



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La motivación y el clima laboral del área de producción en la
Empresa IPH Placacentro del Distrito La Esperanza 2020**

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

AUTORAS:

Graos Briceño, Karlys Karlicia (ORCID: 0000-0002-8427-2040)

Torres Ganoza, Alys Grusheska (ORCID: 0000-0002-7077-7777)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramirez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

En primer lugar, agradecidos con Dios por habernos dado la vida, a nuestros padres y de más familiares, por ser el motivo de nuestra superación personal. Por su ayuda constante, durante el desarrollo de nuestra carrera profesional, por inculcarnos siempre buenos valores, su apoyo anímico y moral. Por todo el apoyo incondicional, cariño y la lucha constante para poder culminar con éxito la carrera.

Es por ello que este trabajo de investigación está dedicado a nuestra numerosa familia, quienes durante todo este tiempo nos apoyaron en cada meta que nos hemos propuesto, para ser cada día mejores.

Agradecimiento

Agradecidos con la vida y con Dios, por haber permitido cumplir una de nuestras metas más importantes en nuestras vidas, lo que más hemos anhelado como personas y por nuestros padres en especial, por brindarnos salud a nosotros y a ellos; además de la sabiduría para tomar las decisiones correctas que nos guiaron hacia las metas. Gracias por no dejarnos caer nunca, y darnos la fuerza para seguir adelante, por acompañarnos en nuestras tristezas, logros y en toda la vida.

A todos los docentes, y en especial a Dr. Guevara Ramirez, José Alexander que con su enseñanza, paciencia y dedicación se pudo culminar nuestro trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos	11
3.6. Métodos y análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Motivación laboral que influye como determinantes del área de producción en la empresa IPH Placacentro.....	13
Tabla 2. Clima Laboral del área producción en la empresa IPH Placacentro.	14
Tabla 3. Motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza 2020.	15
Tabla 4. Matriz de operacionalización.....	26

Índice de figuras

Figura 1. Tesis de base para la elaboración del instrumento.	34
Figura 2. Tesis de base para la elaboración del instrumento.	35
Figura 3. Instrumento validado.	36
Figura 4. Instrumento validado.	37
Figura 5. Motivación laboral que influye como determinantes del área de producción en la empresa IPH Placacentro.	38
Figura 6. Clima Laboral del área producción en la empresa IPH Placacentro.....	39
Figura 7. Motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza 2020.	40

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar la motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacentro en el distrito la esperanza 2020, para ello, se empleó un diseño no experimental correlacional de tipo aplicada. La población está conformada por el 100% de los trabajadores del área producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, para la recolección de datos se utilizó una encuesta e instrumento de un cuestionario en escala de Likert, para ambas variables. Además, en esta investigación se percibió que la variable motivación se obtuvo un 60% de los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro, se percibió un nivel bajo. Asimismo, con respecto a la dimensión necesidades de producción y seguridad, destacó un nivel medio (50%). Por otra parte, con respecto a la variable clima laboral, se percibió un nivel bajo (60%). Asimismo, el puntaje más alto se percibió en la dimensión procesos destacó un nivel medio (63%). En conclusión, se llegó a apreciar que en la empresa IPH Placacentro, es recomendable enfocarse en tener una buena motivación y también, llevar un clima laboral estable, para evitar un conflicto en el área producción y así tener un mejor desempeño.

Palabras clave: Motivación, trabajadores, producción.

Abstract

The main objective of this research was to analyze the motivation and work environment in the company IPH Placacentro in the district of La Esperanza 2020, for this, a non-experimental correlational design of an applied type was used. The population is made up of 100% of the workers in the production area in the company IPH Placacentro of the district of La Esperanza, for data collection a survey and a questionnaire instrument on a Likert scale were used for both variables. In addition, in this research it was perceived that the motivation variable was obtained by 60% of the workers in the production area in the IPH Placacentro company, a low level was perceived. Likewise, with regard to the dimension of production and security needs, a medium level stood out (50%). On the other hand, with respect to the work environment variable, a low level (60%) was perceived. Likewise, the highest score was perceived in the processes dimension, which stood out at a medium level (63%). In conclusion, it was appreciated that in the IPH Placacentro company, it is advisable to focus on having good motivation and also having a stable work environment, to avoid a conflict in the production area and thus have a better performance.

