de la conducta y relaciones de los jefes con sus subordinados.

1.3.1.7 Factores determinantes del clima organizacional

En síntesis, podemos mencionar que estos factores son: la remuneración, reconocimientos, premios, el grado de participación del colaborador, las políticas sociales y laborales de la empresa,

los procedimientos internos, las directivas y normatividad que regulan el funcionamiento administrativo de la organización, la estabilidad, los beneficios, las condiciones laborales, el ambiente laboral, entre otros.

1.3.1.8 Beneficios del clima organizacional

Genera satisfacción y motivación en el empleado, fomenta comportamientos positivos, genera mayor productividad; permite mejorar la comunicación y solución de conflictos; asimismo, ayuda a iniciar acciones de mejora en favor de la organización (cambios administrativos) y en favor de los empleados (charlas, capacitaciones, etc.)

1.3.1.9 Consecuencias de un clima organizacional negativo

Las consecuencias de un deficiente clima organizacional, son deficiente productividad, falta de calidad, renuncias permanentes, quejas, demoras en la atención, sobrecarga laboral, no cumplimiento de metas, rotación del personal, inasistencias permanentes al centro laboral, sabotajes, hurtos, etc. (Castillo, 2001, pág. 67)

1.3.1.10 Elementos del clima organizacional

Según Goncalves (2000), señala que:

Un Clima Organizacional estable, debe ser considerado como parte de los activos de la empresa, por lo cual, se debe trabajar permanentemente en potenciarlo y mejorarlo; es una inversión a largo plazo. En ese aspecto, el ambiente laboral, si bien no es un aspecto tangible, dentro de la empresa; sin embargo, nos va a permitir, obtener logros y resultados de forma permanente, no solo a corto plazo. Según el doctrinario

antes citado, señala que los elementos del clima organizacional son:

- El nivel de motivación y compromiso de los miembros, para con la organización
- Las actitudes individuales de los empleados, es decir el esfuerzo e interés, por aprender, por mejorar y por lograr las metas institucionales.
- La estructura organizativa de la empresa y su proyección social.
- El liderazgo y las políticas de dirección de la empresa.
- Las políticas remunerativas, de premiaciones y reconocimientos.
- La cohesión de los equipos de trabajo.

Estos elementos, van a ser determinantes en la productividad de los colaboradores; en razón de logro de metas, satisfacción dentro de la empresa, calidad y eficiencia en el desarrollo del trabajo. Asimismo, para entidad, significara, incremento de la producción, crecimiento constante y mejora continua. (Goncalves, 2000, pág. 82)

1.3.1.11 Respecto a la diferencia entre clima y cultura organizacional

Castillo (2001), señala las siguientes diferencias:

a. Clima organizacional

Es la percepción positiva o negativa, respecto al funcionamiento, estructura, circunstancias y situaciones que se dan dentro de una organización. En ese sentido, el clima la reacción ante el clima puede ser de satisfacción, de resistencia, de participación o cooperación.

b. Cultura organizacional

Son las creencias, valores, perspectivas de carácter personal que tienen los colaboradores. Influye en el contexto humano en que los colaboradores cumplen su labor.

Podemos señalar que la cultura organizacional precede e influye en el clima de la organización; asimismo, la cultura es permanente, no se puede cambiar ni orientar en una determinada dirección; en cambio el clima, si es posible, de medirlo, cambiarlo, de mejorarlo y orientarlo en una determinada dirección. (Castillo, 2001, pág. 63)

1.3.1.12 Los tipos de clima organizacional

Según Goncalves (2000), son:

a. Clima de tipo autoritario

- **Sistema autoritario explotador;** en este sistema, no se toma en consideración la opinión ni el criterio del trabajador; son los jefes quienes toman e imponen decisiones. El ambiente o clima es de miedo y temor por parte de los trabajadores.
- **Sistema autoritario paternalista;** si bien es cierto en este sistema se fomenta la confianza entre los jefes para con los subordinados; sin embargo, se trata de motivar al trabajador mediante sanciones. En este sistema los jefes y/o directivos suelen jugar con las necesidades sociales de los trabajadores. (Goncalves, 2000, pág. 95)

b. Clima de tipo Participativo

- **Sistema consultivo;** es un sistema dinámico y versátil; donde el trabajador tiene autonomía para ciertas tomas decisiones; y se considera la opinión de los trabajadores. Es decir; para la solución de problemas, se toma en

consideración el criterio y opinión del trabajador, suele caracterizarse por un alto grado de estima, consideración, interacción y buenas relaciones entre jefes y subordinados.

- **sistema participación en grupo;** la principal característica de este sistema, es que motiva al personal, mediante la participación; existe un grado de confianza, interacción en línea vertical entre jefes, subordinados y viceversa; así también como en línea colateral, entre los trabajadores. Asimismo, lo que se busca, es el trabajo en equipo y la integración; para la búsqueda de objetivos comunes dentro de la organización. (Goncalves, 2000, pág. 95)

1.3.2 Motivación Laboral

Según fxtrade (2012), señala que:

La variable de estudio, proviene del latín *MOTUS* lo que mueve, son las causas, factores o circunstancias que influyen en el actuar de una persona en un determinado modo: estos factores pueden ser necesidades intrínsecas, como la búsqueda de seguridad, autoestima, bienestar, etc. Asimismo, también pueden ser factores externos como el obtener prestigio ante los demás, poder, tener cosas, etc.

1.3.2.1 Concepto

Es un mecanismo orientado a generar niveles de alto desempeño dentro de la organización, para lo cual se estimula a los trabajadores a poner su mayor esfuerzo, en aras del bienestar de la empresa y de ellos mismos.

En la motivación, juega un rol importante el clima percibido por el trabajador dentro de la organización, ya que va a influir en la conducta y comportamiento de estos; asimismo, el clima depende de factores organizacionales, de liderazgo y estructurales de la empresa.

Es importante, entonces que los directivos de las organizaciones, traten de motivar constantemente a los trabajadores mediante estrategias, como premios, reconocimientos; los cuales generen interés y expectativa de superación del trabajador dentro de su centro laboral.

En síntesis, podemos ver que la motivación; es un aspecto complejo, pero muy importante en la relación entre trabajador y empleador; si bien es cierto, existen diversas concepciones al respecto, pero consideramos que la motivación; es el resultado de la percepción del clima que haya dentro de la organización. (fxtrader, 2012, pág. 82)

1.3.2.2 Clasificación

Según fxtrader (2012), las motivaciones se clasifican en:

a. Motivación extrínseca

Este tipo de motivación está referida a los beneficios que puede obtener la persona, al cumplir de forma oportuna y eficiente su trabajo. Las personas por lo general, buscan satisfacer necesidades, que les permita un crecimiento económico, un beneficio de carácter material. Sin embargo, es preciso señalar que este tipo de motivación, no es óptima para fomentar la productividad dentro de la organización; en razón que la persona no puede sentirse a gusto ni cómodo en su trabajo, pero la necesidad de subsistencia, lo lleva a que tenga que

realizarlo. Es decir, el trabajo se convierte en una carga; pero se ve obligado a realizarlo por necesidad económica o material.

b. Motivación intrínseca

Este ejemplo de motivación es significativo en la productividad de la organización; en razón que la persona, ve al trabajo como una forma de superarse, de alcanzar metas y consolidarse profesionalmente. Esta motivación son los sentimientos de superación y realización que tiene la persona; los mismos que percibe que los puede lograr, mediante la realización eficiente de sus labores.

c. Motivación transitiva

Esta referida a la posibilidad de que uno pueda aportar o contribuir, con el desarrollo y crecimiento profesional de los demás miembros de la organización. Si bien es cierto habíamos visto, que la motivación intrínseca, es la que generaba mayor satisfacción; sin embargo, llega un punto en que la persona, quiere lograr algo más, que es compartir tus conocimientos a fin de que otras personas también logren realizarse.

d. Motivación trascendente

Está relacionada a la motivación de los líderes a fin, de lograr que los clientes y empleados, pueden desarrollar actitudes positivas. Es el valor más alto de motivación que puede llegar a tener una persona, pues trascender implica contribuir en el bienestar de las necesidades y solicitudes de los demás individuos. Trascender alcanza aquí un sentido distinto: por contribuir a otro, me comprometo a pasar por encima de mí. (fxtrader, 2012, pág. 87)

1.3.2.3 Importancia de la motivación laboral

Según (fxtrader, 2012), señala que

La motivación es importante en el mundo empresarial, ya que busca lograr que los empleados puedan desarrollar comportamientos positivos, que les permita un adecuado desempeño de sus funciones; beneficiando la productividad de la empresa. Esto contribuirá a generar bienestar en los propios colaboradores, en razón que podrán, sentirse motivados a crecer como profesionales y superarse como personas. Es preciso señalar; que, para llegar a ese nivel de satisfacción, que beneficie a la empresa y al trabajador; es importante que la empresa, tenga un plan estratégico, que fomente el crecimiento y la productividad del trabajador, mediante capacitaciones, premios y reconocimientos. Asimismo, un factor relevante en la satisfacción es las mejoras de los ambientes en donde desarrolla sus labores el trabajador. Estas mejoras pueden ser en el aspecto tecnológico, de infraestructura y de mobiliario. (fxtrader, 2012, pág. 63)

1.3.2.4 Análisis en la motivación

Se busca establecer cuáles son las fuentes que inciden en la motivación de las personas; tenemos:

a. Motivación Individual

Orientada analizar las perspectivas personales de una persona. Hay que tener en cuenta que estas perspectivas son variables entre las personas, esto es porque los sueños, objetivos y metas de las personas son distintos, por ejemplo, mis objetivos, necesidades, no son iguales a las de mi compañero.

b. El equipo de trabajo como fuente de motivación

Habíamos visto que existen motivaciones individuales entre las personas; en esta fase, se buscara la motivación, pero en base al grupo o equipo de trabajo a fin de lograr que realicen un trabajo eficiente. Las motivaciones, estarán orientadas a los siguientes aspectos, como: afiliación, interrelación entre en el equipo, fijación y logro de metas, asignación de incentivos, autonomía en su organización y toma de decisiones, libertad de participación, reconocimiento a nivel de toda el área, etc.

La motivación no solo estará enfocada en el aspecto personal del trabajador, sino en saber sus perspectivas como equipo, metas y objetivos como equipo. Es decir, el grado de bienestar y motivación que busca el trabajador para el equipo. (fxtrader, 2012, pág. 82)

1.3.2.5 Acciones para lograr la motivación del equipo de trabajo

Lograr la satisfacción individual y dentro del equipo del colaborador, es primordial. Para lo cual, debe desarrollar las siguientes acciones:

a. Planificar

Es la elaboración de un plan estratégico de trabajo, donde se plasmen los objetivos y metas del equipo, así como los reconocimientos por el logro de dichos objetivos. Este plan debe ser efectuado bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

b. Iniciar

Es la sustentación, presentación y convencimiento al grupo sobre la importancia y pertinencia de los objetivos planteados; los procedimientos para lograrlos; y los beneficios que con llevaría el cumplimiento de dicho plan de trabajo.

c. Controlar

Fomentar el cumplimiento de acciones para el logro de objetivos; sirviendo como un medio de ayuda y asesoramiento a los trabajadores; para que trabajen acorde a las actividades programadas. Dentro de este rubro encontramos la motivación al equipo a fin que ejecute acciones en pos lograr los objetivos.

d. Apoyar

Servir como un soporte al equipo, ejecutando acciones de motivación y disciplina; buscando la solución de conflictos y desacuerdos presentados. Para ello se importante considerar la opinión de los miembros del equipo.

e. Informar

Es el proceso, de comunicación e información, tanto del grupo para con el jefe (ideas, sugerencias) y viceversa (acciones a seguir).

f. Evaluar

La evaluación es respecto al desempeño del equipo, a las acciones tomadas e ideas propuestas.

1.3.2.6 Dimensiones motivacionales

a. Trabajo mentalmente interesante

Los trabajadores se sienten motivados con trabajos que vayan acorde a su perfil profesional y que les permita un crecimiento y adquisición, de nuevos conocimientos.

b. Premios Equitativos

Es la percepción de justicia de los trabajadores respecto a las remuneraciones que perciben en comparación con el trabajo que realizan. En ese aspecto el trabajador busca no sentirse

explotado por la empresa. Obtendrá bienestar siempre que sienta que su esfuerzo y trabajo es valorado, con un salario justo y con reconocimientos merecidos.

c. Condiciones de Trabajo favorables

El rendimiento de un trabajador, gira en función a la calidad del ambiente laboral que se le brinde; en el aspecto que sienta tranquilidad y seguridad para desempeñar sus funciones.

d. Buenos compañeros

Las personas buscan satisfacer también sus necesidades sociales; en ese aspecto la satisfacción y motivación, dependerá también de las relaciones entre compañeros; y del comportamiento del jefe para con ellos.

1.3.2.7 Beneficios de la motivación a nivel individual y colectivo

Según (fxtrader, 2012, pág. 96), la motivación ofrece:

a. A nivel individual:

- Genera seguridad, estabilidad y confianza en el trabajo
- Permite mayor productividad en el trabajador.
- Fortalece el grado de compromiso para con la organización.
- Bienestar personal.

b. A nivel colectivo:

- Fortalece el aspecto comunicacional.
- Genera un óptimo ambiente laboral.
- Mayor eficiencia y producción.
- Fortalece el aspecto emocional de los trabajadores.
- Mejor captación, interpretación y ejecución de las decisiones.

1.3.2.8 Motivación hacia la excelencia

En la actualidad el mundo empresarial, busca la excelencia en el trabajo por parte de sus colaboradores. Para ello se tienen que generar dentro de los equipos, una serie de sensaciones. En qué consisten y cuáles son las técnicas emplear, se presentan en la siguiente tabla:

Sensación	En qué consiste	Técnica utilizada
Mejora progresiva	Reflexión del equipo sobre su trabajo y la búsqueda de cambios para la mejora	Desarrollo de equipos Tormentas de ideas
Control del propio trabajo	Los miembros del equipo se sienten propietarios de su trabajo y se esfuerzan más en mejorar	Conceder libertad en la toma de decisiones Implicar al colaborador en muchas fases del trabajo, en una sola
Logro	El colaborador del equipo siente la satisfacción por lo bien hecho	Feedback del resto del equipo o del mando responsable

El encargado de proporcionar, informar y establecer dichas sensaciones es el jefe o líder de la organización. Se le conoce también como el proceso comunicativo mediante el feedback.

La búsqueda de excelencia, está ligada a un factor muy importante que es la comunicación dentro de la organización; el grado de comunicación permitirá discutir ideas, brindar propuestas y fomentar directrices dentro del grupo.

1.3.2.9 Herramientas motivacionales

Con respecto a las herramientas que fomentan la motivación en la organización, según (fxtrader, 2012, pág. 56), tenemos:

a. La información

Los colaboradores, requieren de un feedback para la regulación y orientación de su comportamiento en pos de lograr un objetivo. Para el empleo del feedback, se tiene que informar sobre lo que se pretende hacer, por qué y cómo se va a realizar. Finalmente, es importante realizar una

evaluación sobre el trabajo realizado por cada empleado; reconociendo de forma verbal su eficiencia de ser el caso o incentivándolo a tomar acciones correctivas.

Respecto a los feedback, tenemos dos tipos, aquellos que sirven como herramientas para animar y de motivación del colaborador; y aquellos que tienen como finalidad la corrección de ciertas acciones para la mejora de la eficiencia laboral.

b. La agenda diaria

Esto permite priorizar las actividades de acuerdo al grado de importancia. Asimismo, es un medio que proyecta de forma clara los objetivos a lograr.

c. Asignación de responsabilidades

Estas responsabilidades que se asignen, deben ir acorde y de forma proporcional a la capacidad del trabajador; las mismas que se incrementaran en el grado que el trabajador obtenga mayor destreza profesional. Es importante tener criterio para esto, porque asignar responsabilidades que no van acordes a su capacidad del trabajador, le pueden generar frustración e insatisfacción.

1.3.2.10 Técnicas para detectar las necesidades e intereses tanto colectivos e individuales

Es muy importante detectar las necesidades de los trabajadores, ya sea de manera propia o en conjunto; porque de ello va a depender, que acciones de motivación se va a emplear. Dentro de esta técnica tenemos las entrevistas personales a los trabajadores, la cual es una guía que contiene una serie de preguntas, las mismas que son realizadas personal y directamente al trabajador.

Es recomendable que primero se explique el objetivo de la entrevista, se inicie con preguntas informales; indicando además que los datos serán confidenciales. Durante la entrevista se debe mostrar interés hacia lo mencionado con el entrevistado, sin interrumpirlo durante sus alocuciones. (fxtrader, 2012, pág. 99)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera el clima organizacional influye en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo - 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera el desafío influye la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo - 2018?

Problema específico 2

¿De qué manera la recompensa y cooperación influye la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo; 2018?

Problema específico 3

¿De qué manera la responsabilidad y estándares influye la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo; 2018?

Problema específico 4

¿De qué manera el clima organizacional influye en el trabajo mentalmente interesante de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo; 2018?

Problema específico 5

¿De qué manera el clima organizacional influye en los premios equitativos de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo; 2018?

1.5 Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación busca establecer de qué manera el clima organizacional influye la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V, teniendo en cuenta lo siguiente:

- La necesidad de que en la Zona Registral N° V-ST pueda determinarse cómo se encuentra el nivel clima organizacional y la motivación de los colaboradores a diario en el trabajo.
- Es importante mencionar que el presente trabajo es necesario y oportuno dado que al no contar con proyectos para mejorar esta problemática se lograría que la Zona Registral N° V-ST tenga conocimiento de cómo se encuentra en relación a éstos dos importantes aspectos para el desarrollo de la institución y el de todos los peruanos y ello llevará a tomar las medidas necesarias para mejorar y/u optimizar el recurso humano y así poder cumplir con los objetivos de la institución.
- Por otro lado, es necesario proponer una estrategia que mejore la motivación de los trabajadores de zona registran N^a V ya que se pretende comprometer y fidelizar al trabajador con los fines y metas de la institución y así dar un servicio de calidad y eficiente.
- Con las consecuencias de la averiguación de la relación entre las dos variables, se validará los razonamientos teóricos del clima organizacional y motivación de los trabajadores.
- Se beneficiarán los directivos para un conocimiento más objetivo de las variables, de tal modo, que los trabajadores podrán ser motivados a través de las estrategias de incentivo permitiendo mantener las fortalezas y mejorar las deficiencias y/o debilidades de los mismos.
- El investigador ha creído necesario conocer y desarrollar cual es el clima laboral, que perciben los trabajadores de la Zona Registral N° V – Sede Trujillo;

asimismo, determinar el nivel motivación de los trabajadores; y a partir de ello proponer estrategias de mejora, con los que se mejore el clima institucional y en consecuencia se vea motivado laboralmente el personal de la organización, producto de ello se brinde un mejor servicio al usuario con ello cambie la imagen que tienen las personas sobre la administración pública en nuestro país.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye de manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo - 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El desafío influye de qué manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo - 2018

Hipótesis específica 2

La recompensa y cooperación influye de qué manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo; 2018

Hipótesis específica 3

La responsabilidad y estándares influyen de qué manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo - 2018

Hipótesis específica 4

El clima organizacional influye de qué manera significativa en el trabajo mentalmente interesante de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo; 2018

Hipótesis específica 5

El clima organizacional influye De qué manera significativa en los premios equitativos de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo; 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo; 2018.

1.7.2 Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del desafío en la motivación de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo; 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la recompensa y cooperación en la motivación de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo; 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la responsabilidad y estándares en la motivación de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo; 2018.

Objetivo específico 4

Establecer la influencia del clima organizacional en el trabajo mentalmente interesante de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo; 2018.

Objetivo específico 5

Establecer la influencia del clima organizacional en los premios equitativos de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo; 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

En el tema metodológico nos encontramos ante una investigación, según su carácter **explicativo**, ya no solo describe el problema o fenómeno observado sino que se acerca y busca explicar las causas que originaron la situación analizada, causa y efecto.

En cuanto a su finalidad es una investigación **aplicada**, al estar dirigida a determinar la influencia entre las variables clima organizacional y motivación de los trabajadores; para en virtud de ello optimizar y mejorar el clima organizacional y la motivación de los trabajadores de la SUNARP.

Por su naturaleza es un estudio **cuantitativo**; porque adopta valores numéricos, es decir cifras. De tipo **discreta**, debido a que solo puede tomar un número finito de valores; en este caso estamos hablando de los trabajadores.

Por último, por el alcance es **transversal**, en la medida que se pretende determinar la influencia que ha tenido la variable independiente frente a la dependiente, en un solo momento y de diseño descriptivo **correlacional**; porque vamos a determinar si la variable independiente influye en la variable dependiente.

2.2 Variables, operacionalización

Tabla 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	La percepción que tiene la persona, sobre la organización en donde labora: esta percepción incide en la conducta, compromiso y comportamiento del trabajador, dentro de la entidad.	DESAFÍO	Condiciones de progresión Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Mis aspiraciones son facilitadas por las políticas de progresión de la empresa. • Mi jefe generalmente apoya las iniciativas que tomo • Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. • Mi trabajo me permite desarrollar mi creatividad e innovación. 	Nunca
		RECOMPENSA Y COOPERACIÓN	Importancia al trabajador Compromiso del trabajador Equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo • Me siento comprometido con la organización. • existe integración entre los colaboradores. • existe reuniones de confraternidad. • Existen normas disciplinarias que garanticen un trato justo. • Existe igualdad de oportunidad en el tema de asensos. 	Casi nunca Regular
		RESPONSABILIDAD y ESTÁNDARES	Orienta, capacita Brinda apoyo psicológico,	<ul style="list-style-type: none"> • Mi jefe me evalúa de manera objetiva • Recibo orientación y capacitación adecuada por parte de mi supervisor. • Mi supervisor se preocupa por mi bienestar físico y psicológico. 	Casi siempre Siempre

		RELACIONES Y ESTRUCTURA	<p>Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s), • Cree usted que existe una adecuada comunicación con su jefe • La relación que tengo con mis superiores es cordial. • La institución fomenta y promueve la comunicación interna. <p>MOF apropiado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. • existe un MOF apropiado que asegure un trabajo efectivo. 	
		IDENTIDAD	<p>Remuneración atractiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • El sueldo que percibo esta en relación con el trabajo que realizo • la labor que desempeño le permite cubrir mis expectativas económicas. • la remuneración que percibo es atractiva en comparación con otras organizaciones. <p>Plan de incentivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • La institución otorga incentivos económicos por buen desempeño. • Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas. <p>Tecnología e infraestructura</p> <ul style="list-style-type: none"> • cuento con tecnología que facilite el trabajo que desempeño. • La infraestructura donde laboro es la adecuada <p>Normas</p> <ul style="list-style-type: none"> • me siento seguro, libre de accidentes laborales en mi puesto de trabajo. • La institución cuenta con normas o reglamentos claramente definidos. 	

Fuente: El autor

Tabla 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES	<p>Es un mecanismo orientado a generar niveles del alto desempeño dentro de la organización, para lo cual se estimula a los trabajadores a poner mayor esfuerzo, en aras del bienestar de la empresa y de ellos mismos.</p> <p>En la motivación, juega un rol importante el clima percibido por el trabajador dentro de la organización, ya que va influir en la conducta y comportamiento de estos, así mismo, el clima depende de factores organizacionales, de liderazgo y estructurales de la empresa.</p>	TRABAJO MENTALMENTE INTERESANTE	<p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que tan gratificante me siento en relación a la labor que desempeño. • Tengo oportunidad de obtener la progresión laboral producto de mi buen desempeño. • Mi Trabajo me permite utilizar mis habilidades y destrezas. 	<p>° Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Regular</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
		PREMIOS EQUITATIVOS	<p>Políticas de compensación</p> <p>Reconocimientos no remunerativos</p> <p>Políticas de asenso</p> <p>Libertad de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe reconocimientos remunerativos por buen desempeño. • Existe prestaciones no remunerativas por buen desempeño. • Las políticas de progresión son justas y equitativas. • Existe libertad en las tareas que realiza y horario de trabajo. 	
		CONDICIONES DE TRABAJO FAVORABLES	<p>Ambiente</p> <p>confortable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • el riesgo de sufrir enfermedades laborales son mínimas. • Las relaciones interpersonales son adecuadas. • Mi área de trabajo es confortable. • la infraestructura facilita mi productividad. 	

		BUENOS COMPAÑEROS	1Políticas de integración 2Tipo de jefe 3ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Se promueve reuniones sociales de integración. • mi jefe es considerado como un buen líder. • la amistad es un valor promovido por todos los colaboradores de la organización 	
--	--	------------------------------	--	---	--

Fuente: El autor

2.3 Población y muestra

2.3.1 POBLACIÓN

- **Población:** Estará determinada por los 300 trabajadores según cuadro de **asignación de personal de la Zona Registral Nª V- Sede Trujillo; 2018.**

Criterio inclusión: trabajadores con contrato indeterminado y régimen CAS de la Zona Registral Nª V- Sede Trujillo.

Criterio exclusión: jefes de unidades de la Zona Registral Nª V- Sede Trujillo.