Keywords: Motivation, workers, produccion

I. INTRODUCCIÓN

La empresa IPH Placacentro E.I.R.L, ubicada en Av. Nicolás de Piérola #1639 que está ubicado en el departamento de la Libertad, ciudad de Trujillo; bajo al contexto de una organización se dedicaba a la fabricación de muebles en melamina y así mismo a la exportación de estos. Teniendo desde sus inicios como Gerente General y Propietario al señor Orlando Merino Ávila.

El prestigio que los caracterizaba y confirmaba un buen servicio desarrollado a lo largo de sus 10 años de existencia como empresa, les permitió formar parte del grupo intermediarios en la distribución y exportación de muebles en melamina.

Sin embargo, existió la presencia de un clima laboral que no favorecía al cumplimiento de los objetivos como empresa, puesto que gran parte de su personal que laboraba en la parte operativa no mostraban disponibilidad de mejora, no asumen responsabilidades, tampoco, manejan intereses propios, lo cual ocasionó una existencia de discrepancia durante el periodo de desarrollo de sus funciones.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se pudo hacer énfasis en las posibles causas y efectos que influyeron en la empresa IPH Placacentro, entonces, se realizó una observación, que existió una baja motivación en el área de producción, ya que, cuando los colaboradores realizaban su labor de producción, siempre ocurría una descoordinación, generando que algunos productos fabricados no estén en buen estado, esto fue generado por la mala comunicación que había entre colaboradores y jefes, ya que, al momento que se realizaban una orden para elaborar el producto suele pasar que los jefes no eran entendidos por los colaboradores, también, se pudo apreciar que había una mala organización debido a que existían problemas administrativos, lo cual, era ocasionado por una mala rotación del personal.

Además, por el mal manejo de los problemas que pasaban en la empresa, se genera una sobrecarga para el colaborador en el momento de la fabricación de un producto, y así, generaba que la producción sea más lenta, esto tenía como efecto no lograr con la meta que se propuso la organización, generando que el producto de melamina no se entregaba como correspondía, además, se vinculó la reducción

de personal, teniendo la baja productividad debido a la desmotivación de su personal.

El problema de esta investigación viene a ser la siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación y el Clima Laboral de la empresa IPH Placentero?

El estudio se justifica por su conveniencia, ya que permitió poder analizar e identificar soluciones para la problemática. Asimismo, por su relevancia social e implicancias prácticas, debido a que los principales beneficiarios fueron los trabajadores del área de producción de la empresa IPH Placacento del distrito La Esperanza, producto de los resultados. Por otro lado, por su valor teórico, ya que, permitió generar nuevos conocimientos de la relación de las variables, como también, por la metodología que se utilizó, ya que, hubo pocos estudios relacionados con las variables, esta investigación, será un precedente para futuros investigadores.

Además, se pudo cumplir con los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación sobre la motivación laboral en el clima laboral de los trabajadores de la empresa IPH Placacento E.I.R.L, y se aplicó de manera correcta, herramientas para desarrollar un buen clima laboral mediante la motivación laboral a los colaboradores.

Continuando con la investigación se dio a conocer el objetivo general que se basa en analizar la motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacento en el distrito la esperanza 2020, como también, se dio a conocer los siguientes objetivos específicos de dicha investigación, como primer objetivo específico fue identificar el grado de motivación laboral que influyen como determinantes en el área de producción de la empresa IPH Placacento. Como segundo objetivo específico era analizar el clima laboral en el área producción de la empresa IPH Placacento.

Asimismo, se formuló como hipótesis, la motivación influye positivamente en el clima laboral de la empresa IPH Placacento E.I.R.L. del Distrito la Esperanza, mientras que la nula motivación influye negativamente en el clima laboral de la empresa IPH Placacento E.I.R.L. del Distrito la Esperanza.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional según Mosquera (2017):

En su tesis titulada “Clima Organizacional y en el Desempeño Laboral de los trabajadores de las empresa de los departamentos financieros en entidades públicas” para lograr el grado de Ingeniero en “Ingeniería Comercial” en la Universidad del Pacifico – Ecuador, esta investigación tuvo como objetivo, observar la causa y efecto que los colaboradores tenían al momento de desempeñar su labor y así se pudiera apreciar su Clima Organizacional en cuanto al departamento financiero en una entidad pública, eso se hizo para apreciar su mejora en cuanto a su rendimiento, por ende se dio una propuesta de plan de mejora. En conclusión, esta investigación da a conocer que el desempeño del trabajador, es entrelazada con la satisfacción del trabajador en la organización, por ende, al existir un favorable clima organizacional, los colaboradores tienen un nivel satisfactorio mejorando su desempeño laboral.