- **2.3.2. MUESTRA:** Se aplicará el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula es la siguiente =

$$m = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N=300

Z²= nivel de confianza al 95%= 1.96

E²=margen de error =0.05

P= nivel de certeza = 0.5

q= de fracaso =0.5

Obtenido como resultado: 169

Según la fórmula de la muestra ajustada

Se tiene:

n = Muestra ajustada

n' = Muestra hallada con la fórmula de población finita

N = Población

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

Entonces:

$n = 21$ $n' = 169$ $N = 300$

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

2.4.1 Técnica la encuesta

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron: “El cuestionario” se entrega al encuestado y este lo manifiesta ya sea que acuda a un zona para hacerlo (como ocurre cuando se llena formulario para pedir empleo) o lo conteste en su lugar de labores, casa o estudio” (p. 227).

Es decir, es una técnica de investigación social por excelencia, gracias a su utilidad, versatilidad y objetividad de los datos que con ella se obtiene.

2.4.2. Instrumento

También Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron: “Recurso que registra datos visibles que simbolizan realmente los temas o las variables que el estudiante obtiene en su imaginación. (p. 199).

Es decir, es un expediente que vale para lograr información de nuestra investigación de sus variables.

2.4.2.1. Cuestionario

Es la formulación de preguntas debe tener coherencia con las variables a investigar, con el planteamiento del problema e hipótesis.

Descripción del instrumento: El instrumento considera el uso de una escala de 1 a 5 puntos, con un total de 28 ítems, distribuido en cinco dimensiones: Desafío, recompensa y cooperación, responsabilidad y estándares, relaciones y estructura, identidad. La finalidad de este

instrumento es obtener el grado de clima organizacional de los trabajadores.

La escala y valores para este instrumento son las siguientes:

- (5) Siempre
- (4) Casi Siempre
- (3) Regular
- (2) Casi Nunca
- (1) Nunca

Descripción del instrumento: El instrumento considera el uso de una escala de tipo Likert con un total de 14 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: trabajo mentalmente interesante, premios equitativos, condiciones de trabajo favorables, buenos compañeros. La finalidad de este instrumento es obtener el grado de motivación de los trabajadores.

La escala y valores para este instrumento son las siguientes:

- (5) Excelente
- (4) Muy bueno
- (3) Bueno
- (2) Regular
- (1) Malo

Tabla 1

Identificación de las técnicas e instrumentos		
Variable	Técnica	Instrumento
Variable 01 Clima Laboral	Encuesta	Likert Cuestionario.
Variable 02 Motivación	Encuesta	Likert Cuestionario.

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

A través de la validación de expertos se procedió a los resultados obtenidos (adjuntados en los anexos.)

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima organizacional

Expertos	Aplicable
Dr. Jara Miranda Robert	Si hay suficiencia
Dr. Choquehuanca Saldarriaga, Carlos	Si hay suficiencia
Dra. Salvador García, Claribel	Si hay suficiencia

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Motivación.

Expertos	Aplicable
Dr. Jara Miranda Robert	Si hay suficiencia
Dr. Choquehuanca Saldarriaga, Carlos	Si hay suficiencia
Dra. Salvador García, Claribel	Si hay suficiencia

2.5 Confiabilidad

Según Hernández, et al (2014), mencionaron: "La confiabilidad de un instrumento de cálculo se refiere al nivel en que su aplicación constante a la misma persona u cosa causa resultados parecidos" (p. 200).

Por eso, aplicamos el Coeficiente Alfa de Cronbach al instrumento de investigación, ya que las preguntas están en escala de Likert; así podremos saber el grado de confiabilidad de cada una de ellas.

Tabla 4.

Resultados del análisis de confiabilidad clima Laboral

Variable	Número de elementos	Coeficiente de confiabilidad
		Prueba
Casos	7	0,832

Fuente: Reporte del SPSS 26

Como se ve en la tabla 4, el valor es de 0,832 lo que indica un fuerte valor de confiabilidad, es decir nuestro instrumento es confiable.

También para la variable 2 (Motivación), se usó el Coeficiente Alfa de Cronbach pues es la herramienta para calcular esta variable es un cuestionario con preguntas en escala de Likert, siendo los resultados:

Tabla 5

Resultados del análisis de confiabilidad autoconcepto

Variable	Número de elementos	Coeficiente de confiabilidad Prueba
Casos	7	0,633

Fuente: Reporte del SPSS 26

Como se aprecia en la tabla 8, el valor es de 0,633 lo que indica un moderado valor de confiabilidad, es decir nuestro instrumento es medianamente confiable.

2.6 Procedimientos de recolección de datos

Se utilizará el método del procesamiento de datos y su instrumento las tablas de los procesamientos de datos para calcular y resolver los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores según cuadro de asignación de personal de la Zona Registral Nª V- Sede Trujillo.

Asimismo, se empleará la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para registrar los datos de las bases teóricas de tesis, así como las teorías de las dimensiones.

Finalmente se procesará la técnica de informe de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a dos doctores en la materia e investigación y una doctora en docencia universitaria para validar la encuesta cuestionario.

La recolección de datos se organizó en dos turnos, con un total de 21 trabajadores; los cuales estuvieron muy motivados para responder los instrumentos con la veracidad del caso. Dichos instrumentos se aplicaron en distintos tiempos: primero aplicamos el instrumento de la variable 2, ya que posee menos ítems y facilita el desarrollo de esta; se realizó una actividad distractora para que los trabajadores no se enfoquen mucho en el siguiente instrumento, luego de 15 minutos de actividades, se aplicó el instrumento de la primera variable, con 28 ítems, logrando ver que las breves actividades ayudaron, que los trabajadores se concentren en el llenado

2.7 Aspectos éticos

En el vigente estudio se resguardará la identificación de cada uno de los sujetos de estudio y se tomará en cuenta los miramientos éticos oportunas, tales como confidencialidad, aprobación informada, libre colaboración y anonimato de la información.

- **Confidencialidad:** los datos obtenidos no será expuesta ni expuesta para cualquier otro terminación; resguardando la identidad de las individuos que participan como informantes de la investigación.
- **Consentimiento informado** Los colaboradores poseerán pleno discernimiento de sus derechos y responsabilidades para ofrecer la información solicitada y ser informantes.
- **Libre participación:** Indica a la colaboración de los informantes sin influencia cualquiera, pero si motivándolos sobre la calidad de la investigación.

- **Efectos secundarios:** Se asumirá los efectos que puede tener esta investigación en las vidas de los colaboradores, tales como bullying, agresiones físicas o psicológicas, etc.).
Negarse a participar en la investigación o dejarlo en cualquier período.
- **Respeto al lugar donde se realiza la investigación:** Se conseguirá los permisos convenientes para acceder al lugar por parte de los individuos acreditadas, así mismo se cumplirá con las reglas y normas determinadas por la institución.
- **Veracidad:** es decir la recaudación de la información, el análisis y los resultados son verídicos, así como no desviar las conclusiones de acuerdo al financiamiento del presente trabajo.
- **Respeto por el medio ambiente:** en la investigación se prescindirá el peligro de perjudicar cuantiosamente a la gente, al medio ambiente o a la pertenencia sin necesidad.
- **Derecho de autor:** se respetará la autoría de otros autores, ya sea teóricos o prácticos (patentes) No copia, adulteración de otras investigaciones,
- **Veracidad en el registro de la información:** La información obtenida no son adulterados.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados de los niveles de clima organizacional de los trabajadores de la zona registral n° v – sede Trujillo, 2018.

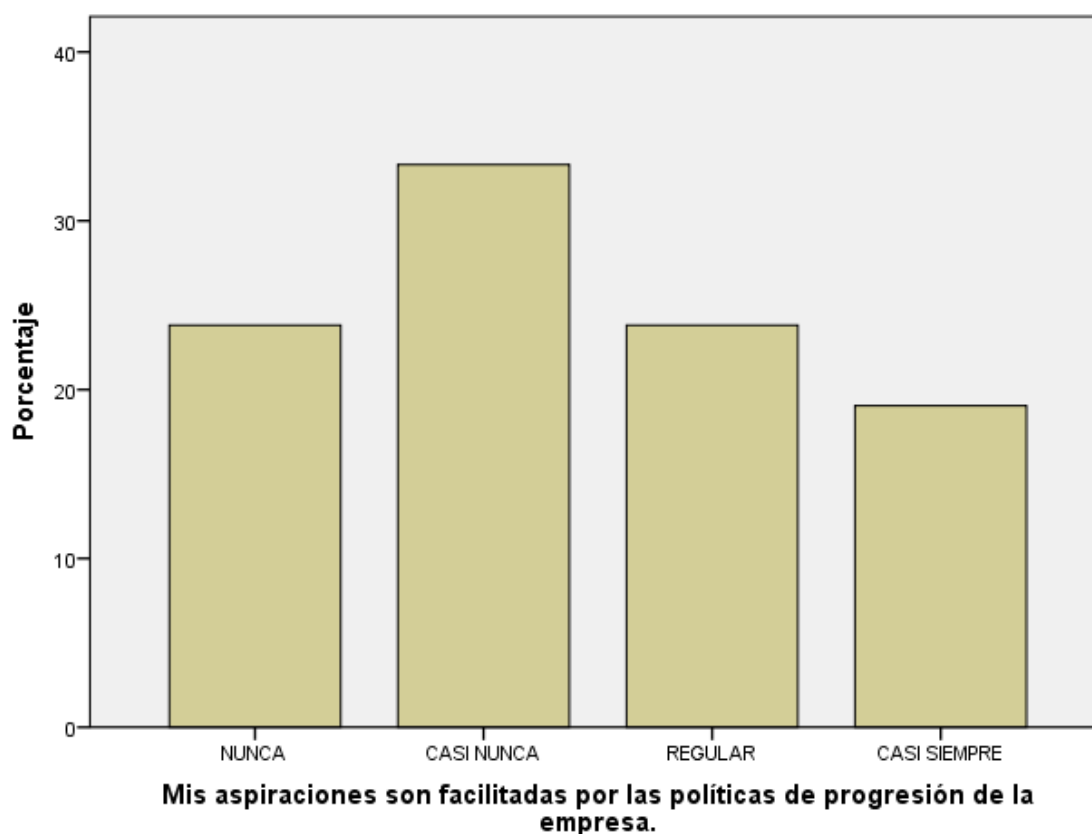
Tabla 1.

Mis aspiraciones son facilitadas por las políticas de progresión de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	23,8	23,8	23,8
	CASI NUNCA	7	33,3	33,3	57,1
	REGULAR	5	23,8	23,8	81,0
	CASI SIEMPRE	4	19,0	19,0	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 33,3% considera casi nunca mis aspiraciones son facilitadas por las políticas de progresión de la empresa, mientras 19,0% casi siempre.

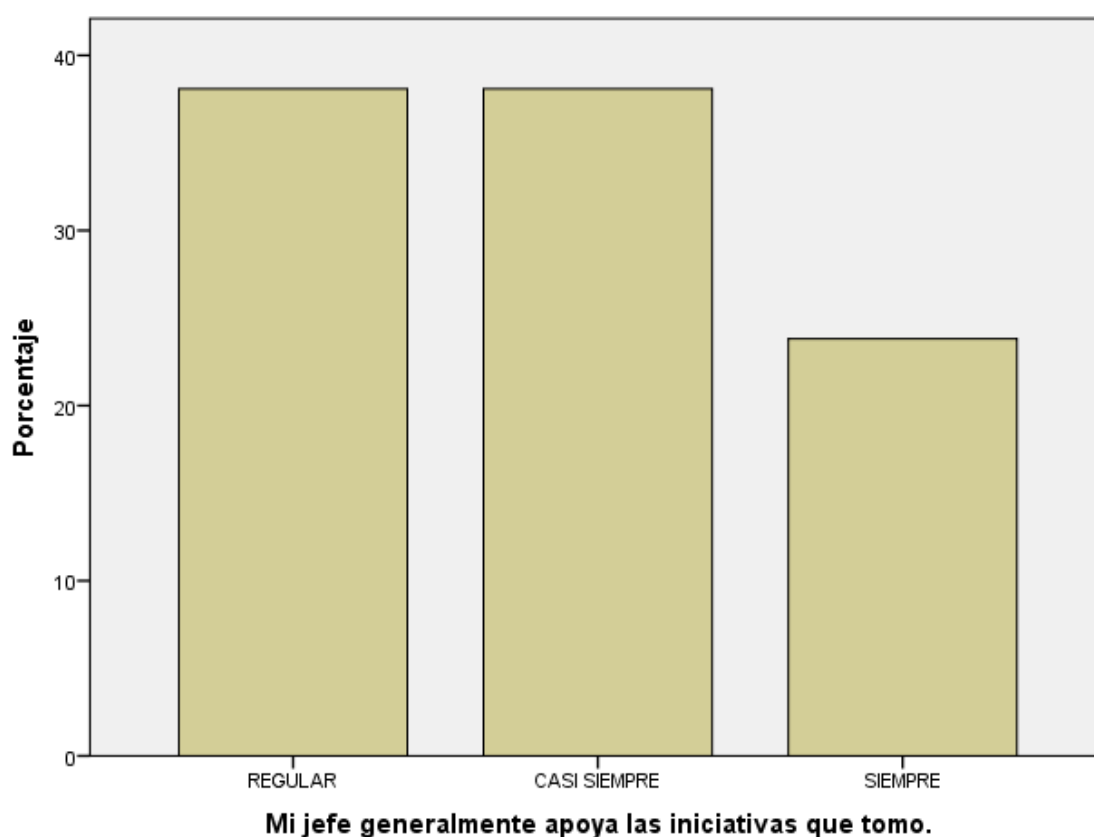
Tabla 2.

Mi jefe generalmente apoya las iniciativas que tomo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	8	38,1	38,1	38,1
	CASI SIEMPRE	8	38,1	38,1	76,2
	SIEMPRE	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 38,1% considera Regular y Casi Siempre mi jefe generalmente apoya las iniciativas que tomo, mientras 23,8% siempre.

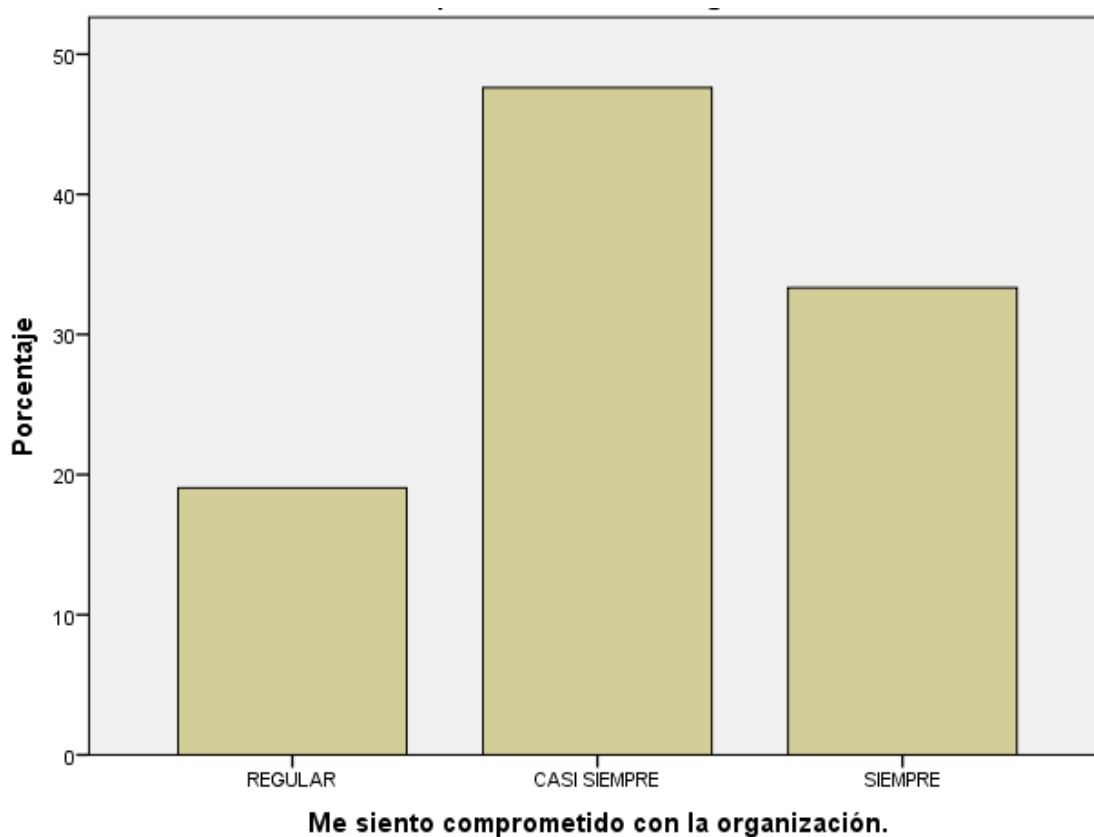
Tabla 3.

Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	8	38,1	38,1	38,1
	CASI SIEMPRE	6	28,6	28,6	66,7
	SIEMPRE	7	33,3	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 38,1% considera Casi Siempre Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo, mientras 28,6% Casi siempre.

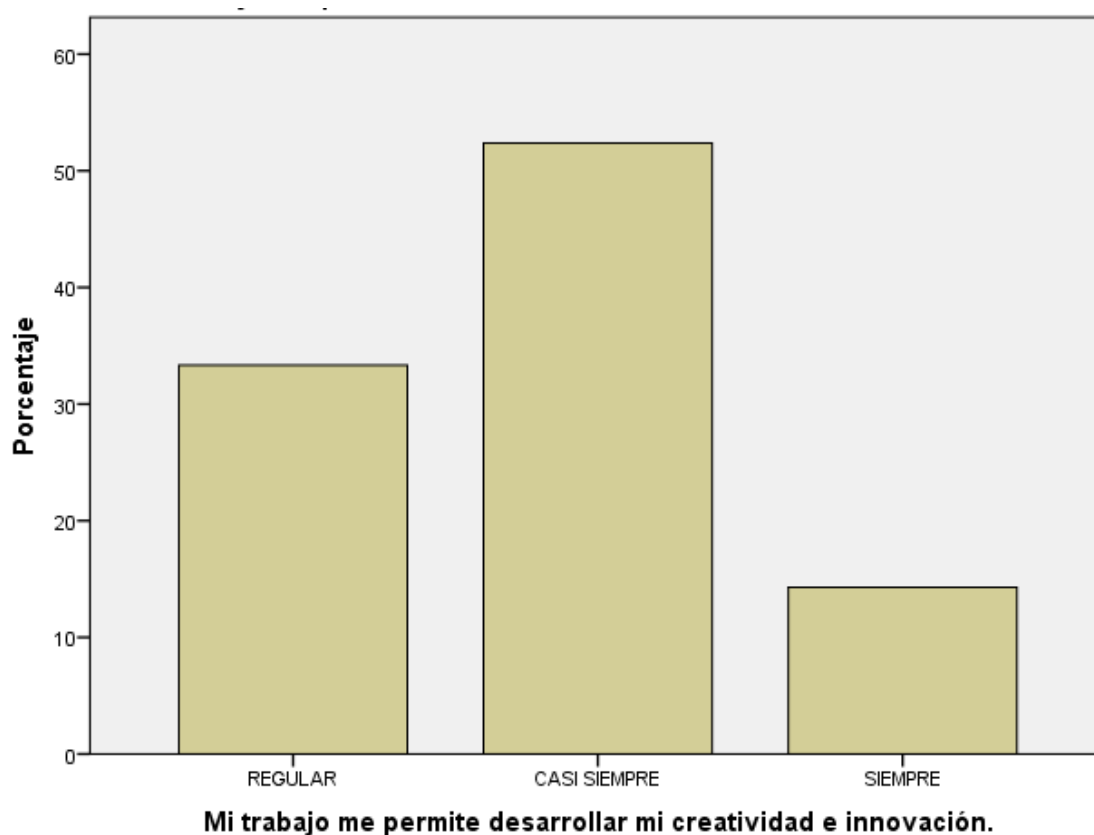
Tabla 4.

Mi trabajo me permite desarrollar mi creatividad e innovación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	7	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	11	52,4	52,4	85,7
	SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 52,4% considera Casi Siempre mi trabajo me permite desarrollar mi creatividad e innovación, mientras 14,3% siempre.

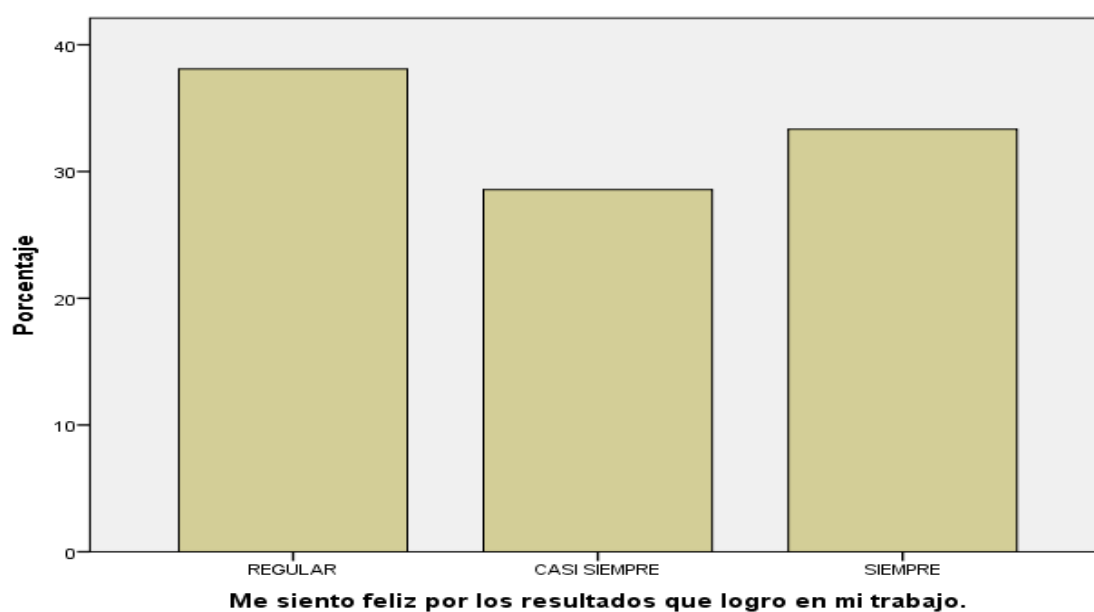
Tabla 5.

Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	61,9	61,9	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera Casi Siempre mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo., mientras 18,1% siempre.

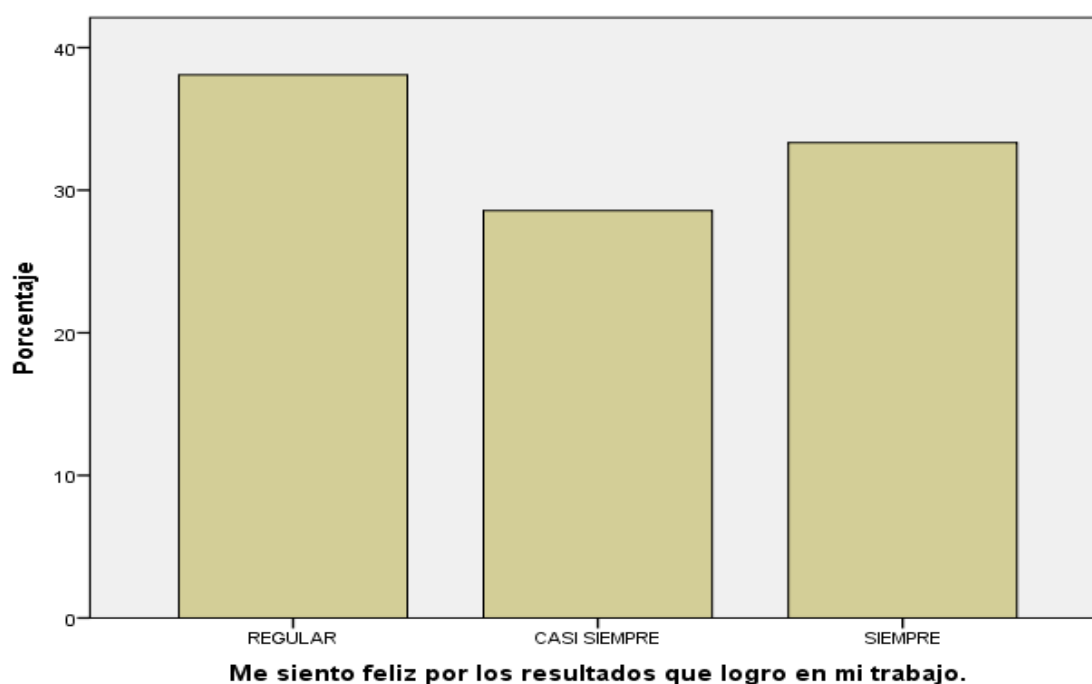
Tabla 6.

Me siento comprometido con la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	19,0	19,0	19,0
	CASI SIEMPRE	10	47,6	47,6	66,7
	SIEMPRE	7	33,3	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 47,6% considera Casi Siempre me siento comprometido con la organización, mientras 19,0% consideran regular.

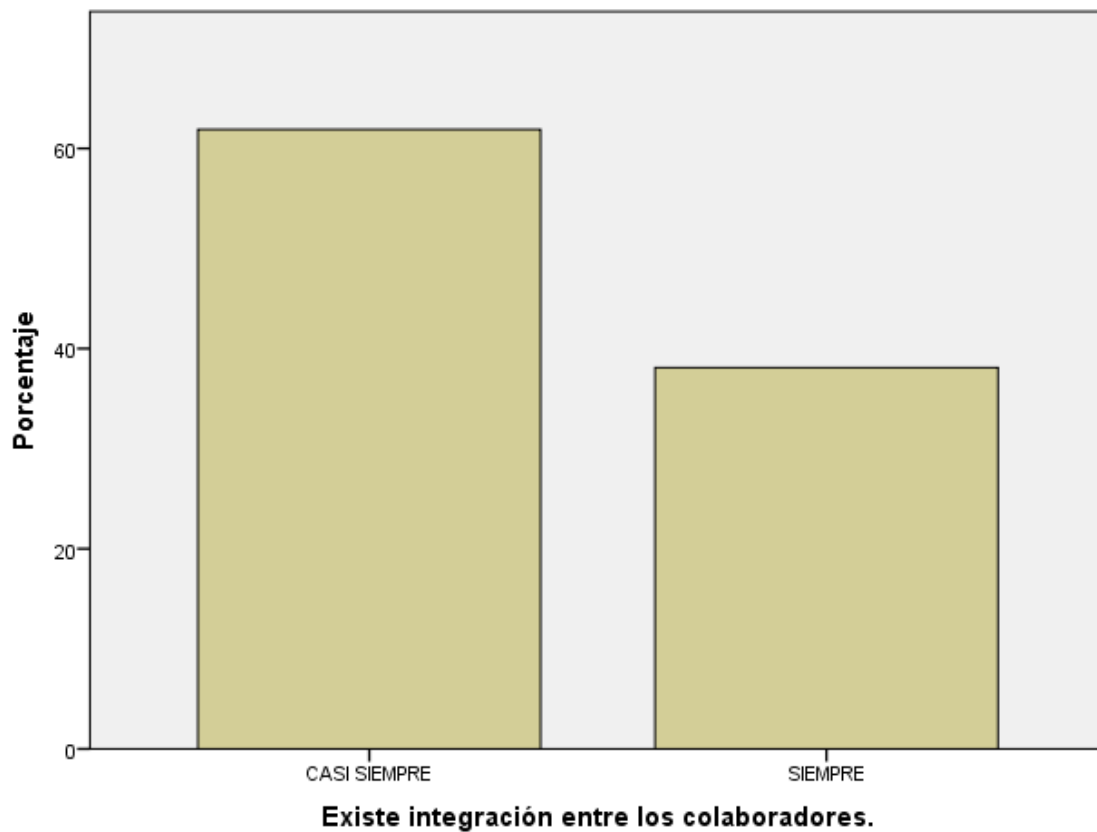
Tabla 7.

Existe integración entre los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	61,9	61,9	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera Casi Siempre Existe integración entre los colaboradores, mientras 38,1% consideran siempre.

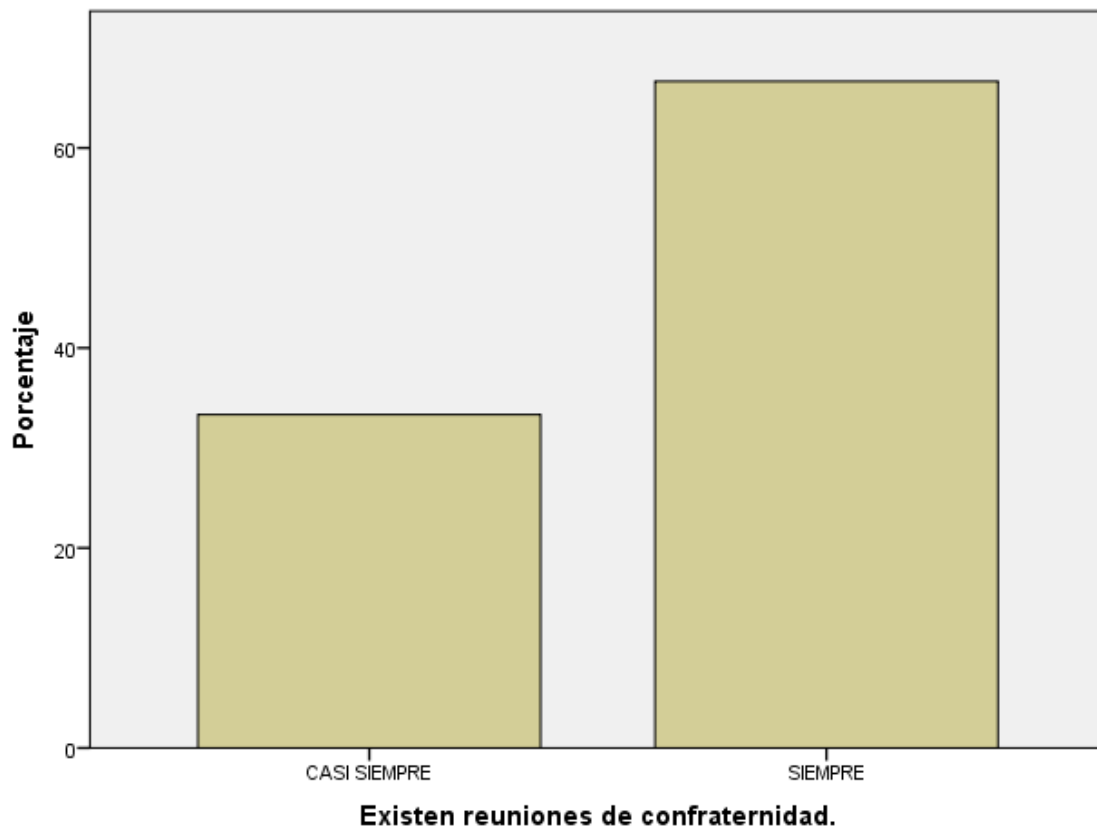
Tabla 8.

Existen reuniones de confraternidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI SIEMPRE	7	33,3	33,3	33,3
SIEMPRE	14	66,7	66,7	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 66,7% considera Siempre Existen reuniones de confraternidad, mientras 33,3% consideran Casi siempre.

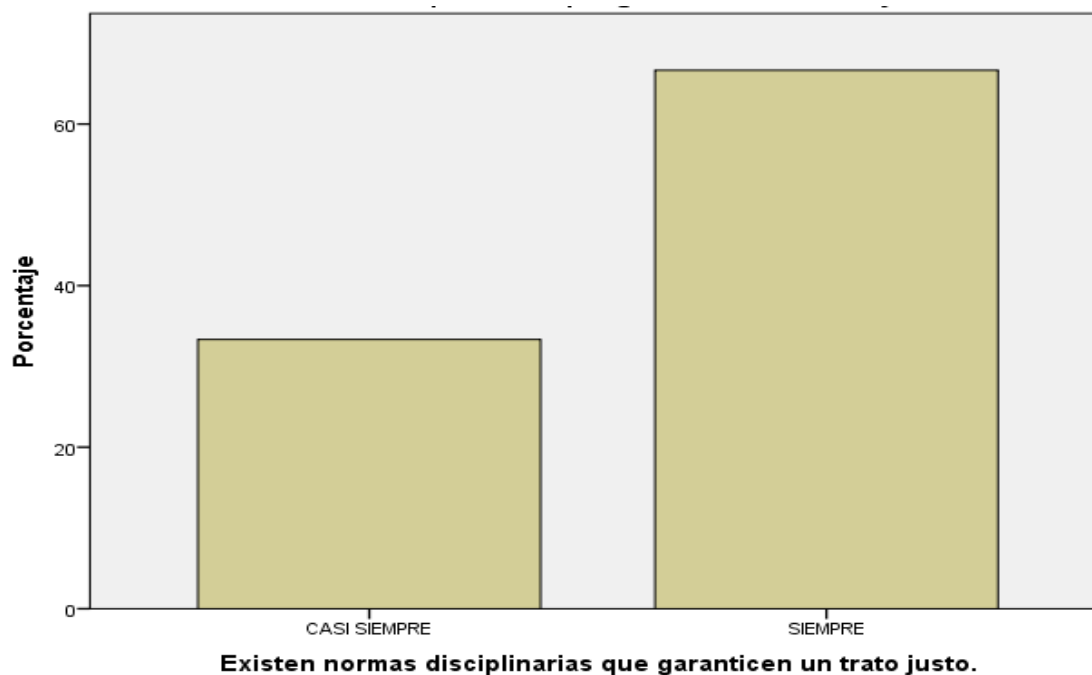
Tabla 9.

Existen normas disciplinarias que garanticen un trato justo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	7	33,3	33,3	33,3
	SIEMPRE	14	66,7	66,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 66,7% considera Siempre Existen normas disciplinarias que garanticen un trato justo, mientras 33,3% consideran Casi siempre.

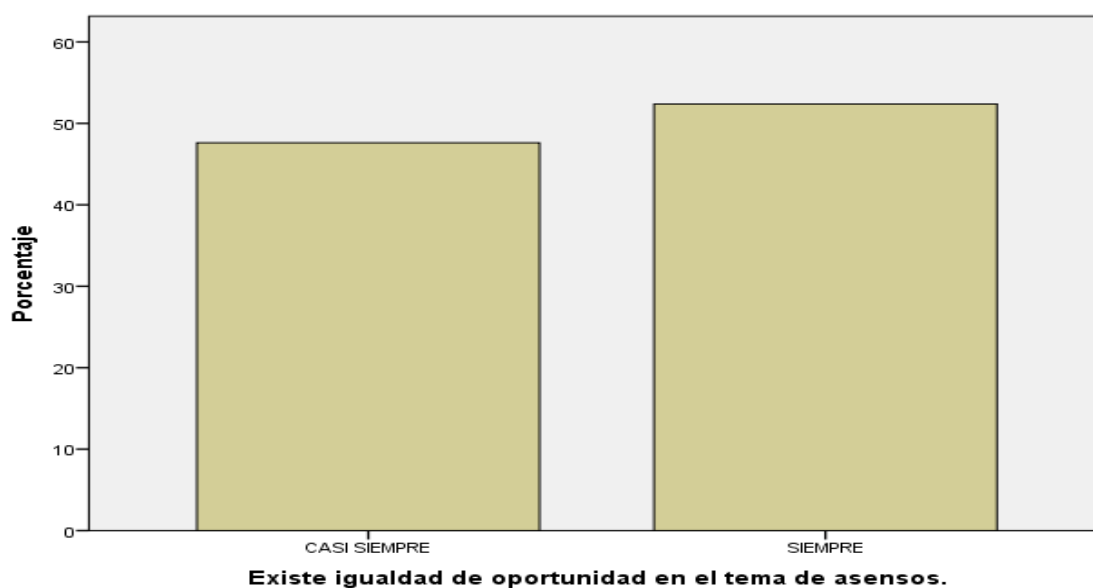
Tabla 10.

Existe igualdad de oportunidad en el tema de asensos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI SIEMPRE	10	47,6	47,6	47,6
SIEMPRE	11	52,4	52,4	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 52,4% considera Casi Siempre Existe igualdad de oportunidad en el tema de asensos, mientras 47,6% consideran Casi siempre.

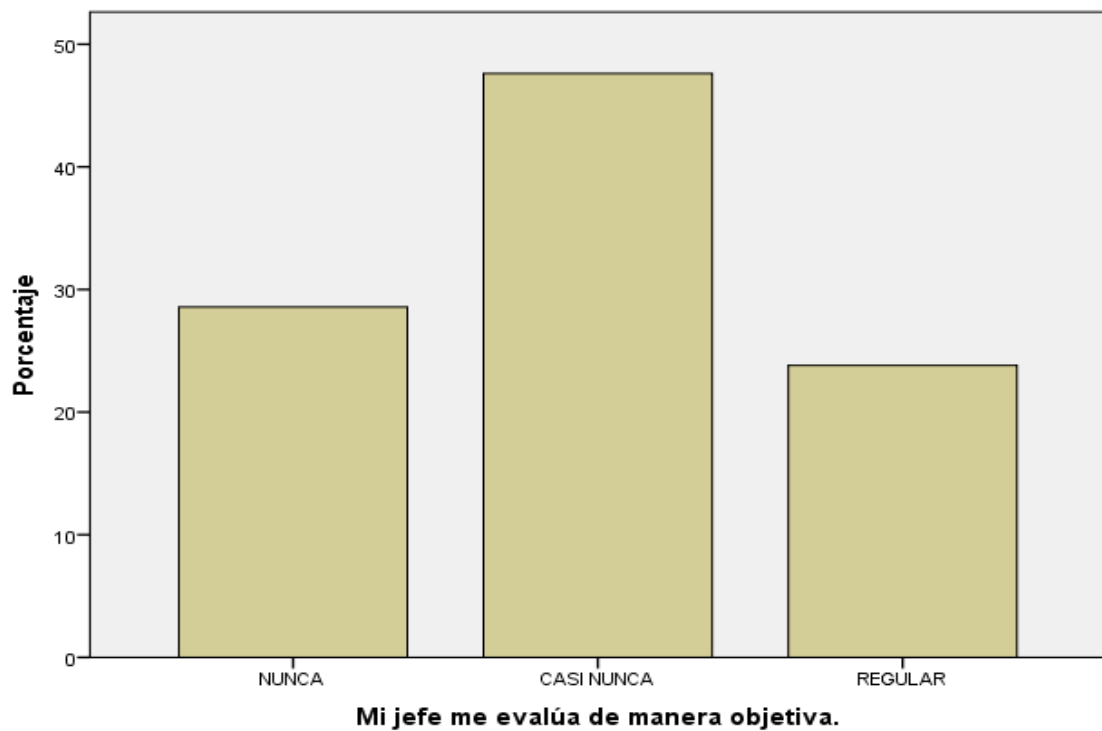
Tabla 11.

Mi jefe me evalúa de manera objetiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	28,6	28,6	28,6
	CASI NUNCA	10	47,6	47,6	76,2
	REGULAR	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 47,6% considera Casi Nunca Mi jefe me evalúa de manera objetiva, mientras 23,8% consideran regular.

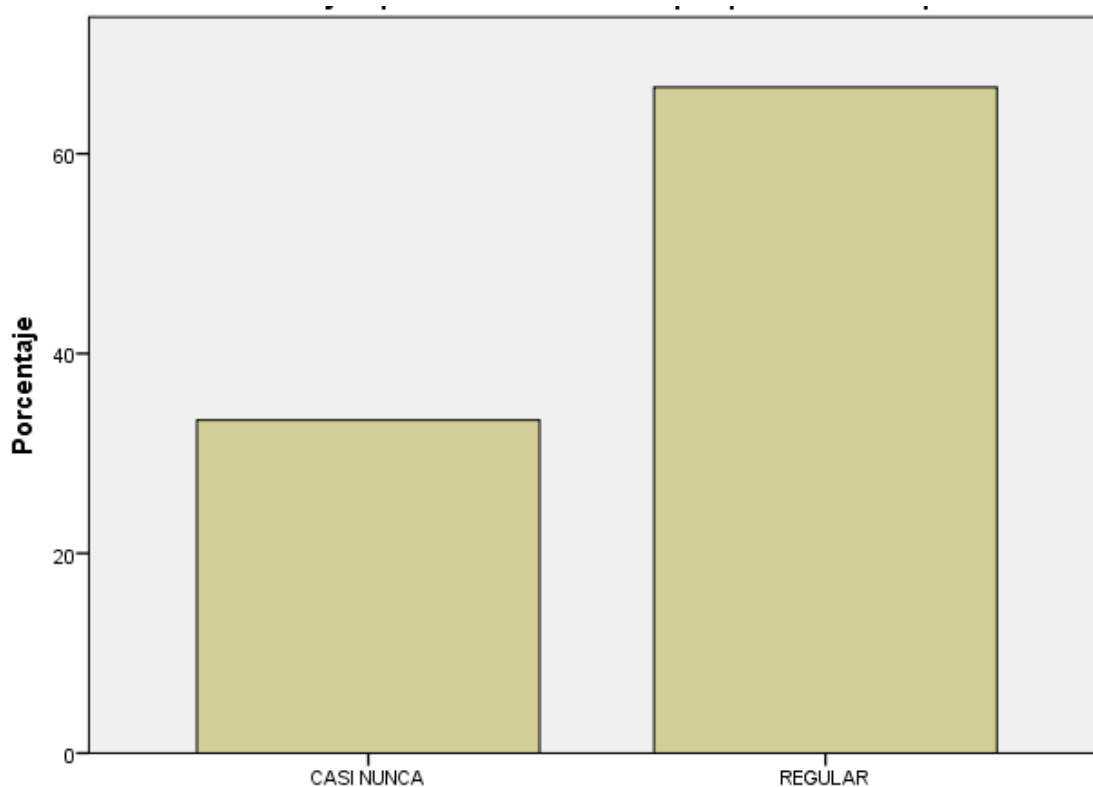
Tabla 12.

Recibo orientación y capacitación adecuada por parte de mi supervisor.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	33,3	33,3	33,3
	REGULAR	14	66,7	66,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Recibo orientación y capacitación adecuada por parte de mi supervisor.

Interpretación:

De los encuestados el 66,7% considera Regular recibo orientación y capacitación adecuada por parte de mi supervisor., mientras 33,3% consideran casi nunca.

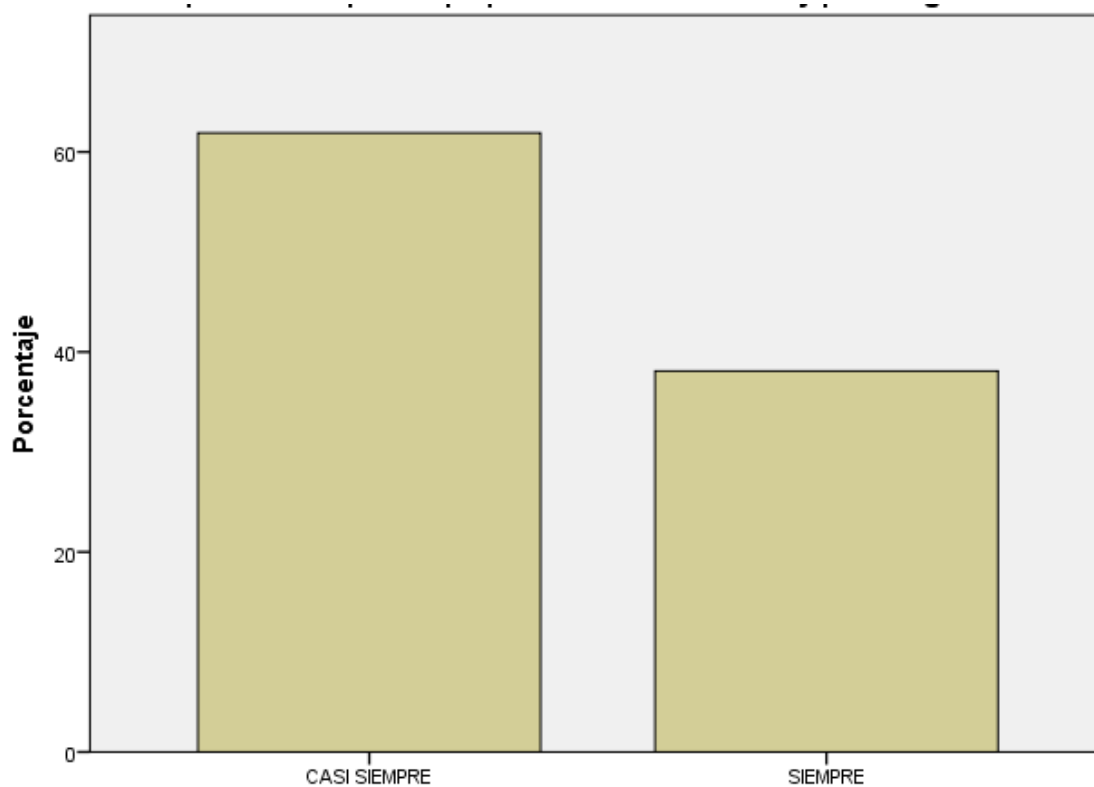
Tabla 13.

Mi supervisor se preocupa por mi bienestar físico y psicológico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	61,9	61,9	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Mi supervisor se preocupa por mi bienestar físico y psicológico.

Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera Regular mi supervisor se preocupa por mi bienestar físico y psicológico, mientras 38,1% consideran Siempre.

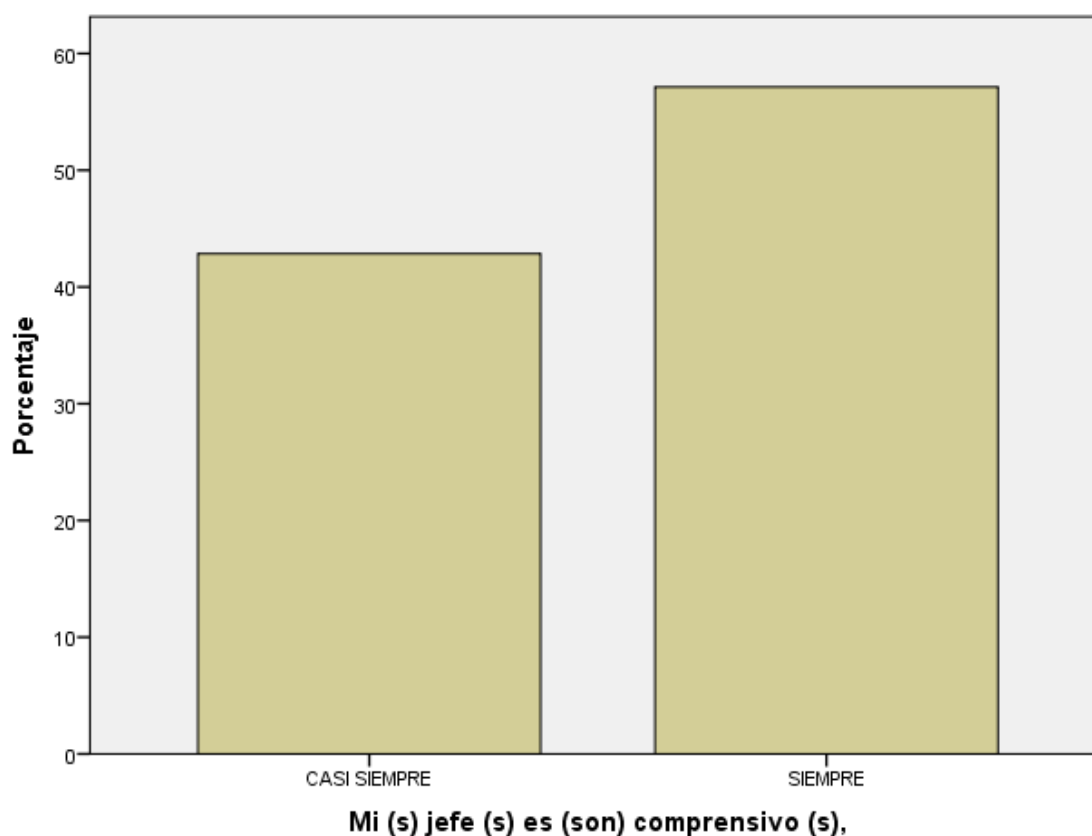
Tabla 14.

Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s),

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	9	42,9	42,9	42,9
	SIEMPRE	12	57,1	57,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 57,1% considera Siempre Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s), mientras 42,9% consideran casi Siempre.

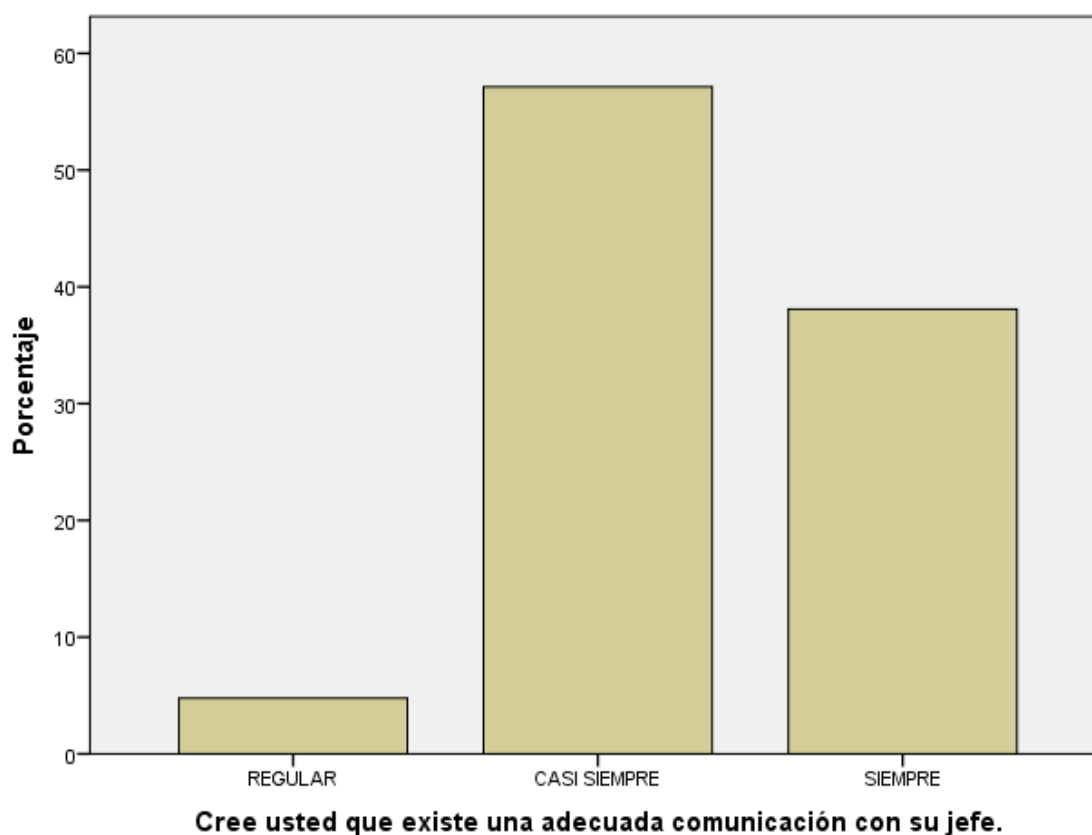
Tabla 15.