Prosiguiendo en el ámbito internacional según Zapata (2013), en su investigación “Estudio de la motivación y su dominio en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y Proyectos”, Universidad de Guayaquil – Ecuador, Tuvo como objetivo, el desempeño en cuanto a la motivación que tiene cada trabajador en el ámbito laboral, en lo cual, se da las siguientes conclusiones:

Uno de los factores de motivación con mayor influencia en los trabajadores fue el salario ya que, es el motivador intrínseco por el cual esto incide al momento de que cada trabajador realiza una actividad en el ámbito laboral. Cada trabajador fue evaluado de acuerdo a su desempeño en el que solo el 50% de los evaluados obtuvo una puntuación aceptable, en el cual 15 eran trabajadores y a la vez 4 trabajadores que eran de Santiago, pertenecían al proyecto Napoli, por otro lado, la otra mitad de los evaluados obtuvieron su puntuación regular, y también estuvieron 19 trabajadores que eran de Santiago.

También en el ámbito internacional. Según Reyes (2014):

En su tesis titulada “Relación entre afinidad Laboral y Desempeño Laboral en un grupo de trabajadores de la empresa del área operativa de abarrotes” para lograr el grado de “Licenciada en Psicología Industrial” en la Universidad Rafael Landívar – Guatemala de la Asunción, La finalidad “Conocer si hay relación significativa por medio de identificar el desenvolvimiento del personal del área operativa de la organización. Su conclusión fue, se da a conocer el grado de identificación laboral que suelen tener los trabajadores en función del grupo de acuerdo a las diferentes áreas tanto operativa que pueden encontrarse en un alto grado, por la medida de 53.09 que se encontró. Al observar el resultado obtenido en la investigación, no se encontró una relación entre desempeño laboral e identificación del personal de trabajo del área de operaciones de la organización a un nivel de 0.05. Además, la relación estadística no se encuentra relacionada porque tiene niveles de 0.05 en el desempeño del trabajador (edad, género y años de laborar).

En el ámbito nacional tenemos a Gonzalez (2014):

En su tesis denominada “Deligencias del Desempeño y Motivación de los Trabajadores de la empresa Automotriz, de la Universidad San Martín de Porres de Lima – Perú”. Es un estudio de proyecto descriptivo correlacionar, realizaron observaciones estructuradas, al momento de realizar la encuesta con la escala estandarizada, se pudo apreciar los comportamientos que cada trabajador de dicha empresa realiza, los cuales fueron 60 trabajadores. Se puede concluir que, “la inducción manual y el reglamento interno de trabajo, la capacitación y retroalimentación que tuvieron, tuvo un factor en que la gestión del desempeño que realizaban para las investigaciones, tuvo un resultado negativo según lo observado en los colaboradores de la organización.

También tenemos en el ámbito nacional a Huaynay (2017):

En su estudio “Motivación y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis”, de la Universidad de Huánuco, para lograr el Título de Licenciado en la carrera en Administración de Empresas tiene como objetivo la determinación entre las relaciones tanto en el clima laboral y la motivación laboral de la municipalidad de Amarilis. Como conclusión, se investigó como se puede relacionar las motivaciones de los trabajadores en la Municipalidad, se pudo apreciar, que la mayor parte de los trabajadores que fueron encuestados (89%) brindan su opinión en que, al momento de realizar su desempeño laboral lo podrá realizar profesionalmente, por otro lado, el 11% opinan que no realizarán su desempeño laboral profesionalmente. Por ende, se puede apreciar que los colaboradores de la Municipalidad de Amarilis, al momento de realizar su desempeño laboral lo hará profesionalmente y a la vez lo realizará dentro de sus áreas de trabajo.

Otra observación es, como se puede relacionar las motivaciones del Clima Organizacional de la Municipalidad, a ello se pudo analizar gráficos, que el 24% recibe capacitación en cuanto a las áreas que corresponden, mientras que el 76% de los trabajadores no reciben capacitaciones. Por ende, los colaboradores que no pudieron recibir las capacitaciones no pueden cumplir con su desempeño laboral de acuerdo al cronograma de plan anual de capacitación.