Cree usted que existe una adecuada comunicación con su jefe.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	4,8	4,8	4,8
	CASI SIEMPRE	12	57,1	57,1	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 57,1% considera Casi Cree usted que existe una adecuada comunicación con su jefe, mientras 4,8% consideran regular.

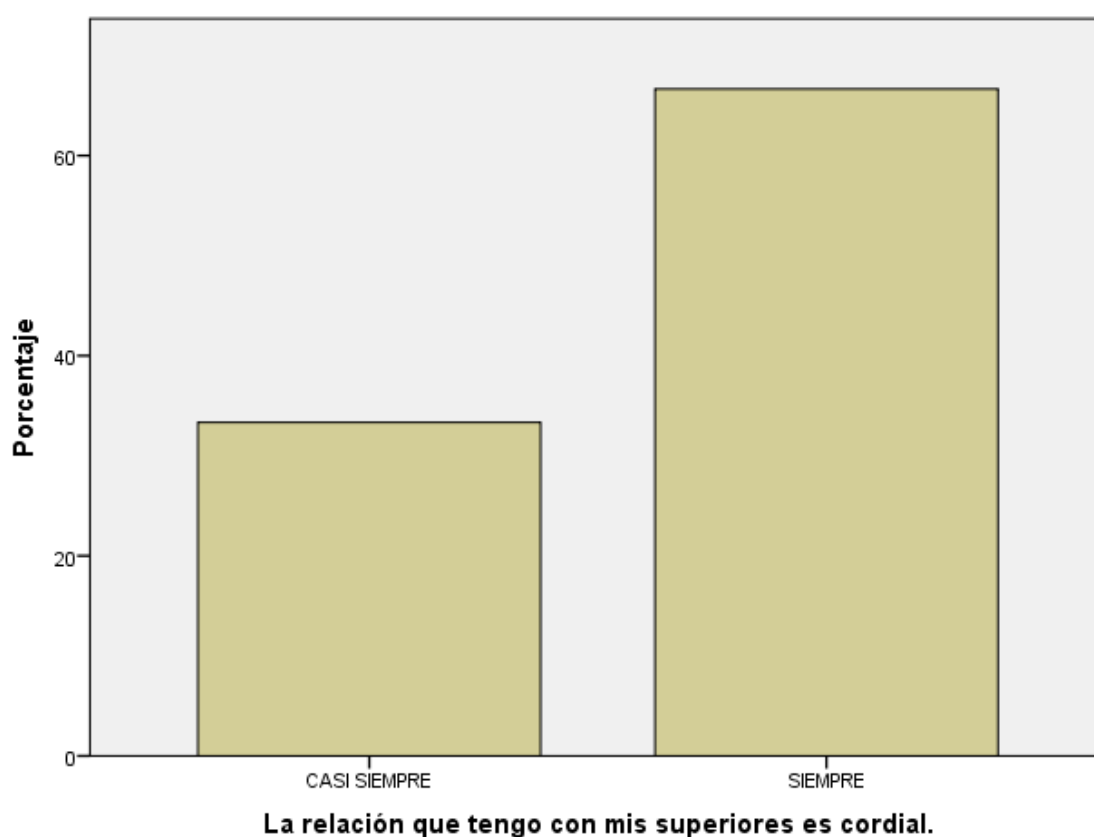
Tabla 16.

La relación que tengo con mis superiores es cordial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	7	33,3	33,3	33,3
	SIEMPRE	14	66,7	66,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 66,7% considera siempre la relación que tengo con mis superiores es cordial, mientras 33,3% consideran casi siempre.

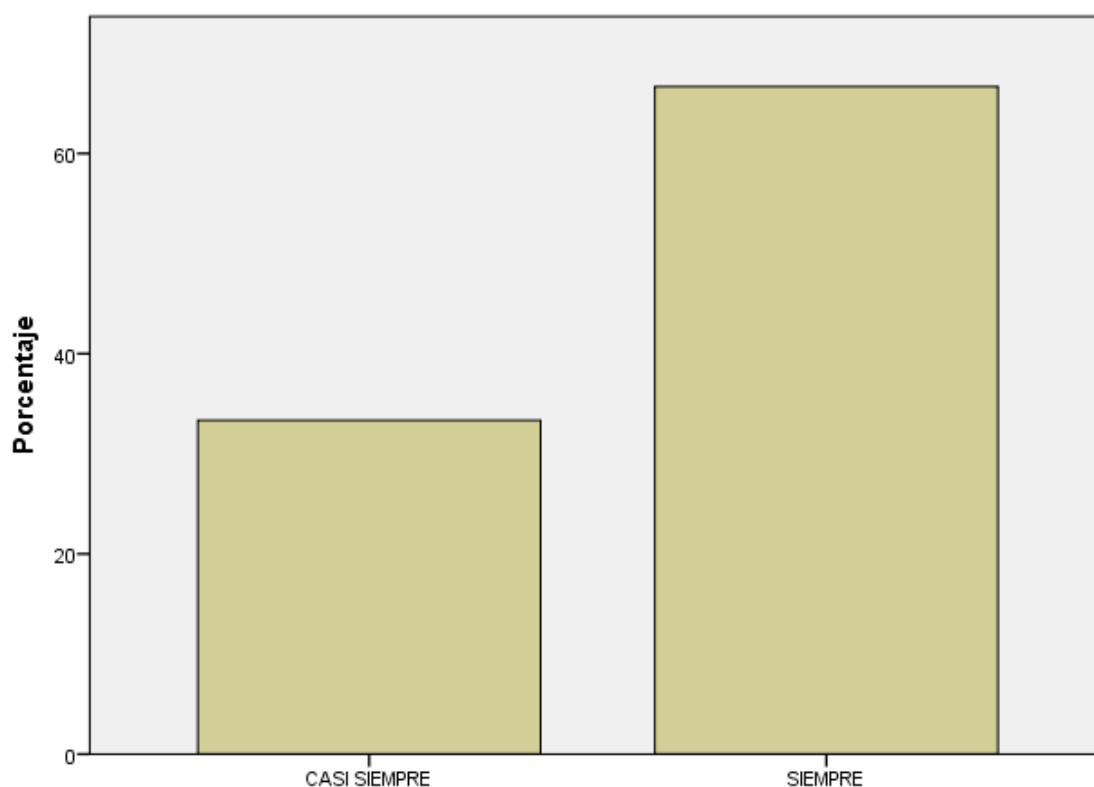
Tabla 17.

La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	7	33,3	33,3	33,3
	SIEMPRE	14	66,7	66,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

Interpretación:

De los encuestados el 66,7% considera siempre La organización promueve y fomenta la comunicación interna., mientras 33,3% consideran casi siempre.

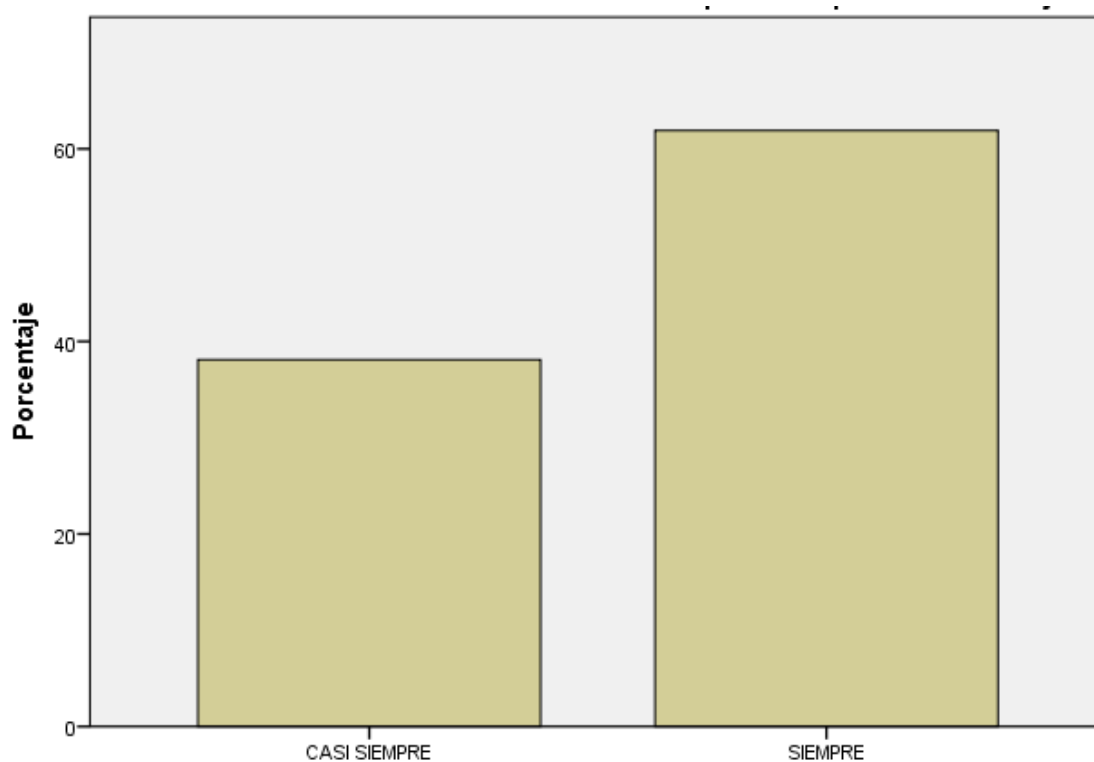
Tabla 18.

Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	8	38,1	38,1	38,1
	SIEMPRE	13	61,9	61,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera siempre Se cuenta con vía a la información necesaria para cumplir con la labor, mientras 38,1% consideran casi siempre.

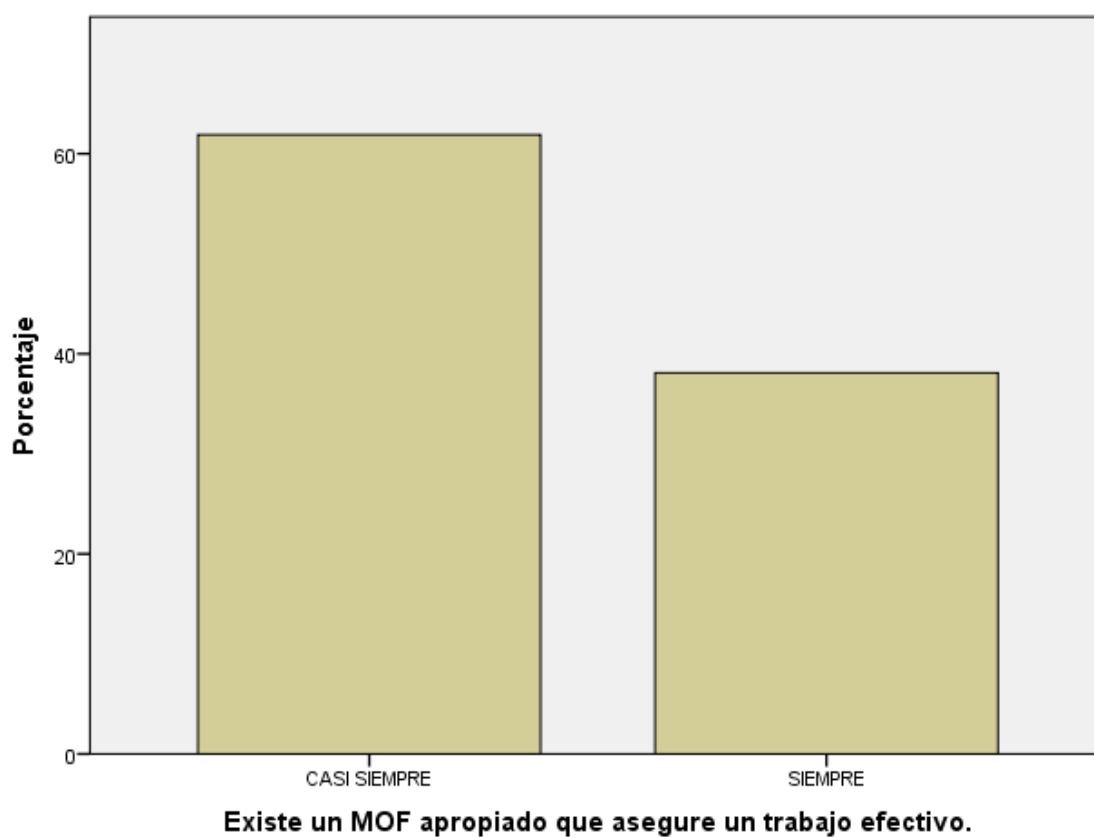
Tabla 19.

Existe un MOF apropiado que asegure un trabajo efectivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	61,9	61,9	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



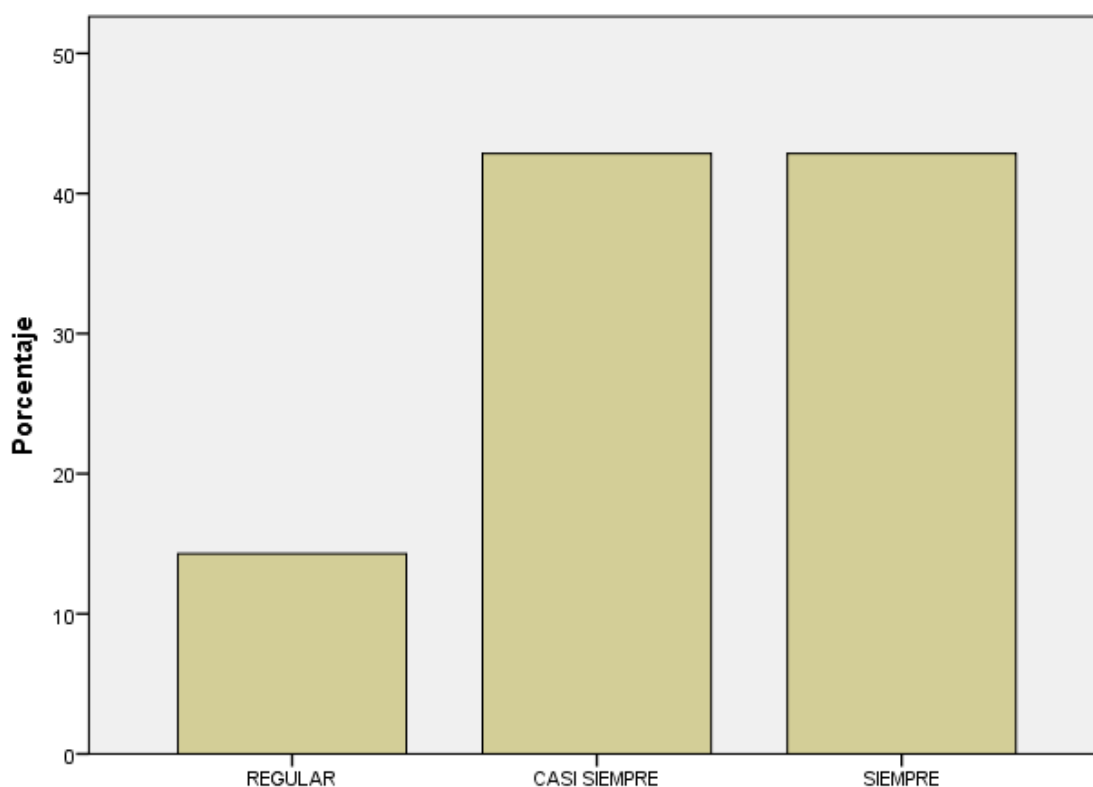
Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera casi siempre Existe un MOF apropiado que asegure un trabajo efectivo, mientras 38,1% consideran siempre.

Tabla 20.
El sueldo que percibo esta en relación con el trabajo que realizó.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	3	14,3	14,3	14,3
	CASI SIEMPRE	9	42,9	42,9	57,1
	SIEMPRE	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018
 Elaboración: propia



El sueldo que percibo esta en relación con el trabajo que realizó.

Interpretación:

De los encuestados el 42,9% considera casi siempre y siempre el sueldo que percibo está en relación con el trabajo que realizó, mientras 14,3% consideran regular.

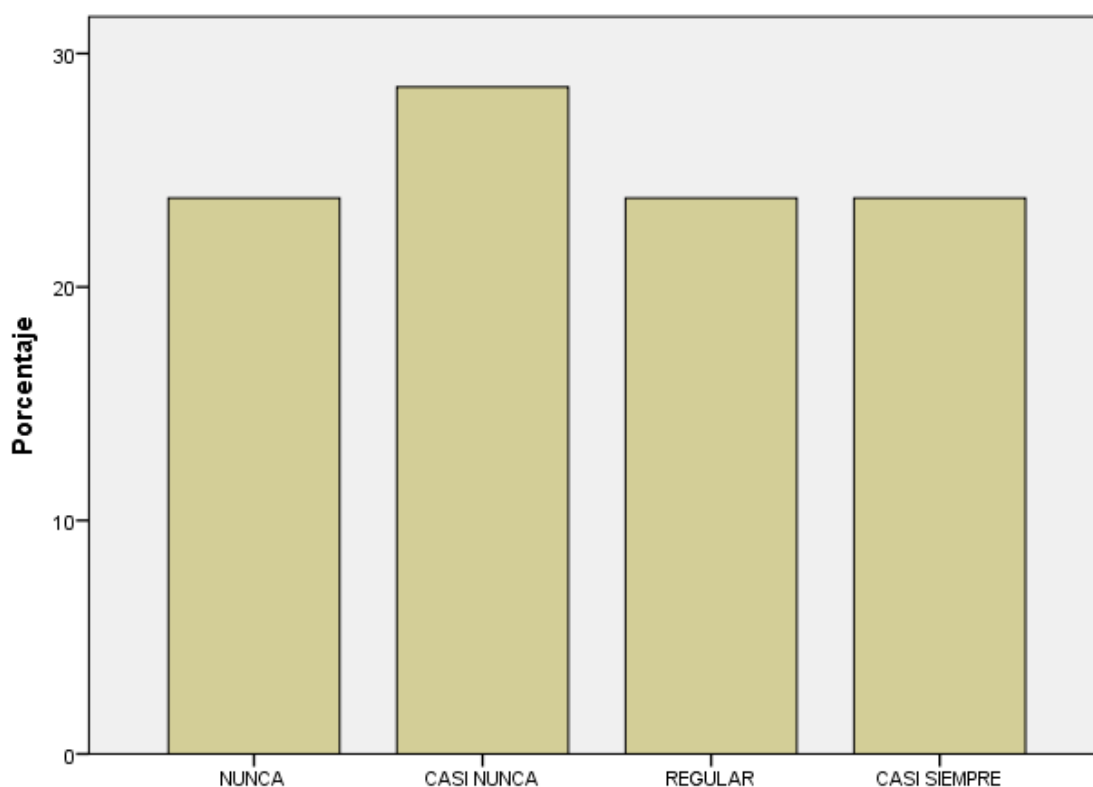
Tabla 21.

La labor que desempeño le permite cubrir mis expectativas económicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	23,8	23,8	23,8
	CASI NUNCA	6	28,6	28,6	52,4
	REGULAR	5	23,8	23,8	76,2
	CASI SIEMPRE	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



La labor que desempeño le permite cubrir mis expectativas económicas.

Interpretación:

De los encuestados el 28,6% considera casi nunca La labor que desempeño le permite cubrir mis expectativas económicas, mientras 23,8% consideran nunca, regular y casi siempre.

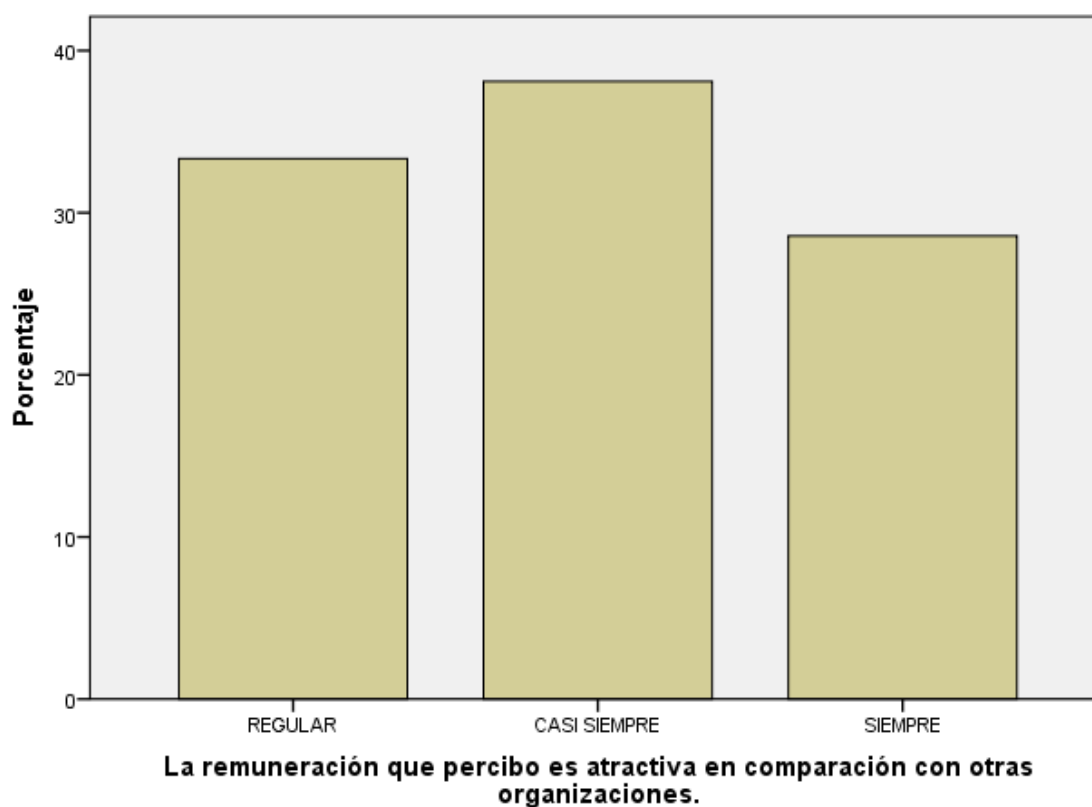
Tabla 22.

La remuneración que percibo es atractiva en comparación con otras organizaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	7	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	8	38,1	38,1	71,4
	SIEMPRE	6	28,6	28,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 38,1% considera casi siempre La remuneración que percibo es atractiva en comparación con otras organizaciones, mientras 28,6% consideran siempre.

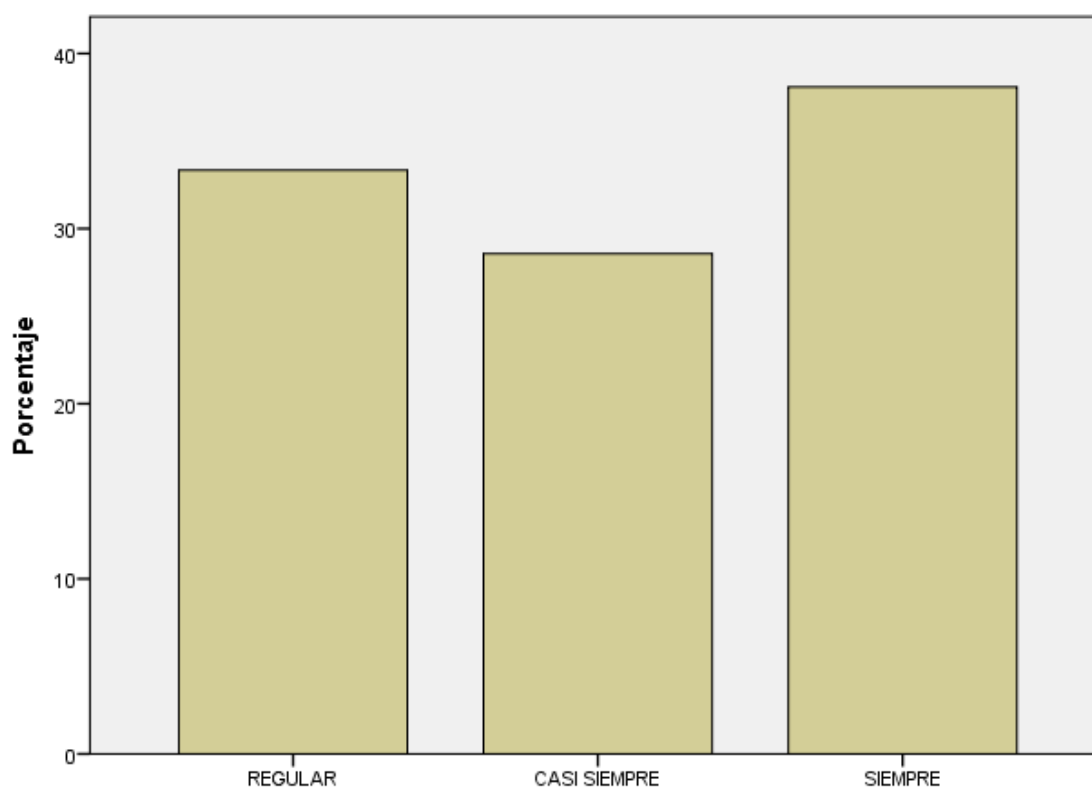
Tabla 23.

La institución otorga incentivos económicos por buen desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	7	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	6	28,6	28,6	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



La institución otorga incentivos económicos por buen desempeño.

Interpretación:

De los encuestados el 38,1% considera siempre La institución otorga incentivos económicos por buen desempeño, mientras 28,6% consideran casi siempre.

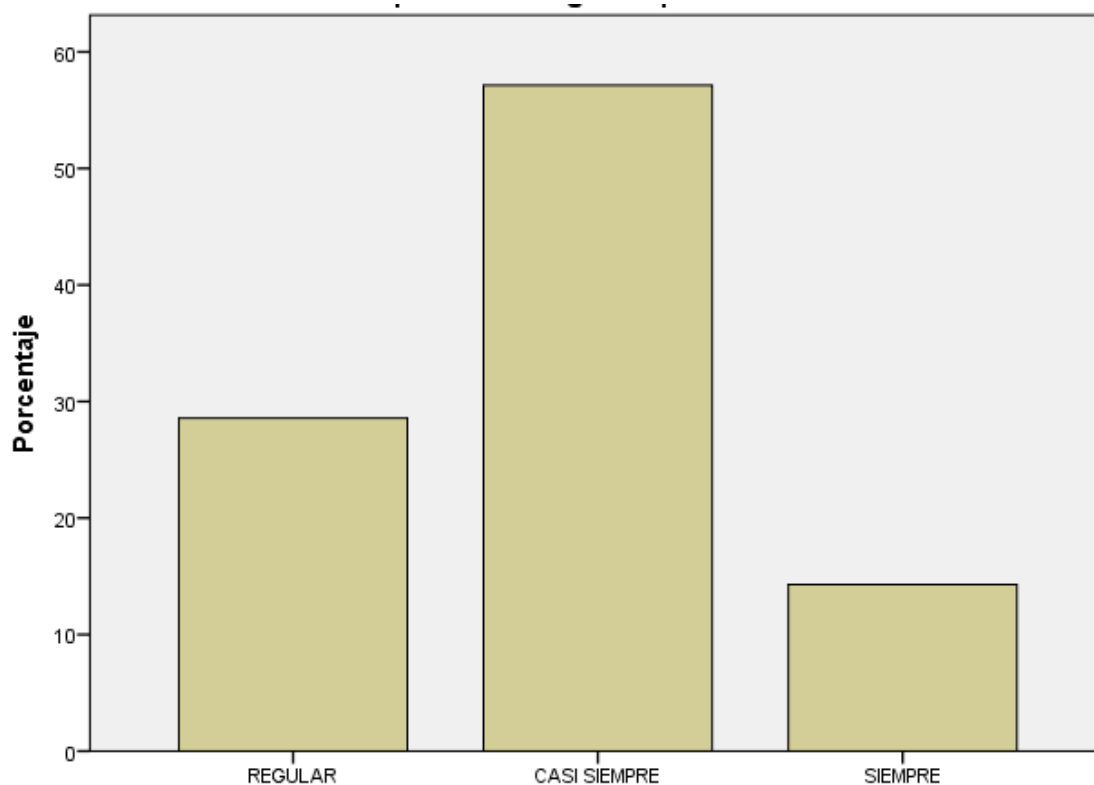
Tabla 24.

Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	6	28,6	28,6	28,6
	CASI SIEMPRE	12	57,1	57,1	85,7
	SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas.

Interpretación:

De los encuestados el 57,1% considera casi siempre Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas, mientras 14,3% consideran siempre.

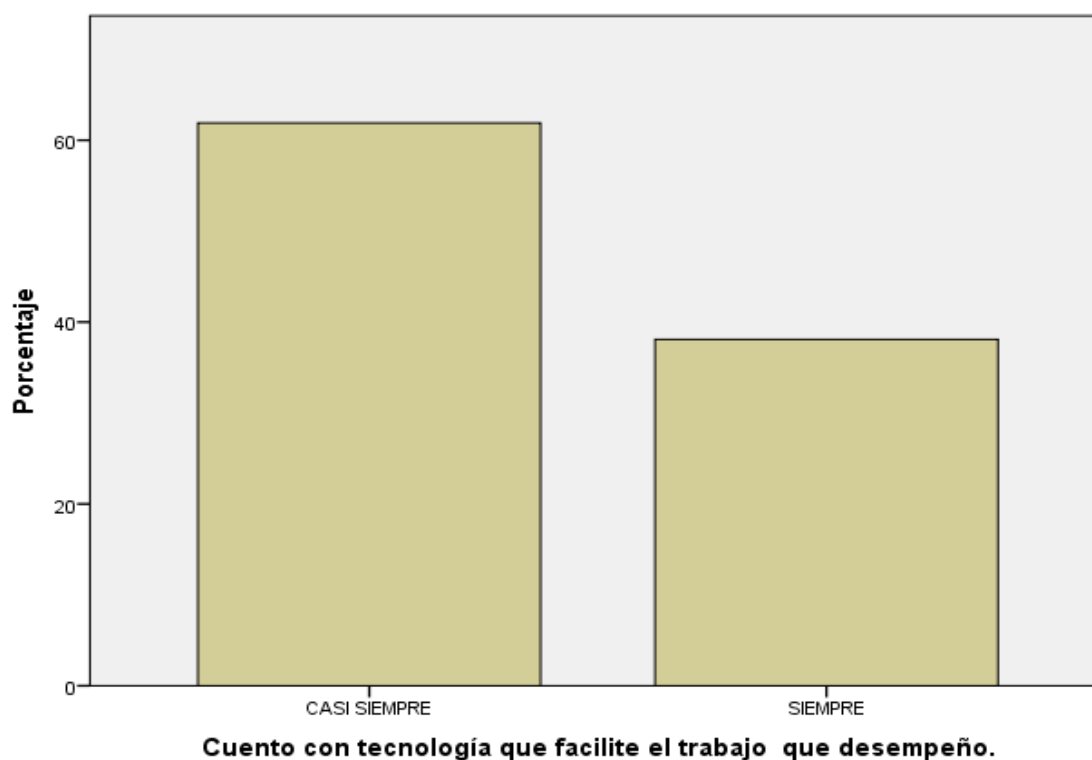
Tabla 25.

Cuento con tecnología que facilite el trabajo que desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	61,9	61,9	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera casi siempre Cuento con tecnología que facilite el trabajo que desempeño, mientras 38,1% consideran siempre.

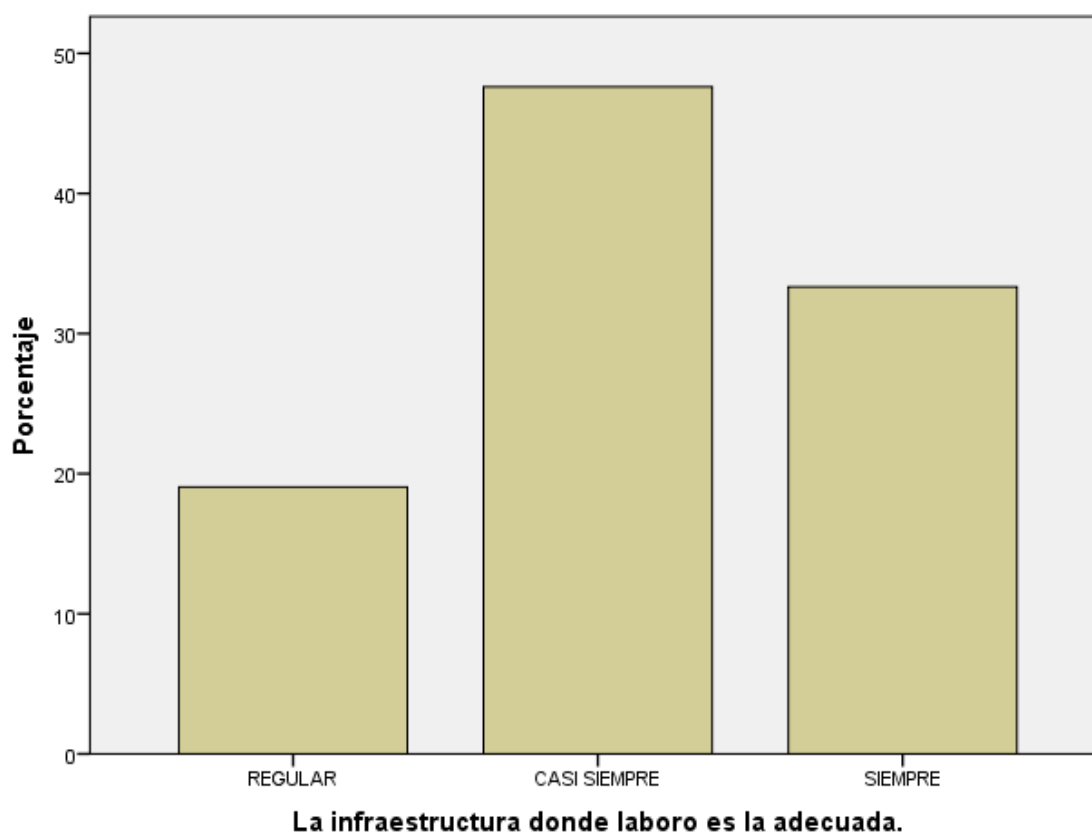
Tabla 26.

La infraestructura donde laboro es la adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	19,0	19,0	19,0
	CASI SIEMPRE	10	47,6	47,6	66,7
	SIEMPRE	7	33,3	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 47,6% considera casi siempre la infraestructura donde laboro es la adecuada, mientras 19,0% consideran regular.

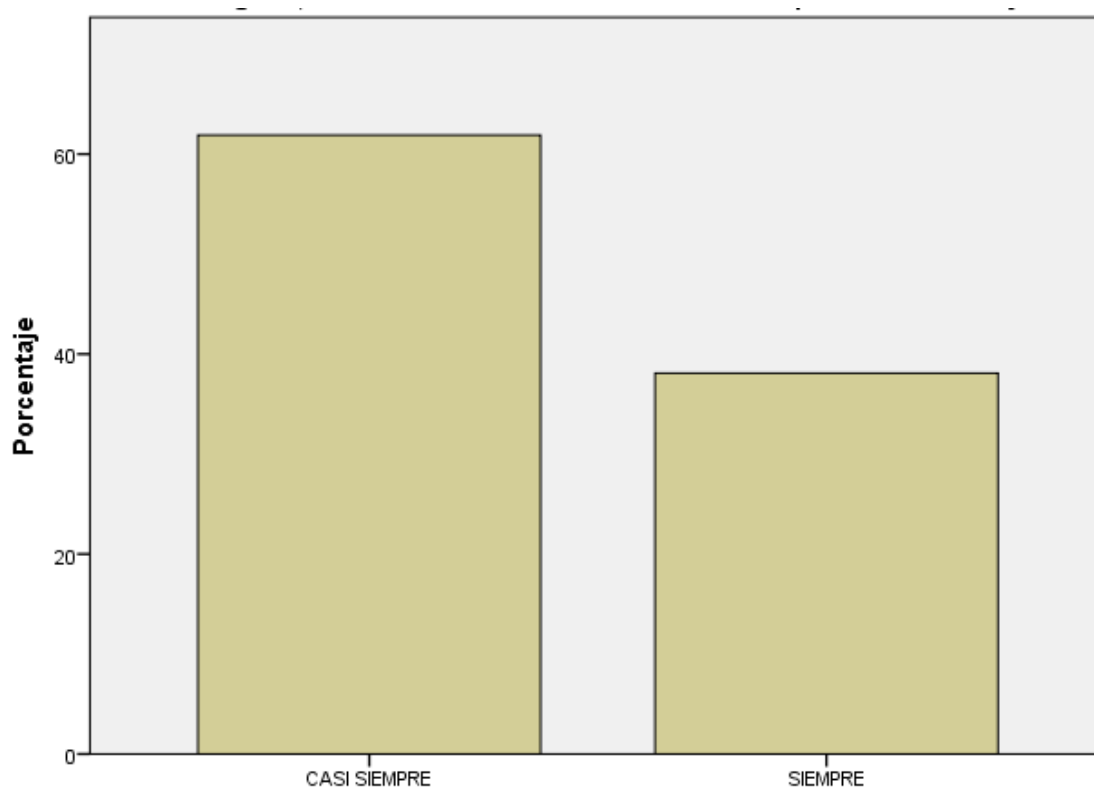
Tabla 27.

Me siento seguro, libre de accidentes laborales en mi puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	61,9	61,9	61,9
	SIEMPRE	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Me siento seguro, libre de accidentes laborales en mi puesto de trabajo.

Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera casi siempre Me siento seguro, libre de accidentes laborales en mi puesto de trabajo, mientras 38,1% consideran siempre.

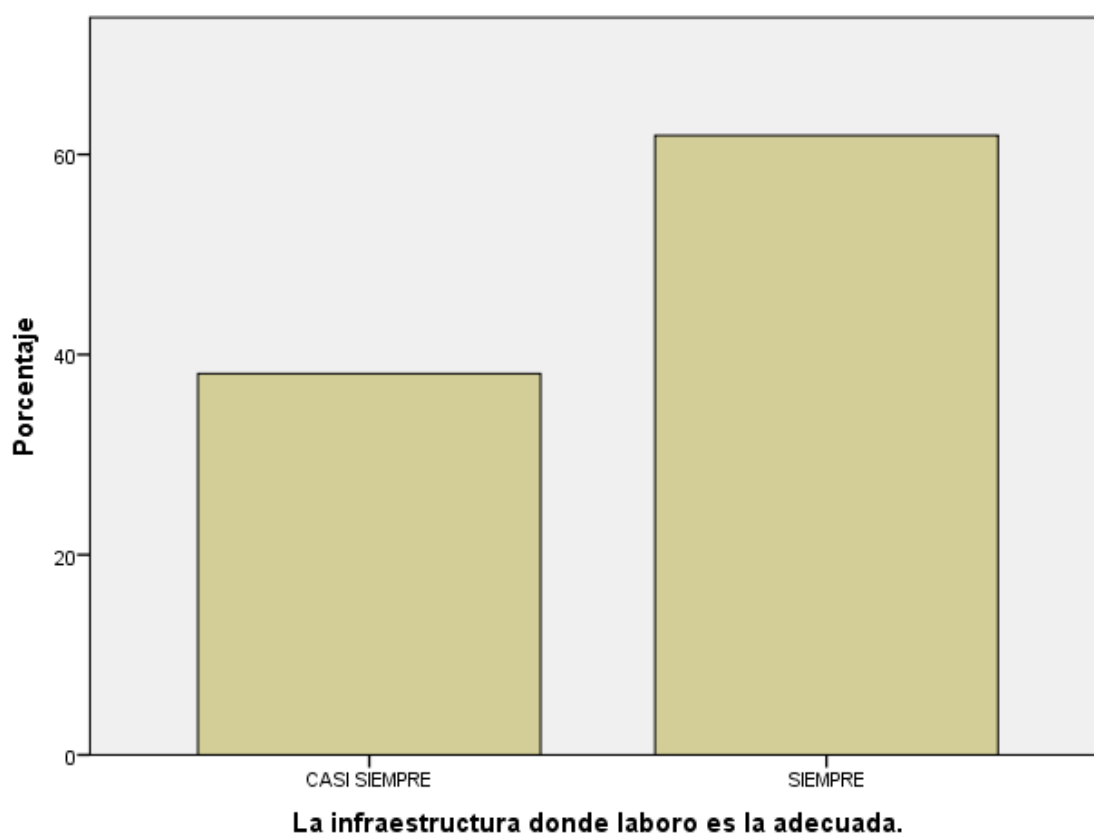
Tabla 28.

La infraestructura donde laboro es la adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	8	38,1	38,1	38,1
	SIEMPRE	13	61,9	61,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera casi siempre La infraestructura donde laboro es la adecuada., mientras 38,1% consideran casi siempre.

3.2 Descripción de los resultados de los niveles de motivación de los trabajadores.

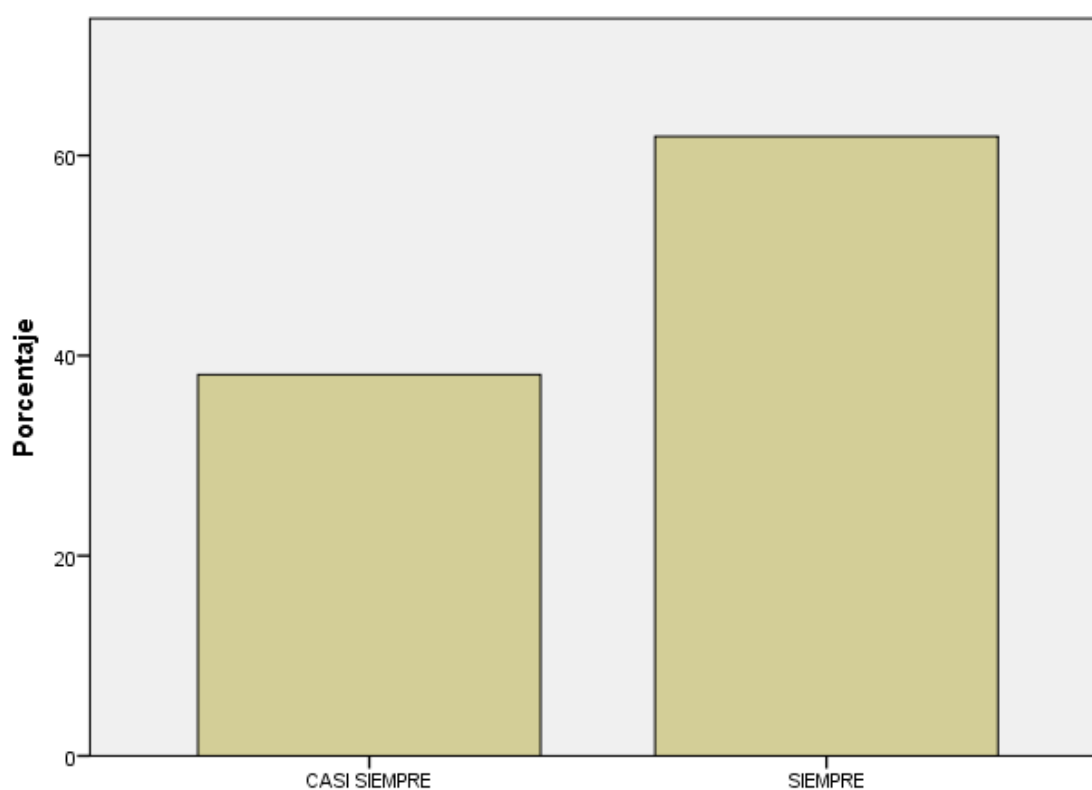
Tabla 29.

Que tan gratificante me siento en relación a la labor que desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	8	38,1	38,1	38,1
	SIEMPRE	13	61,9	61,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Que tan gratificante me siento en relación a la labor que desempeño.

Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera casi siempre que tan gratificante me siento en relación a la labor que desempeño., mientras 38,1% consideran Casi siempre.

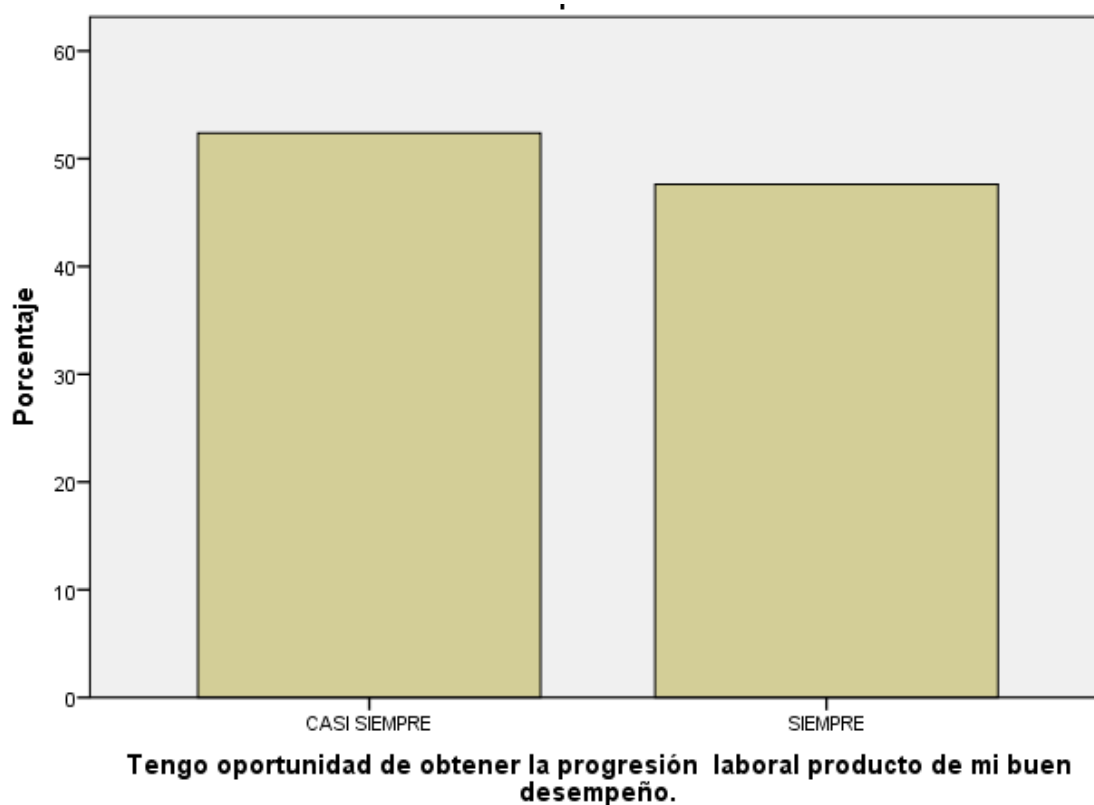
Tabla 30.

Tengo oportunidad de obtener la progresión laboral producto de mi buen desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	52,4	52,4	52,4
	SIEMPRE	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 52,4% considera casi siempre tengo oportunidad de obtener la progresión laboral producto de mi buen desempeño, mientras 47,6% consideran siempre.

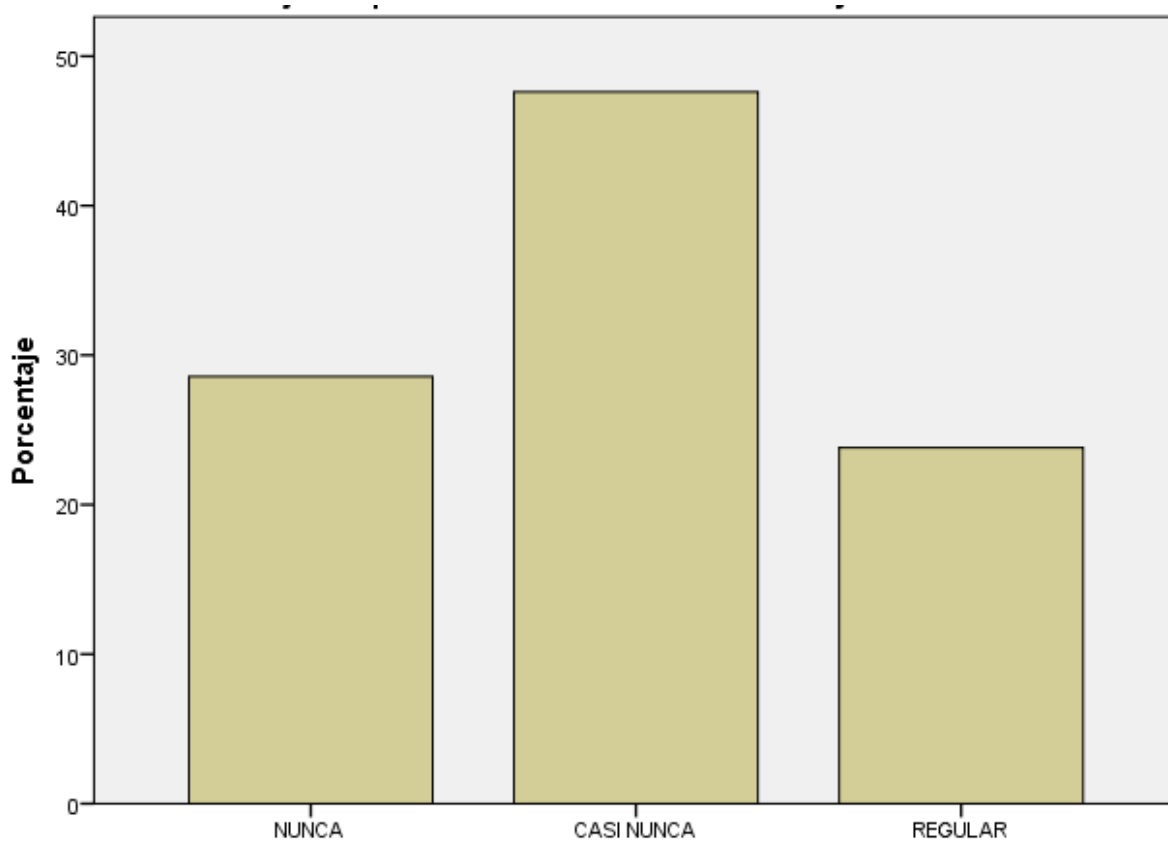
Tabla 31.

Mi Trabajo me permite utilizar mis habilidades y destrezas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	28,6	28,6	28,6
	CASI NUNCA	10	47,6	47,6	76,2
	REGULAR	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Mi Trabajo me permite utilizar mis habilidades y destrezas.

Interpretación:

De los encuestados el 47,6% considera casi nunca Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas, mientras 23,8% consideran regular.