Continuando en el ámbito nacional encontramos a Munive (2010):

Título de Tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral desde la perspectiva Docente” para obtener el grado académico de Magíster en gestión Empresarial de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana-Perú, el cual tuvo como objetivo principal conocer las relaciones en el clima y a la vez el desempeño laboral desde diversos factores en cuanto a la comunicación, relaciones interpersonales y compañía por satisfacción laboral. En conclusión, las dimensiones del Involucramiento Laboral, los colaboradores del IIAP, se pudo apreciar que al momento de involucrarse con compromiso en el trabajo y así se puedan superar obstáculos, con la

relación interpersonal favorable y confiando en mejor los métodos de trabajo. En cuanto a las Condiciones laborales, los colaboradores de la IIAP, pudieron percibir cómo la Institución al momento de practicar la relación laboral les favorece en cuanto a la infraestructura, el ambiente adecuado, los reconocimientos y a la vez la remuneración acorde a los perfiles en el ámbito laboral.

En el ámbito local se encuentra a Alva (2014):

En su investigación “Relación entre el nivel de satisfacción Laboral y el nivel de Productividad presentado para obtener el título de “Licenciado en Administración” en la Universidad Privada Interno Orrego - Trujillo, tiene como objetivo principal la determinación de las relaciones entre los niveles de agrado laboral y la nivelación de productividad de los trabajadores de la organización Chimú. Sus conclusiones fueron, que se apreció que las relaciones que hay entre ambas variables, son directa porque existen satisfacciones laborales, en lo que influyen en niveles de productividad media; a la vez también dicha organización no proporciona los recursos para la obtención de que la productividad sea mayor. También, el nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la organización, se pudo obtener que no es reconocido el desempeño, por lo que la relación de cada jefe de una organización adecuada; de manera limitada dicha organización sólo son capacitando para la realización de su trabajo.

También en el ámbito nacional tenemos a Ascoy (2009):

En su tesis titulada determinó que la “Evaluación del Desempeño y Satisfacción Laboral del Personal de Ventas de la Empresa Agroindustrial Cartavio”, para lograr del título de Lic. En la carrera En Administración. Determina que el bajo desenvolvimiento del personal de la organización, se debe a que la organización no motiva a los colaboradores, además, el salario es bajo, entonces, si la organización quiere tener resultados positivos, se le recomienda, la motivación a sus colaboradores. Sus conclusiones fueron: Evaluar el desempeño existente en la empresa agroindustrial Cartavio 2009.

Finalmente, en el ámbito local tenemos a Rodríguez (2014):

En su tesis titulada determinó que el “Clima laboral en las empresas de la ciudad de Trujillo” tesis para obtener el Grado de Magister en la Carrera Administración en la Universidad Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque en 1999. Da a conocer sobre el clima organizacional, para que dicha conducta y reacción pueda ser identificada.

El autor da un análisis crítico:

Los trabajadores representan una fuente de influencia, la cual se puede apreciar las conductas y todo eso lo realizan mediante el clima organizacional, por ende, se plasma las relaciones y sentimientos en el lugar donde trabajan.

Con respecto a las teorías se dará a conocer las siguientes relacionadas con las variables, dimensiones e indicadores.

Según Napolitano (2018). “La motivación laboral, es algo que se está revelando siempre más importante para los trabajadores, pero también para las organizaciones mismas.”

Según Bordas (2016). “El clima laboral se considera a las organizaciones como contextos ambientales y culturales, en los que todos los comportamientos individuales y grupales están en interacción y se influyen entre sí”.

“Las necesidades de seguridad y protección, es cuando la empresa se enfoca en que el personal se sienta seguro al momento de laborar, para que así, no sienta inseguridad y siga laborando con normalidad”. (Pérez, 2015)

“Las necesidades sociales y pertenencia, es la relación que existe con un compañero de trabajo, amigo y hasta con un familiar, es decir, es la interacción social.” (Ontoria, 2018)

Las necesidades de autoestima, es un requisito emocional, ya que, la vida por más problemas que haya, es fundamental que el colaborador tenga una buena autoestima, ya que, esto le permite a no caer, sino, a seguir adelante a pesar de cualquier inconveniente. (Matthew, 2019)

“Las necesidades de autorrealización, Es referido al deseo del individuo, es decir, desarrollar todas sus habilidades, todo lo que considera como fortalezas”. (Musolino, 2019)

Según Brigido (2016). “La estructura, va referido a políticas que emite la empresa y que a la vez afecta directamente la forma de trabajar”.

Según Visintini (2015). “La responsabilidad, está referido a actividades encomendadas y de tipo supervisiones recomendadas y ejecutadas con dedicación y responsabilidad”.

Según Ballart,. Rico,. Ripoll (2017). “La recompensa, está relacionado con las remuneraciones de trabajo bien hecho, conforme a nuestras habilidades ejecutadas en nuestro centro de labor”.

La relación, es una parte esencial para aplicar en el estatuto laboral, es decir, el respeto interpersonal a todo el personal de las diferentes áreas de la organización. (Herrera, 2018)

El conflicto, es el reconocimiento de la naturaleza misma, es decir, el enfrentamiento que suele ocurrir en las organizaciones, ya sea, por la mala comunicación o por motivos personales, lo que, se recomienda al personal que trate de manejar su enojo, así, se evitará que el conflicto sea mayor, por otra parte, ante un conflicto, es recomendable actuar de la manera más calmada, así no se extiende a un problema mayor. (Sánchez, 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Precisamente dicha investigación era de tipo aplicada debido a que se orientó a la resolución de uno o más problemas establecidos sobre los cuales se debe de intervenir para dar una solución.

Diseño de investigación:

No experimental, puesto que no se realizó ninguna modificación de las variables, sino que solo se realizó un estudio en su contexto, permitiendo conocer las variables.

Está investigación era parte de un diseño transversal, ya que se utilizó instrumentos de medición para obtener información grupal en un determinado tiempo.

De manera similar, es correlacional ya que se buscó determinar la naturaleza, los perfiles y las características de la población en el análisis considerado, además, se identificó la interacción de ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación.

Definición conceptual. Según Napolitano (2018). “La motivación laboral, es algo que se está revelando siempre más importante para los trabajadores, pero también para las organizaciones mismas.”

Definición operacional: Se analizó el nivel de motivación laboral de los colaboradores al momento de realizar las labores encomendadas.

Para la medición de dicha variable se utilizó las siguientes dimensiones e indicadores. Las dimensiones fueron, necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y finalmente necesidades de autorrealización.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Clima Laboral.

Definición conceptual. Según Bordas (2016). “El clima laboral se considera a las organizaciones como contextos ambientales y culturales, en los que todos los comportamientos individuales y grupales están en interacción y se influyen entre sí”.

Definición operacional: El clima operacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.

Para la medición de dicha variable se utilizó las siguientes dimensiones e indicadores. Las dimensiones fueron, estructura, estándares, responsabilidad, reconocimiento, recompensa, cooperación, conflicto y finalmente identidad.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

“La población es la colección total de objetos de interés para un problema dado. Estos objetos pueden ser personas, animales, productos manufacturados, etc. Cada uno lleva el nombre de un elemento o individuo.” (Llinás y Rojas, 2017)

Para realizar la investigación, se tuvo en cuenta a todo el personal del área de producción de la organización investigada, que están constituidas y activas en la actualidad el 100% del personal.

Criterios de selección:

Criterio de inclusión:

Trabajadores del área de producción que participaron voluntariamente del estudio que se realizó.

Criterio de exclusión:

Trabajadores del área de producción que invalidaron los cuestionarios de manera incorrecta.

La unidad de análisis del estudio de investigación fueron los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del Distrito La Esperanza 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la técnica para la recolección de datos se utilizó el método de encuesta para ambas variables.

A continuación, se describió el instrumento que se utilizó para cada variable.

Instrumento 1, cuestionario de Motivación.

El cuestionario consta de 20 ítems, la duración es de 10 y 15 minutos, también consistía en una escala de Likert en la que las opciones de respuesta varían desde Completamente de acuerdo (5) hasta No estoy de acuerdo (1).

Con respecto a la validez se tomó la adaptación de Escobar (2017), tesis titulada “Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica” de la Universidad Nacional del Centro del Perú, quien realizó el juicio de un experto. (Ver anexo 5).

Instrumento 2, cuestionario de Clima Laboral.

El cuestionario consta de 28 ítems, la duración es entre 10 y 15 minutos, consistía en una escala de tipo Likert en la que las opciones de respuesta varían desde Totalmente en Desacuerdo (1) hasta Totalmente de Acuerdo (4).