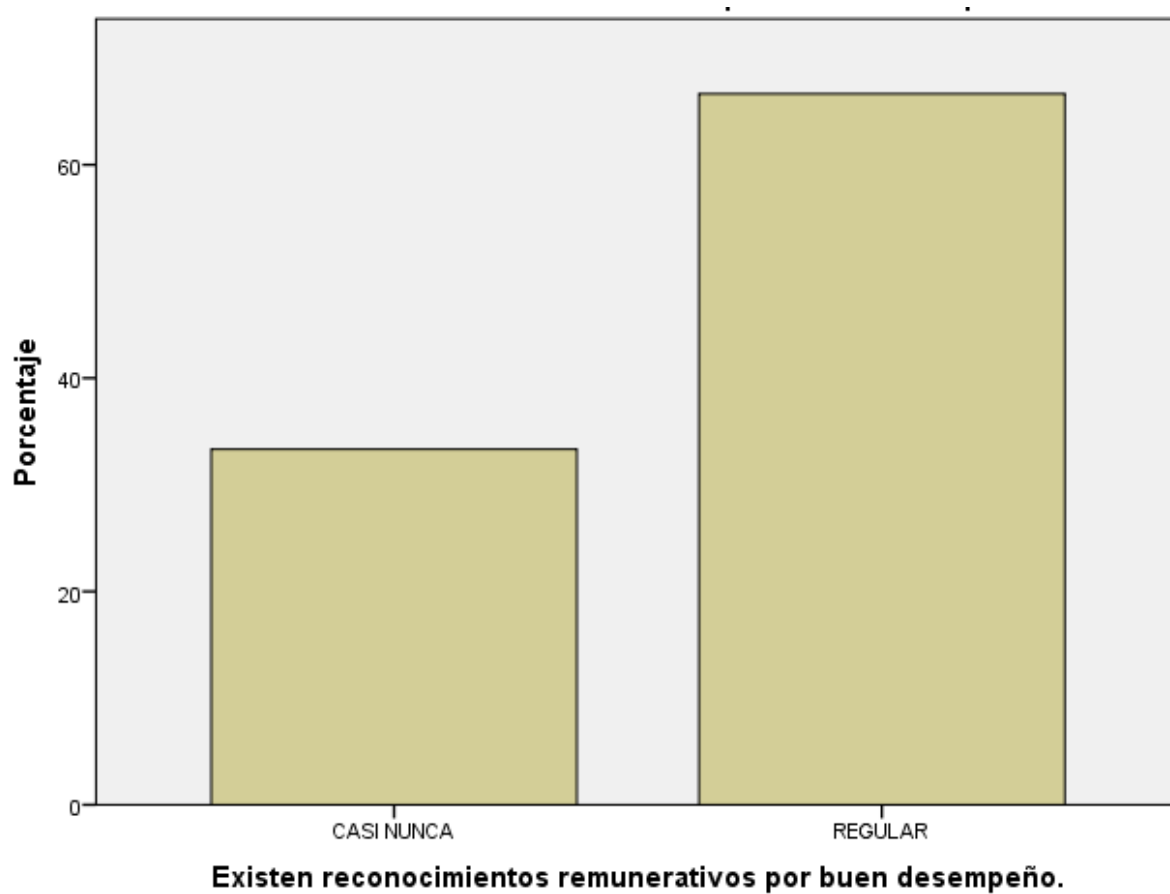
Tabla 32.

Existen reconocimientos remunerativos por buen desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	33,3	33,3	33,3
	REGULAR	14	66,7	66,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 66,7% considera regular Existen reconocimientos remunerativos por buen desempeño., mientras 33,3% consideran casi nunca.

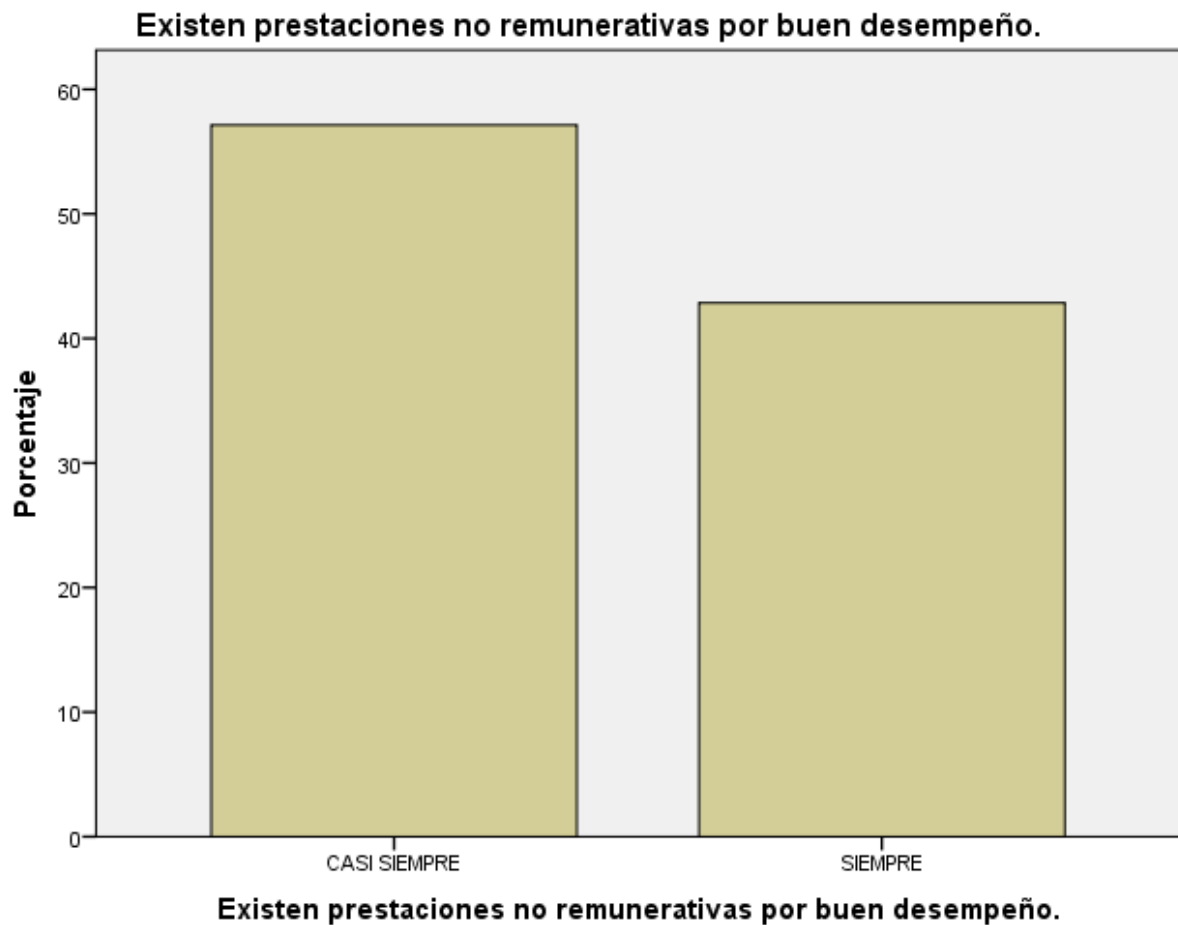
Tabla 33

Existen prestaciones no remunerativas por buen desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	12	57,1	57,1	57,1
	SIEMPRE	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 57,1% considera casi siempre Existen prestaciones no remunerativas por buen desempeño, mientras 42,9% consideran siempre.

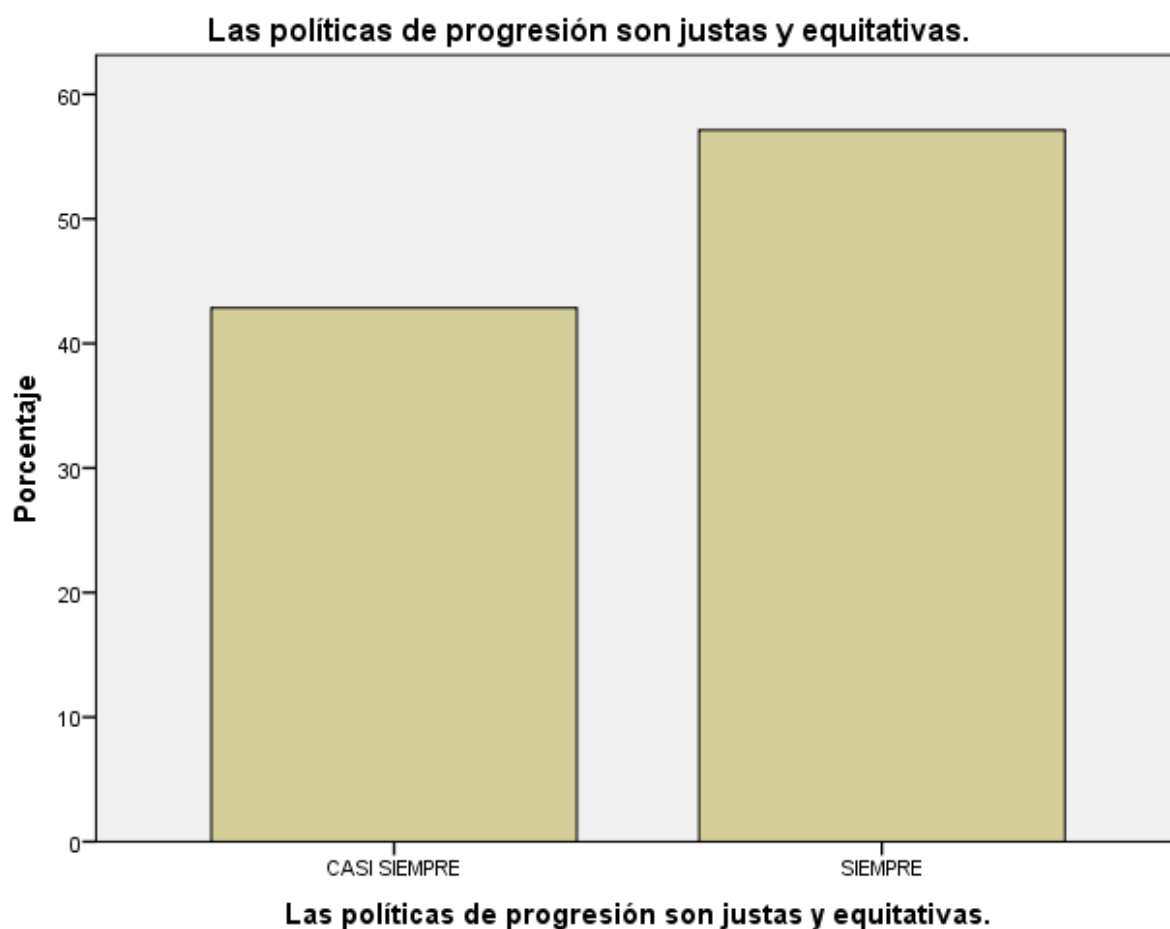
Tabla 34

Las políticas de progresión son justas y equitativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	9	42,9	42,9	42,9
	SIEMPRE	12	57,1	57,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 57,1% considera siempre las políticas de progresión son justas y equitativas., mientras 42,9% consideran Casi siempre.

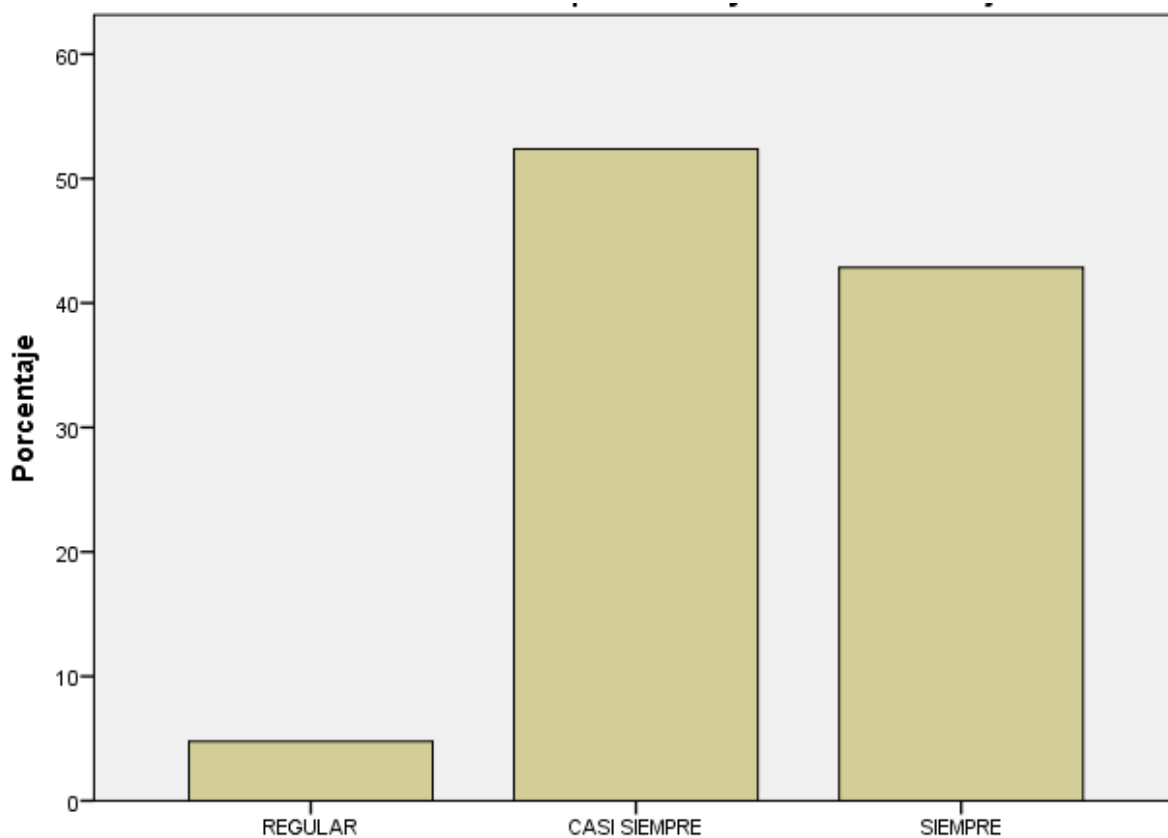
Tabla 35

Existe libertad en las tareas que realiza y horario de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	4,8	4,8	4,8
	CASI SIEMPRE	11	52,4	52,4	57,1
	SIEMPRE	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Existe libertad en las tareas que realiza y horario de trabajo.

Interpretación:

De los encuestados el 52,4% considera casi siempre existe libertad en las tareas que realiza y horario de trabajo, mientras 4,8% consideran regular.

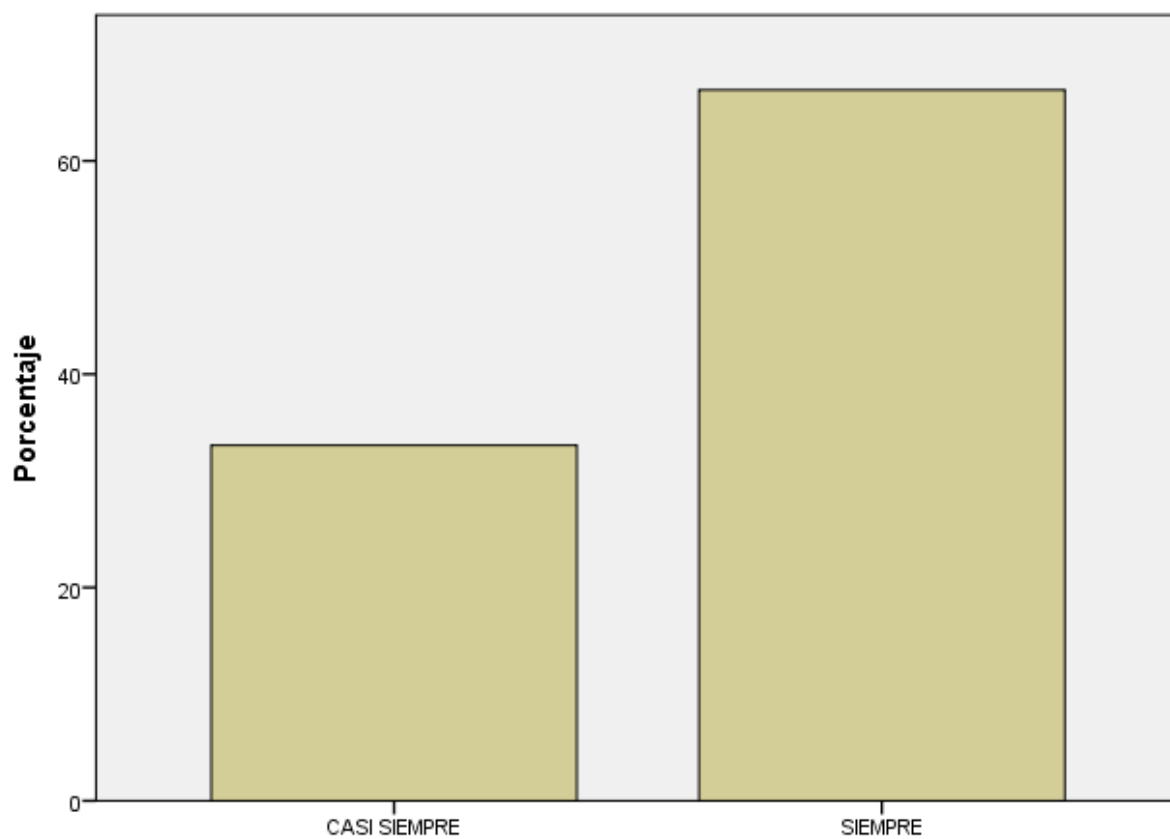
Tabla 36.

El riesgo de sufrir enfermedades laborales es mínima.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	7	33,3	33,3	33,3
	SIEMPRE	14	66,7	66,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



El riesgo de sufrir enfermedades laborales son mínimas.

Interpretación:

De los encuestados el 66,7% considera siempre el riesgo de sufrir enfermedades laborales son mínimas, mientras 33,3% consideran casi siempre.

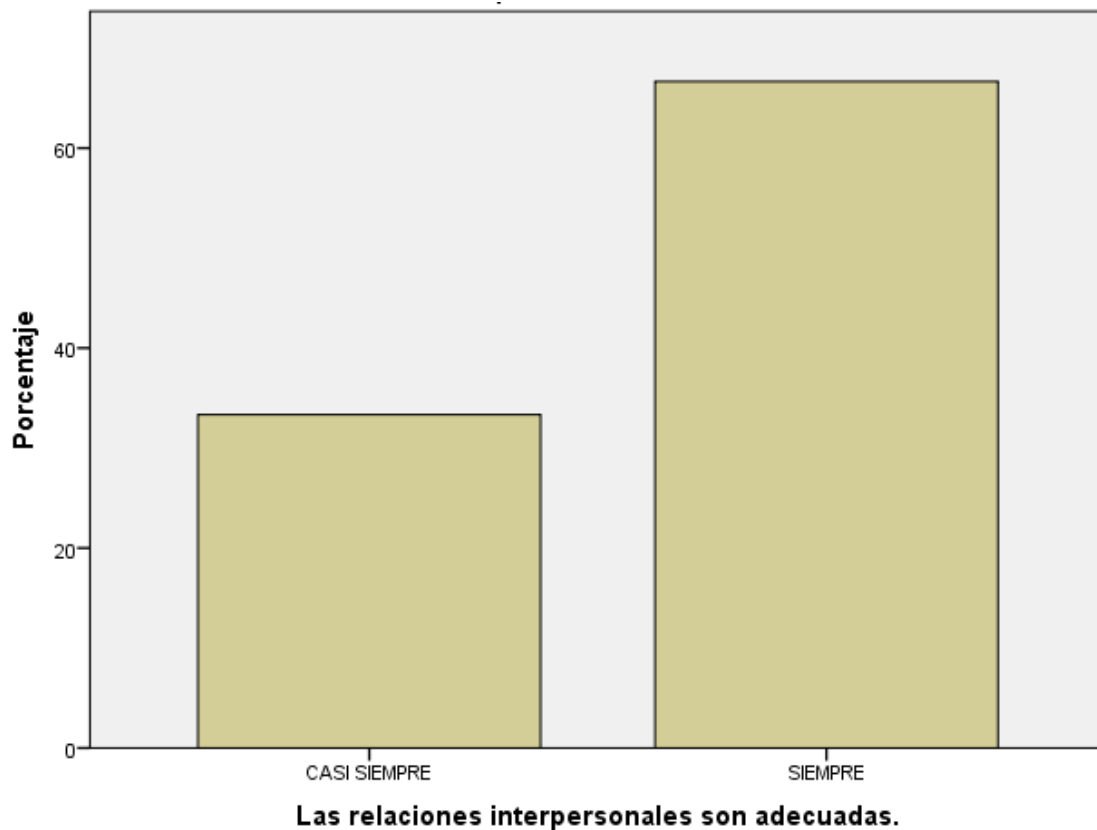
Tabla 37.

Las relaciones interpersonales son adecuadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	7	33,3	33,3	33,3
	SIEMPRE	14	66,7	66,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 66,7% considera siempre Las relaciones interpersonales son adecuadas, mientras 33,3% consideran Casi siempre.

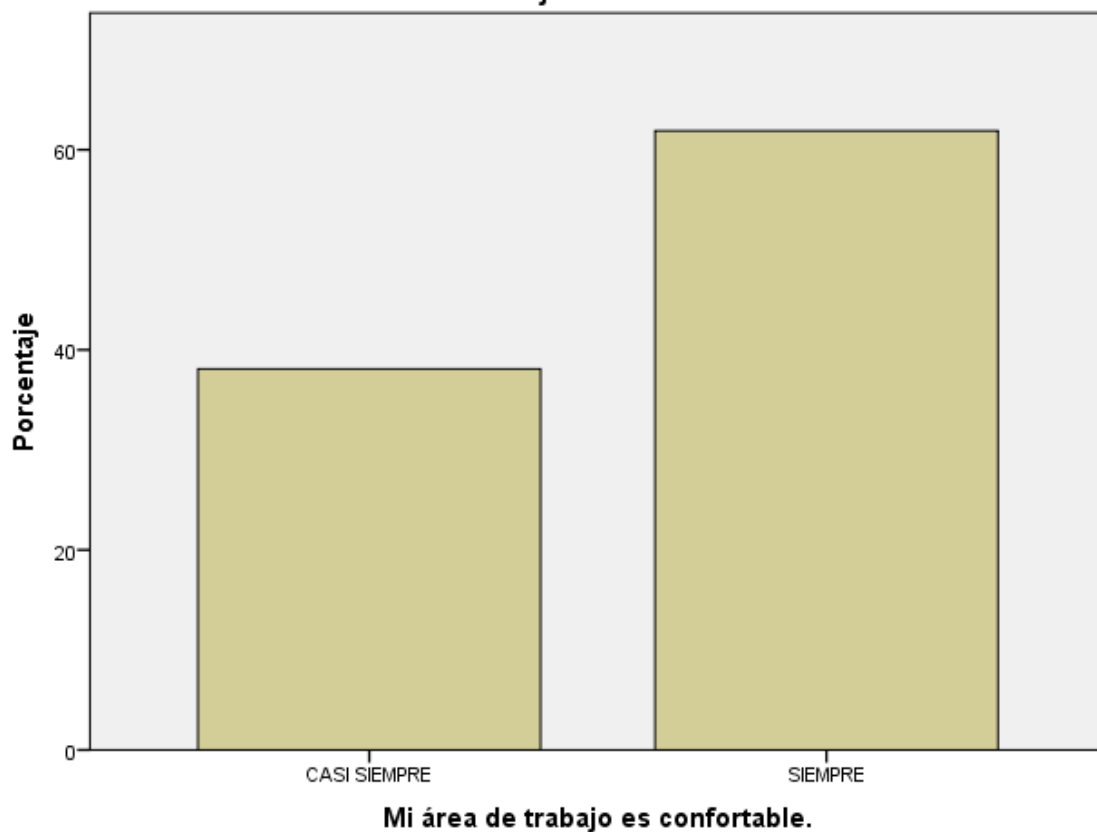
Tabla 38.

Mi área de trabajo es confortable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	8	38,1	38,1	38,1
	SIEMPRE	13	61,9	61,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 61,9% considera siempre mi área de trabajo es confortable, mientras 38,1% consideran Casi siempre.