Con respecto a la validez se tomó la adaptación de Beltrán (como se citó en litwin y stringer, 1968), tesis titulada “Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Electro Instalaciones A&A y una propuesta de plan de mejora” de la Universidad del Azuay, quien realizó el juicio de un experto. (Ver anexo 6).

3.5. Procedimientos

Se presentó una solicitud a la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza de la ciudad de Trujillo para recolectar los datos con la finalidad que nos brinden datos requeridos acerca de la problemática de la empresa, luego se logró aplicar una encuesta donde se encontraron preguntas frecuentes con respecto a las variables de investigación para poder realizar dicha investigación.

Además, con un previo diálogo con el jefe y los colaboradores del área producción de la empresa, se logró detallar o dar un alcance en lo que consistía la investigación y con el consentimiento aprobado de ellos se pasó a realizar la encuesta. Y para finalizar también se utilizó el software de información antirobo (turnitin) que garantizó que las fuentes utilizadas para dicha investigación, antes recalçadas y evitar posibles similitudes.

Sin embargo, para el procedimiento de la información se observaron adecuadamente los procedimientos metodológicos y estadísticos, que garantizó la confidencialidad de los datos y así como de su verdadero tratamiento.

3.6. Métodos y análisis de datos

El proceso de análisis de información fue de carácter estadístico y se utilizó la herramienta IBM-SPSS v.25 para poder estimar los datos o información obtenida de dicha encuesta, es así, que se logró analizar e identificar la problemática que pasaba la empresa IPH Placacento, dichos datos se vieron reflejados en gráficos estadísticos, ya que fueron interpretados.

3.7. Aspectos éticos

La realización del instrumento empleado para la recolección de datos de dicha investigación, fue con el consentimiento del jefe y trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacento del Distrito la Esperanza 2020.

En este trabajo se tomó en cuenta los distintos aspectos éticos tales como: Honestidad, veracidad, transparencia y respeto a la propiedad intelectual.

Las encuestas se revisaron de manera minuciosa para obtener los datos necesarios del estudio teniendo en cuenta la confidencialidad de la información recopilada.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el grado de motivación laboral que influyen como determinantes del área de producción de la empresa IPH Placacentro.

Tabla 1.

Motivación laboral que influye como determinantes del área de producción en la empresa IPH Placacentro.

Variables	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Motivación	1	10	3	30	6	60	10	100
Necesidades de protección y seguridad	1	10	5	50	4	40	10	100
Necesidades sociales y de pertenencia	1	10	4	40	5	50	10	100
Necesidades de autoestima	3	30	5	50	2	20	10	100
Necesidades de autorrealización	2	20	4	40	4	40	10	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario sobre motivación laboral aplicada a los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza.

En la Tabla 1, se identificó que la variable motivación según el 60% de los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, se percibió un nivel bajo, lo cual significó que el personal del área de producción consideró, que la empresa no se enfoca mucho en ver la motivación de los colaboradores. Asimismo, de acuerdo a la dimensión necesidades de producción y seguridad destacó un nivel medio (50%), con respecto a la dimensión necesidades sociales y de pertenencia destacó un nivel bajo (50%), con respecto a la dimensión necesidades de autoestima, destacó un nivel medio (50%) y finalmente, en la dimensión necesidades de autorrealización, destacó un nivel medio (40%), lo cual indicó que el personal del área de producción consideró que la organización debería enfocarse más en la superación de los colaboradores, ya que, es una forma de motivarlos.

Objetivo específico 2: Analizar el clima laboral del área producción de la empresa IPH Placacentro.

Tabla 2.

Clima Laboral del área producción en la empresa IPH Placacentro.

Variables	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Clima laboral	2	20	2	20	6	60	10	100
Estructura	2	20	3	30	5	50	10	100
Responsabilidad	2	20	5	50	3	30	10	100
Recompensa	1	10	6	60	3	30	10	100
Relaciones	1	10	6	60	3	30	10	100
Cooperación	1	10	2	20	7	70	10	100
Estándares	3	30	4	40	3	30	10	100
Conflictos	2	20	3	30	5	50	10	100
Identidad	4	40	5	50	1	10	10	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario sobre Clima Laboral aplicada a los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza.