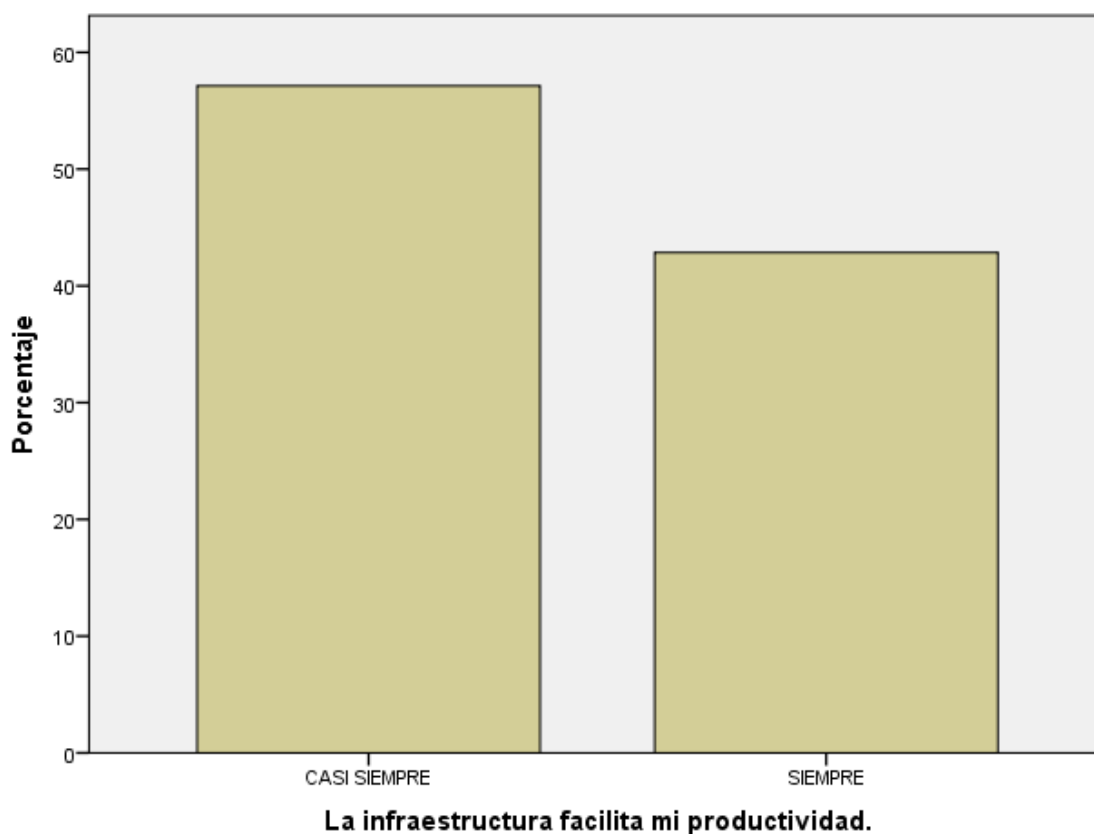
Tabla 39.

La infraestructura facilita mi productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	12	57,1	57,1	57,1
	SIEMPRE	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 57,1% considera casi siempre la infraestructura facilita mi productividad., mientras 42,9% consideran siempre.

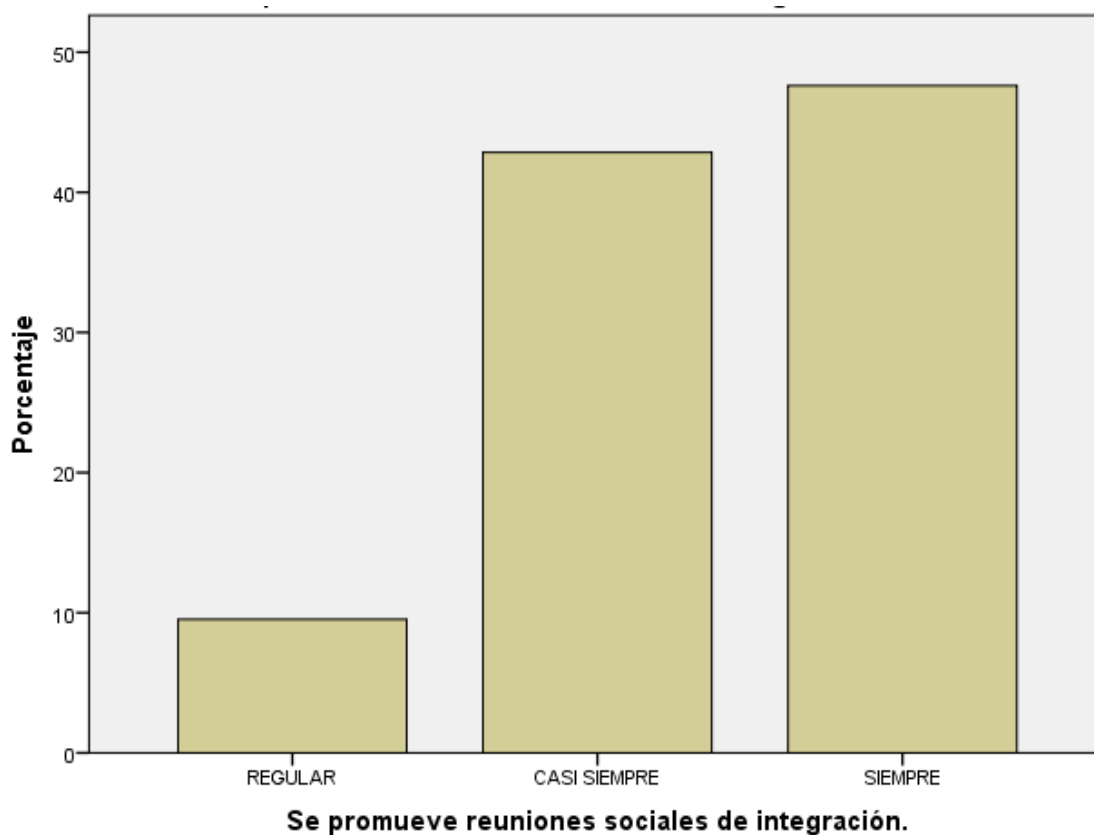
Tabla 40.

Se promueve reuniones sociales de integración.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	2	9,5	9,5	9,5
	CASI SIEMPRE	9	42,9	42,9	52,4
	SIEMPRE	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 47,6% considera siempre Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas, mientras 9,5% consideran regular.

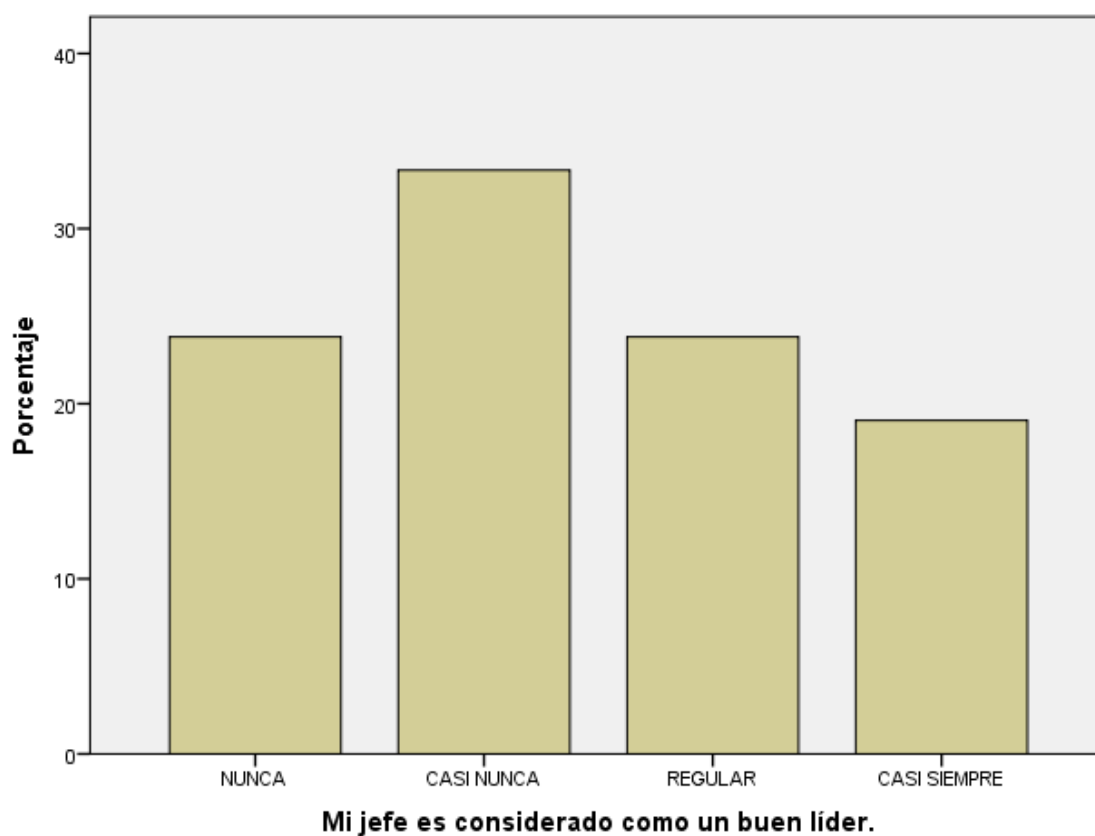
Tabla 41.

Mi jefe es considerado como un buen líder.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	23,8	23,8	23,8
	CASI NUNCA	7	33,3	33,3	57,1
	REGULAR	5	23,8	23,8	81,0
	CASI SIEMPRE	4	19,0	19,0	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 33,3% considera casi Nunca Mi jefe es considerado como un buen líder., mientras 19,0% consideran Casi siempre.

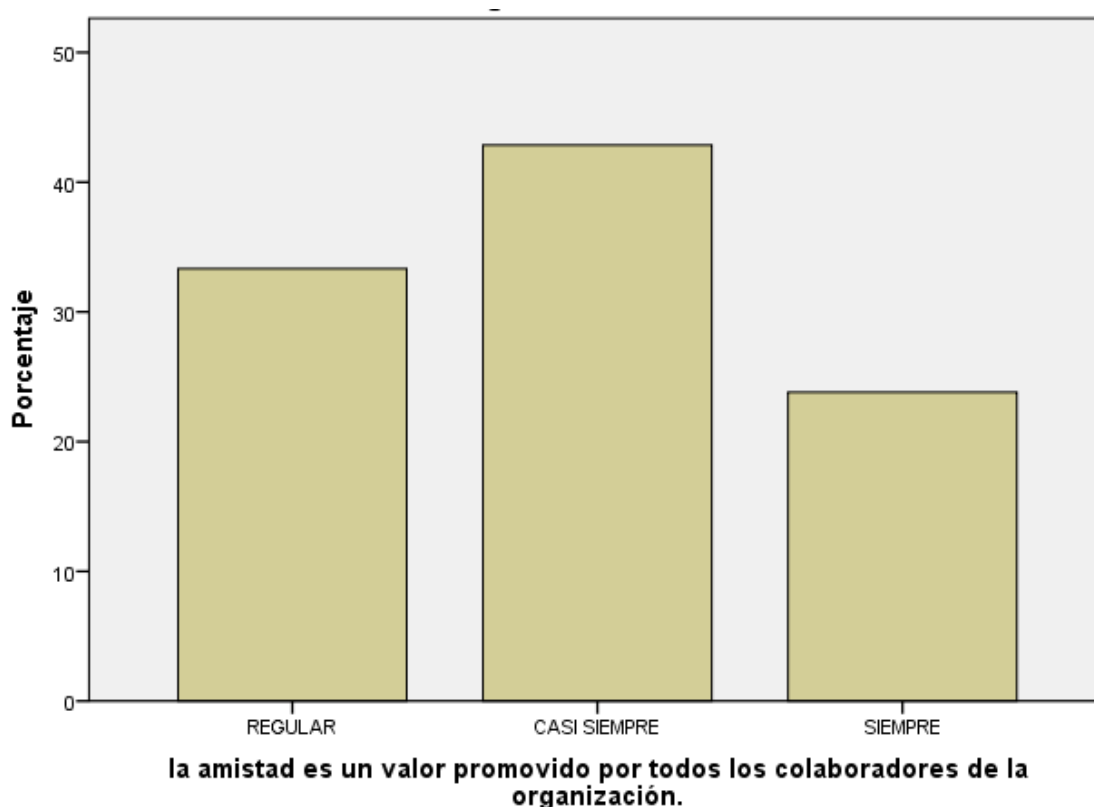
Tabla 42.

la amistad es un valor promovido por todos los colaboradores de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	7	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	9	42,9	42,9	76,2
	SIEMPRE	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, Diciembre 2018

Elaboración: propia



Interpretación:

De los encuestados el 42,9% considera casi siempre la amistad es un valor promovido por todos los colaboradores de la organización., mientras 23,8% consideran siempre.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo General Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo; 2018.

De acuerdo a los resultados obtenidos:

			CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION DE TRABAJADORES
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,125
		Sig. (bilateral)	.	,589
		N	21	21
	MOTIVACION DE TRABAJADORES	Coefficiente de correlación	-,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,589	.
		N	21	21

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

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

Fuente: base de datos spss26

Estadística de contraste de hipótesis La hipótesis de mi investigación fue procesada por el programa estadístico SPSS V.26, donde se obtiene el Rhode Spearman.

Es decir

$P > 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Hipótesis Nula (HA): El clima laboral influye de manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo; 2018.

Se coincide de esta manera Norma (2016), en su tesis denominada "Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos - 2016", concluye: El nivel del Clima organizacional en la municipalidad de Los Olivos es buena, pero podría ser aún mejor si damos mayor preocupación a los conflictos, ya que cuando una de las partes busca realizar un buen trabajo, en busca lograr sus objetivos dentro de su área; encuentra interferencias, por parte de otras áreas o por los mismos compañeros de labores.

(Norma, 2016, pág. 65), en tanto Según fxtrade (2012), señala que: Es un mecanismo orientado a generar niveles de alto desempeño dentro de la organización, para lo cual se estimula a los trabajadores a poner su mayor esfuerzo, en aras del bienestar de la empresa y de ellos mismos.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del desafío en la motivación de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo; 2018.

		DESAFIO	MOTIVACION DE TRABAJADORES	
Rho de Spearman	DESAFIO	Coefficiente de correlación	1,000	,354
		Sig. (bilateral)	.	,116
	MOTIVACION DE TRABAJADORES	N	21	21
		Coefficiente de correlación	,354	1,000
		Sig. (bilateral)	,116	.
		N	21	21

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

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

Fuente: base de datos spss26

Estadística de contraste de hipótesis La hipótesis de mi investigación fue procesada por el programa estadístico SPSS V.26, donde se obtiene el Rhode Spearman.

Es decir

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. $P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Hipótesis Nula (Ho):

El desafío No influye de manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo; 2018.

Coincide de esta manera con Goncalves (2000) señala que: El desafío, repercute en la organización de forma positiva o negativa; en el aspecto positivo, va a permitir mayor productividad para la organización, motivación, compromiso, bienestar e innovación por el lado del trabajador. En el aspecto negativo, conllevara a que se genere inestabilidad, descontento, carencia de innovación, poco compromiso, renuncias y por ende deficiente productividad en la empresa. (Goncalves, 2000, pág. 56)

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la recompensa y cooperación en la motivación de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo; 2018.

		RECOMPENSA Y COOPERACION	MOTIVACION DE TRABAJADORES
	RECOMPENSA Y COOPERACION	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,125
Rho de Spearman	MOTIVACION DE TRABAJADORES	N	.
		Coefficiente de correlación	,589
		N	21
		Coefficiente de correlación	-,125
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,589
			21

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

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

Fuente: base de datos spss26

Estadística de contraste de hipótesis La hipótesis de mi investigación fue procesada por el programa estadístico SPSS V.26, donde se obtiene el Rhode Spearman.

Es decir

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. $P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Hipótesis Nula (H_0) :

La recompensa y cooperación influye de manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo; 2018.

Se coincide con (Melisa, 2013, pág. 77) Los encuestados en un 67 % señalan que los estímulos como capacitaciones, premios, reconocimientos, etc.; son aspectos importante para motivar a los trabajadores; por lo que se deben brindar de forma continua, ya que solo en la actualidad, se dan esporádicamente.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la responsabilidad y estándares en la motivación de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo; 2018.

		RESPONSABILIDAD Y ESTANDARES	MOTIVACION DE TRABAJADORES
Rho de Spearman	RESPONSABILIDAD Y ESTANDARES	Coefficiente de correlación	,158
		Sig. (bilateral)	,494
	MOTIVACION DE TRABAJADORES	N	21
		Coefficiente de correlación	,316
		Sig. (bilateral)	,163
		N	21

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

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

Fuente: base de datos spss26

Estadística de contraste de hipótesis La hipótesis de mi investigación fue procesada por el programa estadístico SPSS V.26, donde se obtiene el Rhode Spearman.

Es decir

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. $P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Hipótesis Nula (H_0) : La responsabilidad y estándares influye de manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo; 2018.

No coincide con Goncalves (2000), hace referencia a Responsabilidad que incidirían en el clima de una empresa: Es el sentimiento que tienen los colaboradores, en la libertad y autonomía que tienen en el desarrollo desempeño y toma de decisiones, respecto a su trabajo. En ese aspecto, es recomendable que no exista una supervisión tan estricta o rígida con el trabajador.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del clima organizacional en el trabajo mentalmente interesante de los trabajadores de la zona registral Nª V- Sede Trujillo; 2018.

			CLIMA ORGANIZACIONAL	TRABAJO MENTALMENTE INTERESANTE
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,125
		Sig. (bilateral)	.	,589
		N	21	21
	TRABAJO MENTALMENTE INTERESANTE	Coefficiente de correlación	-,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,589	.
		N	21	21

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

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

Fuente: base de datos spss26

Estadística de contraste de hipótesis La hipótesis de mi investigación fue procesada por el programa estadístico SPSS V.26, donde se obtiene el Rhode Spearman.

Es decir

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. $P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Hipótesis Nula (H_0) : El clima organizacional influye de manera significativa en el trabajo mentalmente interesante de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo; 2018.

Coincide Según fxtrade (2012), señala que el Trabajo mentalmente interesante los trabajadores se sienten motivados con trabajos que vayan acorde a su perfil profesional y que les permita un crecimiento y adquisición, de nuevos conocimientos.

Objetivo específico 5

Determinar la influencia del clima organizacional en los premios equitativos de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo; 2018.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PREMIOS EQUITATIVOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,125
	Sig. (bilateral)	.	,589
Rho de Spearman	N	21	21
	Coeficiente de correlación	-,125	1,000
PREMIOS EQUITATIVOS	Sig. (bilateral)	,589	.
	N	21	21

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

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

Fuente: base de datos spss26

Estadística de contraste de hipótesis La hipótesis de mi investigación fue procesada por el programa estadístico SPSS V.26, donde se obtiene el Rhode Spearman.

Es decir

$P > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. $P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Hipótesis Nula (H_0): El clima organizacional influye de manera significativa en los premios equitativos de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo; 2018.

Coincide con fxtrade (2012), señala que premios Equitativos es la percepción de justicia de los trabajadores respecto a las remuneraciones que perciben en comparación con el trabajo que realizan. En ese aspecto el trabajador busca no sentirse explotado por la empresa. Obtendrá bienestar siempre que sienta que su esfuerzo y trabajo es valorado, con un salario justo y con reconocimientos merecidos.

V. CONCLUSIONES

1. Se estableció la influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo. (por el valor del coeficiente de correlación = 0.589), esto demuestra un porcentaje significativo.
2. Se estableció la influencia del desafío en la motivación de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo. (por el valor del coeficiente de correlación = 0.116), esto demuestra un porcentaje insignificante.
3. Se estableció la influencia la recompensa y cooperación en la motivación de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo. (por el valor del coeficiente de correlación = 0.589).esto demuestra un porcentaje significativo.
4. Se estableció la influencia de la responsabilidad y estándares en la motivación de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo. (por el valor del coeficiente de correlación = 0. 589).esto demuestra un porcentaje significativo.
5. Se estableció la influencia del clima organizacional en el trabajo mentalmente interesante de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo. (por el valor del coeficiente de correlación = 0.589), esto demuestra un porcentaje insignificante.
6. Se estableció la influencia del clima organizacional en los premios equitativos de los trabajadores de la zona registral N^a V- Sede Trujillo. (por el valor del coeficiente de correlación = 0. 589), esto demuestra un porcentaje significativo.

VI. RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos se recomienda a la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos y al jefe zonal:

1. Tener en consideración la influencia que existe entre las variables estudiadas; clima organizacional y la motivación, se sugiere fortalecer estas dos variables en la zona registral N^a V- Sede Trujillo, mediante la recompensa y cooperación en la motivación de los trabajadores, una vez hecho esto, obtendremos un mayor rendimiento de los trabajadores zona registral N^a V- Sede Trujillo.
2. Tener en cuenta la importancia de la dimensión desafío de la primera variable estudiada, en los trabajadores; mediante la creación de políticas que promuevan la paridad de oportunidades, y que estas se basen en la producción y la calidad del trabajo que desempeña en la organización.
3. Modificar el MOF haciéndolo más específico para cada puesto y monitorear el cumplimiento de este.
4. Seguir los estándares internacional de gestión; de calidad, de instalación y servicio: para mejorar el clima laboral, y la imagen que tiene la zona registral N^a V- Sede Trujillo en los usuarios.
5. Ahora en día en mundo tan competitivo lleno de profesionales con amplia experiencia laboral y estudios en las mejores universidades, es cuando se necesita elegir profesionales distintos que no solo tengan estas habilidades llamadas duras, si no que a también tenga las habilidades blandas: llamadas también habilidades sociales, que no es más que habilidades asociadas con la personalidad y naturaleza de la persona.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero Y. (2007). *Motivación como determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "Dr. Adolfo Prince Lara"*. Recuperado <http://motivacion-como-determinante-en-el-desempeño-laboral-delpersonaladministrativo-del-hospital-adolfo-prince-lara>
- Abarza F. (2012). *Investigación privada vs investigación pura*. Publicado en investigación + Desarrollo + Innovación
- Adauta S. (2012). *Clima organizacional y Satisfacción laboral*. Instituto Mexicano del seguro social. Revista N° 3. México.
- Alarcón J. (2002). *Análisis del síndrome de Burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social*. Revista de Psiquiatría de la facultad de Medicina de Barna. Vol. 29, N° 1.
- Alonso M. (2004). *Evaluación del rendimiento*: Recuperado de: <http://www.petra.euitio.uniovi.es/~i7972470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>
- Arana W. (2004). *Motivación y productividad: frustración en el trabajo*. <http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ararana01.htm#inicio>
- Arévalo A. (2006). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional*. Universidad Santo tomas de Colombia
- Álvarez E. (2008). *Asesorías para el diagnóstico e intervención del clima organizacional*. Trabajo de grado, maestría en ciencias sociales. Universidad Javeriana, Colombia
- Ávila R. (2012). *Estadística elemental*. Estudio y ediciones RA. Lima, Perú.
- Bernal I. (2015). En su artículo denominado: El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. México
- Brunet L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnósticos y consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Chiavenato I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento Humano*. Ed. Mc Graw Hill. México.

- De Vellis G. (2006). *La medición en Ciencias Sociales y en la psicología, en estadística co SPSS y Metodología de la investigación*. Trillas. México.
- Dorta Q. (2013). *Definiciones y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- Galán M. (2010). *Justificación y limitaciones de la investigación*. Trillo. México
- Goldhamer G. (2001). *Comunicación organizacional*. Ed. Diana. México.
- Gonzales E. (2008). *Motivación laboral*. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad latinoamericana para la calidad.
- Gross M. (2009). *Las ocho teorías más importantes sobre la motivación*. <http://www.manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-lamotivacion-actualizado>
- Gutiérrez W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hacep N. (2014). *La motivación laboral, estrategia para aumentar la productividad*. Recuperado de: http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral_100702.aspx
- Juanes C. (2014). *La motivación laboral*. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/la-motivacion-laboral.html>
- Kind H. (2014). *Teorías sobre el clima laboral*. Recuperado de: <http://www.sohuman.mx/blog/teor%C3%ADas-sobre-el-clima-laboral>
- López J. (2009). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos*. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15_2005/a04.pdf74
- León P. (2015). *Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud Pública*. Escuela nacional de salud Pública (ENSAP). La Habana, Cuba.
- Marroquín, R. (2012). *Investigación Descriptiva. Metodología de la Investigación*. Universidad Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta

- Mujica M. (2009). *Construcción de un indicador de gestión fundamento en el clima organizacional*. Universidad de Zulia. Venezuela.
- Murillo J. (2011). El enfoque cuantitativo. Recuperado de: http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=6&ved=0ceuqfjaf&url=http%3a%2f%2fbscw.rediris.es%2fpub%2fbscw.cgi%2fd308137%2fmetodos.doc&ei=pxp_uvleoy22kqe0
- Murillo W. (2008). *La investigación científica*. Universidad de Colombia.
- Norma (2016), en su tesis denominada “Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos - 2016
- Olaz A. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral basado en gestión por competencias*. Revista de sociología de Bogotá, Colombia.
- Páez C. (2005). Rotación de personal. Recuperado de: <http://www.uruguay.com/rotacionpersonal.htm>
- Retuerto (2017), en su tesis titulada “*El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, Perú*.”
- Sirin (2015), en su tesis titulada “*Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería, estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala*.”
- Ubillas (2016), en su tesis denominada “*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, Perú*.”
- Ticona (2014), en su tesis titulada “*influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión, es salud Tacna, Perú*.”

ANEXOS
ANEXO Nº 01

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL

FECHA: _____

EDAD: _____

SEXO: Masculino ()

Femenino ()

Estimado encuestado, el presente cuestionario está dirigido a obtener información sobre el clima laboral, existente en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – SUNARP Zona Registral Nº V – Sede Trujillo.

INSTRUCCIONES:

A continuación tiene una lista de 28 ítems, que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, y el clima laboral de su institución.

Por favor, coloque un aspa (x) dentro del cuadro que corresponda a su respuesta.

- Si no ocurre nunca, marca la opción **NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la opción **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurren muchas veces, marca la opción **REGULAR (3)**
- Si te ocurren continuamente, marca la opción **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurren siempre, marca la opción **SIEMPRE (5)**

Nº	ÍTEMS	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	REGULAR (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
DESAFIO						
1	Mis aspiraciones son facilitadas por las políticas de progresión de la empresa.					
2	Mi jefe generalmente apoya las iniciativas que tomo.					
3	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
4	Mi trabajo me permite desarrollar mi creatividad e innovación.					
RECOMPENSA Y COOPERACION						
5	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
6	Me siento comprometido con la organización.					
7	Existe integración entre los colaboradores.					
8	Existen reuniones de confraternidad.					
9	Existen normas disciplinarias que garanticen un trato justo.					
10	Existe igualdad de oportunidad en el tema de asensos.					