En la Tabla 2, se analizó que la variable clima laboral según el 60% de los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, se percibió un nivel bajo, lo cual significó que los trabajadores del área producción consideraron, que haya un buen clima laboral era recomendable enfocarse en las dificultades que suelen pasar, al momento de laborar. Asimismo, de acuerdo a la dimensión responsabilidad destacó un nivel medio (50%), en la dimensión procesos destacó un nivel medio (63%) y finalmente, en las dimensiones recompensa y relaciones destacó un nivel medio (60%), con respecto a la dimensión cooperación, destacó un nivel bajo (70%), en la dimensión estándares, destacó un nivel bajo (40%), asimismo, la dimensión conflictos, destacó un nivel bajo (50%) y finalmente, con respecto a la dimensión identidad destacó un nivel medio (50%), ya que no todos los colaboradores del área producción se sienten identificados con la empresa.

Objetivo general: Analizar la motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza 2020.

Tabla 3.

Motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza 2020.

Variables	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación	1	10	3	30	6	60	10	100
Clima laboral	2	20	2	20	6	60	10	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario sobre Motivación y el Clima Laboral aplicada a los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza.

En la Tabla 3, se analizó que la variable motivación según el 60% de los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, se percibió un nivel bajo, lo cual significó que los trabajadores del área producción consideraron, la empresa no se enfoca mucho en brindar e incentivar a sus colaboradores, es por ello, que no se sienten muy identificados como también, no laboran como debería ser. En cuanto a la variable clima laboral según el 60% del personal del área de la organización, también se percibió un nivel bajo, lo cual significó que la empresa no lleva un buen ambiente laboral en el área de producción, por eso, es fundamental llevar un buen clima laboral y motivar al personal para que laboren al 100%.

V. DISCUSIÓN

Inicialmente, se identificó que la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, no se enfoca en motivar a su personal generando que el colaborador no se sienta identificado con la empresa, como también, no lleva un buen clima laboral ocasionando que la producción y fabricación demore más de lo debido.

En la Tabla 1, se identificó que la variable motivación según el 60% de las personas encuestadas en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, se logró apreciar un nivel bajo, lo cual significó que el personal del área de producción consideró, que la organización no se enfoca mucho en la incentivación de su personal ocasionando la falta de actitud al momento de laborar. Como también, se pudo apreciar que de acuerdo a las dimensiones necesidades de producción y seguridad, necesidades de autoestima destacó un nivel medio (50%), también, la dimensión necesidades sociales y de pertenencia destacó un nivel bajo (50%) y finalmente, en la dimensión necesidades de autorrealización, destacó un nivel medio (40%), lo cual significó que para ellos la empresa debería enfocarse en motivar a sus colaboradores para que cada día se superen en el ámbito laboral.

De acuerdo a los resultados, cabe destacar que tiene una relación con lo que menciona Zapata (2013), en su investigación “Estudio de la motivación y su dominio en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y Proyectos”, Universidad de Guayaquil – Ecuador, Tuvo como objetivo, el desempeño en cuanto a la motivación que tiene cada trabajador en el ámbito laboral, en lo cual, se da las siguientes conclusiones:

Uno de los factores de motivación con mayor influencia en los trabajadores fue el salario ya que, es el motivador intrínseco por el cual esto incide al momento de que cada trabajador realiza una actividad en el ámbito laboral. Cada trabajador fue evaluado de acuerdo a su desempeño en el que solo el 50% de los evaluados obtuvo una puntuación aceptable, en el cual 15 eran trabajadores y a la vez 4 trabajadores que eran de Santiago, pertenecían al proyecto Napoli, por otro lado, la otra mitad de los evaluados obtuvieron su puntuación regular, y también estuvieron 19 trabajadores que eran de Santiago.

Así mismo según las teorías, según Napolitano (2018). “La motivación, es algo que se está revelando siempre más importante para los trabajadores, pero también para las organizaciones mismas.”

Es así, como se ha logrado apreciar que la motivación hoy en día, es indispensable para los colaboradores, ya que, eso les ayuda a identificarse con la empresa, como también, sentirse satisfechos con el buen trato, así, cada día mejorar su rendimiento laboral.