RESPONSABILIDAD Y ESTANDARES						
11	Mi jefe me evalúa de manera objetiva.					
12	Recibo orientación y capacitación adecuada por parte de mi supervisor.					
13	Mi supervisor se preocupa por mi bienestar físico y psicológico.					
RELACIONES Y ESTRUCTURA						
14	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s),					
15	Cree usted que existe una adecuada comunicación con su jefe.					
16	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
17	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
18	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
19	Existe un MOF apropiado que asegure un trabajo efectivo.					
IDENTIDAD						
20	El sueldo que percibo esta en relación con el trabajo que realizó.					
21	La labor que desempeño le permite cubrir mis expectativas económicas.					
22	La remuneración que percibo es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
23	La institución otorga incentivos económicos por buen desempeño.					
24	Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas.					
25	Cuento con tecnología que facilite el trabajo que desempeño.					
26	La infraestructura donde laboro es la adecuada.					
27	Me siento seguro, libre de accidentes laborales en mi puesto de trabajo.					
28	La infraestructura donde laboro es la adecuada.					

Muchas gracias por su apoyo..!!!!

ANEXO Nº 02

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES

FECHA: _____

EDAD: _____

SEXO: Masculino ()

Femenino ()

Estimado participante, el presente cuestionario está orientado a obtener información sobre la motivación de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – SUNARP Zona Registral N° V – Sede Trujillo.

INSTRUCCIONES:

A continuación tiene una lista de 14 ítems, que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se le pregunta por su grado de motivación.

Por favor, coloque un aspa (x) dentro del cuadro que corresponda a su respuesta.

- Si no ocurre nunca, marca la opción **MUY MALO (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la opción **MALO (2)**
- Si ocurren muchas veces, marca la opción **REGULAR (3)**
- Si te ocurren continuamente, marca la opción **BIEN (4)**
- Si ocurren siempre, marca la opción **EXCELENTE (5)**

Nº	ÍTEMS	MUY MALO (1)	MALO (2)	REGULAR (3)	BIEN (4)	EXCELENTE (5)
DESARROLLO MENTALMENTE INTERESANTE						
1	Que tan gratificante me siento en relación a la labor que desempeño.					
2	Tengo oportunidad de obtener la progresión laboral producto de mi buen desempeño.					
3	Mi Trabajo me permite utilizar mis habilidades y destrezas.					
PREMIOS EQUITATIVOS						
4	Existen reconocimientos remunerativos por buen desempeño.					
5	Existen prestaciones no remunerativas por buen desempeño.					
6	Las políticas de progresión son justas y equitativas.					
7	Existe libertad en las tareas que realiza y horario de trabajo.					
CONDICIONES DE TRABAJO FAVORABLES						
8	El riesgo de sufrir enfermedades laborales es mínima.					
9	Las relaciones interpersonales son adecuadas.					
10	Mi área de trabajo es confortable.					
11	La infraestructura facilita mi productividad.					

BUENOS COMPAÑEROS						
12	Se promueve reuniones sociales de integración.					
13	Mi jefe es considerado como un buen líder.					
14	La amistad es un valor promovido por todos los colaboradores de la organización.					

Gracias por su participación...!!

ANEXO Nº 03

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad:

Redacción	Pertinencia	Coherencia o Congruencia	Adecuación	Comprensión
Interpretación de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.	Es útil y adecuado al avance de la ciencia.	Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable, la dimensión y el ítems, para lograr los objetivos.	Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado	Las preguntas son claras, entendibles y precisas.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

ANEXO Nº 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TABLA 1

Matriz de validación de contenido por juicio de expertos para el cuestionario de la variable clima organizacional.

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUE INFLUENCIA EN LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° V –


SEDE TRUJILLO, 2018.

VARIABLE : CLIMA ORGANIZACIONAL		CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO																OBSERVACIONES								
INDICADORES	ITEMS	REDACCION				PERTINENCIA				COHERENCIA				ADECUACION					COMPRESION							
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		A	B	C	D				
		(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)					
Condiciones de progresión	Mis aspiraciones son facilitadas por las políticas de progresión de la empresa.		X					X		X								X								
	Mi jefe generalmente apoya las iniciativas que tomo	X				X				X				X				X								
Desarrollo profesional	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X				X				X				X				X								
DIMENSION : RECOMPENSA Y COOPERACION																										
Importancia al trabajador	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X				X				X				X				X								

Compromiso del trabajador	Me siento comprometido con la organización.	X				X				X				X				
	Existe integración entre los colaboradores.	X				X				X				X				
	Existen reuniones de confraternidad.	X				X				X				X				
	Existen normas disciplinarias que garanticen un trato justo.	X				X				X				X				
	Existe igualdad de oportunidad en el tema de asensos.	X				X				X				X				
DIMENSIÓN : RESPONSABILIDAD Y ESTÁNDARES																		
Orienta, capacita	• Mi jefe me evalúa de manera objetiva	X				X				X				X				
	• Recibo orientación y capacitación adecuada por	X				X				X				X				
Brinda apoyo psicológico	• Mi supervisor se preocupa por mi bienestar físico y psicológico.	X				X				X				X				
		X				X				X				X				
DIMENSIÓN : RELACIONES Y ESTRUCTURA																		
Comunicación	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).	X				X				X				X				
	Cree usted que existe una adecuada comunicación con su jefe.	X				X				X				X				
	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X				X				X				X				
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X				X				X				X				
	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir	X				X				X				X				
MOF apropiado	Existe un MOF apropiado que asegure un trabajo efectivo.	X				X				X				X				
		X				X				X				X				

DIMENSIÓN : IDENTIDAD											
Remuneración atractiva	El sueldo que percibo esta en relación con el trabajo que realizo	X			X			X		X	
	La labor que desempeño le permite cubrir mis expectativas económicas.	X			X			X		X	X
Plan de incentivos	La remuneración que percibo es atractiva en comparación con otras organizaciones.	X	X		X			X	X	X	
	La institución otorga incentivos económicos por buen desempeño.	X			X			X		X	X
Tecnología e infraestructura	Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas.	X	X		X		X		X	X	
	Cuento con tecnología que facilite el trabajo que desempeño.	X			X			X		X	
Normas	La infraestructura donde laboro es la adecuada	X	X		X			X		X	
	Me siento seguro, libre de accidentes laborales en mi puesto de trabajo.	X			X			X		X	
	La institución cuenta con normas o reglamentos claramente definidos.	X			X			X		X	

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	CLARIBEL SALVADOR GALLO	DNI N°	1833 5142
Título Profesional/Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Teléfono Celular	948 369 388
Grado Académico	DOCTORA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	30 OCTUBRE 2018, TUSILLO

ANEXO Nº 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES

TABLA 2

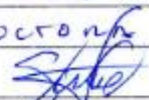
Matriz de validación de contenido por juicio de expertos para el cuestionario de la variable motivación de los trabajadores

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUE INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° V – SEDE TRUJILLO, 2018.

VARIABLE : MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES		CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO																OBSERVACIONES							
INDICADORES	ITEMS	REDACCION				PERTINENCIA				COHERENCIA				ADECUACION					COMPRESION						
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		A	B	C	D			
		(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)				
Desarrollo personal	Que tan gratificante me siento en relación a la labor que desempeño.	X				X				X				X				X							
	Tengo oportunidad de obtener la progresión laboral producto de mi buen desempeño.	X				X				X				X				X							
Desempeño laboral	Mi Trabajo me permite utilizar mis habilidades y destrezas.	X				X				X				X				X							
DIMENSIÓN : PREMIOS EQUITATIVOS																									
Políticas de compensación	• Existe reconocimientos remunerativos por buen desempeño.	X				X				X				X				X							

Reconocimientos no remunerativos Políticas de asenso Libertad de trabajo	Existen prestaciones remunerativas por no buen desempeño.	X			X			X			X			X					
	Las políticas de progresión son justas y equitativas.	X			X			X			X			X					
	Existe libertad en las tareas que realiza y horario de trabajo.	X			X			X			X			X					
DIMENSIÓN : CONDICIONES DE TRABAJO FAVORABLES																			
Ambiente Confortable	El riesgo de sufrir enfermedades laborales es mínima.	X			X			X			X			X					
	Las relaciones interpersonales son adecuadas.	X			X			X			X			X					
	Mi área de trabajo es confortable.	X			X			X			X			X					
	La infraestructura facilita mi productividad.	X			X			X			X			X					
DIMENSIÓN : BUENOS COMPAÑEROS																			
Políticas de integración Tipo de jefe ambiente laboral	Se promueve reuniones sociales de integración.	X			X			X			X			X					
	Mi jefe es considerado como un buen líder.	X			X			X			X			X					
	La amistad es un valor promovido por todos los colaboradores de la organización.	X			X			X			X			X					

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	CLIMBEL SANCHEZ GARCIA	DNI N°	4833 5142
Título Profesional/Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Teléfono Celular	948 369 388
Grado Académico	DOCTORA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	30 OCTUBRE 2018, TRUJILLO

ANEXO N° 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TABLA 1

Matriz de validación de contenido por juicio de expertos para el cuestionario de la variable clima organizacional.


TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUE INFLUENCIA EN LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° V – SEDE TRUJILLO, 2018.

VARIABLE : CLIMA ORGANIZACIONAL		CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO																OBSERVACIONES				
INDICADORES	ITEMS	REDACCION				PERTINENCIA				COHERENCIA				ADECUACION					COMPRESION			
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		A	B	C	D
		(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	
Condicion es de progresión	Mis aspiraciones son facilitadas por las políticas de progresión de la empresa.		X			X				X				X				X				
	Mi jefe generalmente apoya las iniciativas que tomo		X			X				X				X				X				
Desarrollo profesional	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X				X				X				X				X				
DIMENSIÓN : RECOMPENSA Y COOPERACIÓN																						
Importancia al trabajador	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X				X				X				X				X				

Compromiso del trabajador	Me siento comprometido con la organización.	X			X			X			X			X					
	Existe integración entre los colaboradores.	X			X			X			X			X					
	Existen reuniones de confraternidad.	X			X			X			X			X					
	Existen normas disciplinarias que garanticen un trato justo.	X			X			X			X			X					
	Existe igualdad de oportunidad en el tema de asensos.	X			X			X			X			X					
DIMENSIÓN : RESPONSABILIDAD y ESTÁNDARES																			
Orienta, capacita	• Mi jefe me evalúa de manera objetiva	X			X			X			X			X					
	• Recibo orientación y capacitación adecuada por	X			X			X			X			X					
Brinda apoyo psicológico	• Mi supervisor se preocupa por mi bienestar físico y psicológico.	X			X			X			X			X					
DIMENSIÓN : RELACIONES Y ESTRUCTURA																			
Comunicación	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).	X			X			X			X			X					
	Cree usted que existe una adecuada comunicación con su jefe.	X			X			X			X			X					
	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X			X			X			X			X					
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X			X			X			X			X					
	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir	X			X			X			X			X					
MOF apropiado	Existe un MOF apropiado que asegure un trabajo efectivo.	X			X			X			X			X					

DIMENSIÓN : IDENTIDAD												
Remuneración atractiva	El sueldo que percibo esta en relación con el trabajo que realizo	X			X			X			X	
	La labor que desempeño lo permite cubrir mis expectativas económicas.	X			X			X			X	
Plan de incentivos	La remuneración que percibo es atractiva en comparación con otras organizaciones.		X		X			X		X		
	La institución otorga incentivos económicos por buen desempeño.	X			X	X		X		X		
Tecnología e infraestructura	Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas.	X			X			X		X		
	Cuento con tecnología que facilite el trabajo que desempeño.	X			X			X		X		
Normas	La infraestructura donde laboro es la adecuada	X			X			X		X		
	Me siento seguro, libre de accidentes laborales en mi puesto de trabajo.		X		X			X		X		
	La institución cuenta con normas o reglamentos claramente definidos.		X		X			X		X		

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	CARLOS AUGUSTO CHOQUHUANCA SANCHEZ	DNI N°	17913255
Título Profesional/Especialidad	ECONOMISTA	Teléfono Celular	987782900
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TUSILLO, 30 OCTUBRE 2018

ANEXO Nº 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES

TABLA 2

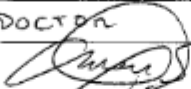
Matriz de validación de contenido por juicio de expertos para el cuestionario de la variable motivación de los trabajadores

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUE INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° V – SEDE TRUJILLO, 2018.

VARIABLE : MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES		CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO																				OBSERVACIONES			
INDICADORES	ITEMS	REDACCION				PERTINENCIA				COHERENCIA				ADECUACION				COMPRESION							
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D				
		(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)				
Desarrollo personal	Que tan gratificante me siento en relación a la labor que desempeño.	X				X				X				X				X							
	Tengo oportunidad de obtener la progresión laboral producto de mi buen desempeño.	X				X				X				X				X							
Desempeño laboral	Mi Trabajo me permite utilizar mis habilidades y destrezas.	X				X				X				X				X							
DIMENSIÓN : PREMIOS EQUITATIVOS																									
Políticas de compensación	• Existe reconocimientos remunerativos por buen desempeño.	X				X				X				X				X							

Reconocimientos no remunerativos	Existen prestaciones remunerativas por buen desempeño.	X		X		X		X		X									
	Políticas de ascenso	X		X		X		X		X		X							
	Libertad de trabajo	X		X		X		X		X		X							
DIMENSIÓN : CONDICIONES DE TRABAJO FAVORABLES																			
Ambiente	El riesgo de sufrir enfermedades laborales es mínima.	X		X		X		X		X		X							
	Las relaciones interpersonales son adecuadas.	X		X		X		X		X		X		X					
Confortable	Mi área de trabajo es confortable.	X		X		X		X		X		X		X					
	La infraestructura facilita mi productividad.	X		X		X		X		X		X		X					
DIMENSIÓN : BUENOS COMPAÑEROS																			
Políticas de integración	Se promueve reuniones sociales de integración.	X		X		X		X		X		X		X					
Tipo de jefe	Mi jefe es considerado como un buen líder.	X		X		X		X		X		X		X					
ambiente laboral	La amistad es un valor promovido por todos los colaboradores de la organización.	X		X		X		X		X		X		X					

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	CARLOS ALBERTO CHOQUEHUANCA SALDARRIAGA	DNI N°	17913255
Título Profesional/Especialidad	ECONOMISTA	Teléfono Celular	987782900
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 30 OCTUBRE 2018

ANEXO Nº 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TABLA 1

Matriz de validación de contenido por juicio de expertos para el cuestionario de la variable clima organizacional.

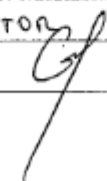
TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUE INFLUENCIA EN LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° V – SEDE TRUJILLO, 2018.

VARIABLE : CLIMA ORGANIZACIONAL		CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO																OBSERVACIONES				
INDICADORES	ITEMS	REDACCION				PERTINENCIA				COHERENCIA				ADECUACION					COMPRESION			
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		A	B	C	D
		(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(1)	(2)	(3)	
Condiciones de progresión	Mis aspiraciones son facilitadas por las políticas de progresión de la empresa.	X				X				X				X				X				
	Mi jefe generalmente apoya las iniciativas que tomo	X				X				X	X			X				X				
Desarrollo profesional	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X				X				X	X			X				X				
DIMENSIÓN : RECOMPENSA Y COOPERACIÓN																						
Importancia al trabajador	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X				X				X				X				X				

Compromiso del trabajador	Me siento comprometido con la organización.	X		X		X		X		X		X					
	Existe integración entre los colaboradores.	X		X		X		X		X		X					
	Existen reuniones de confraternidad.	X	X		X		X		X	X		X					
	Existen normas disciplinarias que garanticen un trato justo.	X		X		X		X		X		X					
	Existe igualdad de oportunidad en el tema de asensos.	X		X		X		X		X		X					
DIMENSIÓN : RESPONSABILIDAD y ESTÁNDARES																	
Orienta, capacita	• Mi jefe me evalúa de manera objetiva	X		X		X		X		X		X					
	• Recibo orientación y capacitación adecuada por	X		X		X	X		X		X		X				
Brinda apoyo psicológico	• Mi supervisor se preocupa por mi bienestar físico y psicológico.	X		X		X		X		X		X					
DIMENSIÓN : RELACIONES Y ESTRUCTURA																	
Comunicación	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).	X		X		X		X		X		X					
	Cree usted que existe una adecuada comunicación con su jefe.	X		X		X		X		X		X					
	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		X		X		X					
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X	X		X		X		X		X		X				
	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir	X		X		X		X		X		X					
MOF apropiado	Existe un MOF apropiado que asegure un trabajo efectivo.	X		X		X		X		X		X					

DIMENSIÓN : IDENTIDAD													
Remuneración atractiva	El sueldo que percibo esta en relación con el trabajo que realizo	X			X			X			X		X
	La labor que desempeño le permite cubrir mis expectativas económicas.		X		X			X			X		X
Plan de incentivos	La remuneración que percibo es atractiva en comparación con otras organizaciones.	X			X			X			X		X
	La institución otorga incentivos económicos por buen desempeño.	X			X			X			X		X
Tecnología a infraestructura	Mi institución se esfuerza por darme algunas prestaciones no económicas.	X			X			X			X		X
	Cuento con tecnología que facilite el trabajo que desempeño.		X		X			X			X		X
Normas	La infraestructura donde laboro es la adecuada	X			X			X			X		X
	Me siento seguro, libre de accidentes laborales en mi puesto de trabajo.	X			X			X			X		X
	La institución cuenta con normas o reglamentos claramente definidos.	X			X			X			X		X

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	ROBERT SARA MORAÑA	DNI N°	42312593
Título Profesional/Especialidad	LIC. EN ADMINISTRACIÓN	Teléfono Celular	947995565
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	03 nov. 2018

ANEXO Nº 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES

TABLA 2

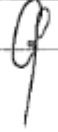
Matriz de validación de contenido por juicio de expertos para el cuestionario de la variable motivación de los trabajadores

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUE INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° V – SEDE TRUJILLO, 2018.

VARIABLE : MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES																						
DIMENSIÓN : TRABAJO MENTALMENTE INTERESANTE																						
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO																OBSERVACIONES				
		REDACCION				PERTINENCIA				COHERENCIA				ADECUACION					COMPRESION			
		A (0)	B (1)	C (2)	D (3)	A (0)	B (1)	C (2)	D (3)	A (0)	B (1)	C (2)	D (3)	A (0)	B (1)	C (2)	D (3)		A (0)	B (1)	C (2)	D (3)
Desarrollo personal	Que tan gratificante me siento en relación a la labor que desempeño.	X				X				X				X				X				
	Tengo oportunidad de obtener la progresión laboral producto de mi buen desempeño.	X				X				X				X				X				
Desempeño laboral	Mi Trabajo me permite utilizar mis habilidades y destrezas.	X				X				X				X				X				
DIMENSIÓN : PREMIOS EQUITATIVOS																						
Políticas de compensación	• Existe reconocimientos remunerativos por buen desempeño.	X				X				X				X				X				

Reconocimientos no remunerativos Políticas de ascenso Libertad de trabajo	Existen prestaciones no remunerativas por buen desempeño.	X		X		X		X		X		X
	Las políticas de progresión son justas y equitativas.	X		X		X		X		X		X
	Existe libertad en las tareas que realiza y horario de trabajo.	X		X		X		X		X		X
DIMENSIÓN : CONDICIONES DE TRABAJO FAVORABLES												
Ambiente Confortable	El riesgo de sufrir enfermedades laborales es mínima.	X		X		X		X		X		X
	Las relaciones interpersonales son adecuadas.	X		X		X		X		X		X
	Mi área de trabajo es confortable.	X		X		X		X		X		X
	La infraestructura facilita mi productividad.	X		X		X		X		X		X
DIMENSIÓN : BUENOS COMPAÑEROS												
Políticas de integración Tipo de jefe ambiente laboral	Se promueve reuniones sociales de integración.	X		X		X		X		X		X
	Mi jefe es considerado como un buen líder.	X		X		X		X		X		X
	La amistad es un valor promovido por todos los colaboradores de la organización.	X		X		X		X		X		X

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	ROBERT JARA MIRANDA	DNI N°	42312593
Título Profesional/Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Teléfono Celular	947995565
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 03 NOV. 2018

ANEXO N° 06

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACION EN LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL DE LA ZONA REGISTRAL N° V – SEDE TRUJILLO 2018.

AUTOR: BR. RONALD ALFREDO GILDEMEISTER AGREDA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿ De qué manera el clima organizacion al influye en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V- Sede Trujillo - 2018?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la zona registral N° V- Sede Trujillo; 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la influencia del desafío en la motivación de los trabajadores de la zona registral N° V- Sede Trujillo; 2018.</p> <p>Determinar la influencia de la recompensa y cooperación en la motivación de los trabajadores de la zona registral N° V- Sede Trujillo; 2018..</p> <p>Determinar la influencia de la responsabilidad y estándares en la motivación de los trabajadores de la zona registral N° V- Sede Trujillo; 2018.</p> <p>Establecer la influencia del clima organizacional en el trabajo mentalmente interesante de los trabajadores de la zona registral N° V- Sede Trujillo; 2018.</p> <p>Establecer la influencia del clima organizacional en los premios equitativos de los trabajadores de la zona registral N° V- Sede Trujillo; 2018.</p>	<p>El clima organizacional influye de manera significativa en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral V - Sede Trujillo - 2018.</p>	<p>V1. CLIMA ORGANIZACIONA</p> <p>V2. MOTIVACION</p>	<p>V1. La percepción que tiene la persona, sobre la organización en donde labora: esta percepción incide en la conducta, compromiso y comportamiento del trabajador, dentro de la entidad.</p> <p>Es un mecanismo orientado a generar niveles del alto desempeño dentro de la organización, para lo cual se estimula a los trabajadores a poner mayor esfuerzo, en aras del bienestar de la empresa y de ellos mismos.</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cualitativa</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional</p> <p>Por el alcance: transversal</p>

Es un mecanismo orientado a generar niveles del alto desempeño dentro de la organización, para lo cual se estimula a los trabajadores a poner mayor esfuerzo, en aras del bienestar de la empresa y de ellos mismos.

ANEXO N° 7 TABLA DE SPSS

	CLIMA LABORAL																		MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES																																	
	autorrealiza				Involucramiento				Supervisión			Comunicación							Crecimiento profesional				Crec. Prof			Compensaciones			Ambiente de			Rel. Intern																				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V	
e1	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	11	27	9	28	37	10	18	20	1
e2	1	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	13	28	10	27	40	11	15	18		
e3	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	12	30	10	28	34	9	14	16	1	
e4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	13	29	10	24	30	11	17	20		
e5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	13	29	10	29	39	11	15	16	1		
e6	1	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	13	26	11	24	33	11	17	20	1
e7	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	13	23	9	24	33	9	15	20	1	
e8	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	16	30	9	25	35	11	14	20	1	
e9	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	2	3	16	25	10	29	39	10	17	18	1		
e10	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	16	30	8	28	39	9	17	20			
e11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	5	4	3	1	3	18	24	10	30	33	12	16	19		
e12	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	2	4	18	28	9	26	35	13	16	18		
e13	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	14	24	7	24	36	13	16	19	1	
e14	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	4	1	4	11	24	9	30	36	13	14	17		
e15	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	15	29	9	24	37	13	17	19	1	
e16	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	12	27	8	30	33	13	16	16	1		
e17	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	24	8	28	33	10	15	16	1	
e18	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	14	26	7	28	41	12	15	17	1	
e19	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	17	25	9	28	38	10	18	19	1		
e20	1	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	15	27	8	30	41	11	17	18	1		
e21	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	11	27	9	28	37	10	18	20	1		

AUTORREALIZACIÓN MI 14 MA 70
 RAI 56
 AM 19

Activar Windows

D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V1	V2		
11	27	9	28	37	10	18	20	11	112	59	D1V1	p1
13	28	10	27	40	11	15	18	9	118	53	D2V1	p2
12	30	10	28	34	9	14	16	10	114	49	D3V1	p3
13	29	10	24	30	11	17	20	9	106	57	D4V1	p4
13	29	10	29	39	11	15	16	11	120	53	D5V1	p5
13	26	11	24	33	11	17	20	11	107	59	D1V2	p6
13	23	9	24	33	9	15	20	13	102	57	D2V2	p7
16	30	9	25	35	11	14	20	11	115	56	D3V2	p8
16	25	10	29	39	10	17	18	10	119	55	D4V2	p9
16	30	8	28	39	9	17	20	9	121	55	V1	p10
18	24	10	30	33	12	16	19	7	115	54	V2	p11
18	28	9	26	35	13	16	18	9	116	56		p12
14	24	7	24	36	13	16	19	11	105	59		p13
11	24	9	30	36	13	14	17	9	110	53		p14
15	29	9	24	37	13	17	19	10	114	59		p15
12	27	8	30	33	13	16	16	11	110	56		p16
13	24	8	28	33	10	15	16	12	106	53		p17
14	26	7	28	41	12	15	17	12	116	56		p18
17	25	9	28	38	10	18	19	14	117	61		p19
15	27	8	30	41	11	17	18	14	121	60		p20
11	27	9	28	37	10	18	20	11	112	59		p21
												p22
												p23
												p24
												p25
												p26