En la Tabla 2, se analizó que la variable clima laboral según el 60% de los encuestado en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, se logró apreciar un nivel bajo, lo cual consideraron, que para que haya un buen clima laboral era recomendable enfocarse en dificultades que pasa el colaborador para así mejorar la producción. Como también, en la dimensión responsabilidad resaltó un medio (50%), en la dimensión procesos destacó un nivel medio (63%) y finalmente, en las dimensiones recompensa y relaciones destacó un nivel medio (60%), con respecto a la dimensión cooperación, destacó un nivel bajo (70%), en la dimensión estándares, destacó un nivel bajo (40%), finalmente, la dimensiones conflictos e identidad, destacó un nivel bajo y medio (50%) ya que, no todos los colaboradores del área producción se sienten motivados con la organización.

De acuerdo a los resultados, cabe destacar que tiene una relación con lo que menciona Rodríguez (2014):

En su tesis titulada determinó que el “Clima laboral en las empresas de la ciudad de Trujillo” tesis para obtener el Grado de Magister en la Carrera Administración en la Universidad Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque en 1999. Da a conocer sobre el clima organizacional, para que dicha conducta y reacción pueda ser identificada.

El autor da un análisis crítico:

Los trabajadores representan una fuente de influencia, la cual se puede apreciar las conductas y todo eso lo realizan mediante el clima organizacional, por ende, se plasma las relaciones y sentimientos en el lugar donde trabajan.

Así mismo según las teorías, según Bordas (2016). “El clima laboral se considera a las organizaciones como contextos ambientales y culturales, en los que todos los comportamientos individuales y grupales están en interacción y se influyen entre sí”.

Como es cierto, el clima laboral no solo consta del jefe si no, que también el personal debería poner de su parte para evitar un conflicto, además, así no perjudica la producción y fabricación del producto.

En la Tabla 3, se analizó que la variable motivación según el 60% de los encuestados en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, se logró apreciar un nivel bajo, lo cual indicó que los trabajadores del área producción consideraron, que la empresa debería enfocarse en brindar incentivos para que se sientan identificadas y así mejorar su actitud. En cuanto a la variable clima laboral según el 60% de los encuestados de la empresa, también se percibió un nivel bajo, lo cual indicó que la empresa no lleva un buen ambiente laboral en el área de producción, por eso, es fundamental que los jefes se enfoquen en ver, cuál es el conflicto que está pasando el área producción para mejorar y así la producción no se vea perjudicada.

De acuerdo a los resultados, cabe destacar que tiene una relación con lo que menciona a Gonzales (2014):

En su tesis denominada “Deligencias del Desempeño y Motivación de los Trabajadores de la empresa Automotriz, de la Universidad San Martín de Porres de Lima – Perú”. Es un estudio de proyecto descriptivo correlacionar, realizaron observaciones estructuradas, al momento de realizar la encuesta con la escala estandarizada, se pudo apreciar los comportamientos que cada trabajador de dicha empresa realiza, los cuales fueron 60 trabajadores. Se puede concluir que, “la inducción manual y el reglamento interno de trabajo, la capacitación y retroalimentación que tuvieron, tuvo un factor en que la gestión del desempeño que realizaban para las investigaciones, tuvo un resultado negativo según lo observado en los colaboradores del área de mantenimiento y de servicio de dicha empresa.

Así mismo según las teorías, según Napolitano (2018). “La motivación, es algo que se está revelando siempre más importante para los trabajadores, pero también para las organizaciones mismas.”

Según teorías relacionadas al clima laboral, según Bordas (2016). “El clima laboral se considera a las organizaciones como contextos ambientales y culturales, en los que todos los comportamientos individuales y grupales están en interacción y se influyen entre sí”.

Es por ello, que es fundamental que la empresa se enfoque en motivar a su personal para que no renuncien a su cargo, como también, enfocarse en que, si cuenta con un buen clima laboral, para que de esa manera se evite conflictos y así no perjudicar la fabricación y producción del producto.

Finalmente, esta investigación es de suma importancia para que la empresa IPH Placacento del distrito de la Esperanza, analice e identifique cuales son las causas fundamentales de un conflicto en el área producción, como también, incentivar a su personal, para que se sienta identificado con la empresa y mejore su rendimiento laboral, ya que, al cumplir con las expectativas y necesidades de los colaboradores la producción va a mejorar, dando como resultado un cliente satisfecho, a la vez esta investigación puede ser utilizada para posteriores investigaciones, interesadas en analizar las mismas variables de estudio, ya sea del mismo rubro u otro.

VI. CONCLUSIONES

La variable motivación, es percibida por el 60% de los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, se percibió como un nivel bajo, lo cual, ellos consideraron que la empresa no se enfoca mucho en ver la motivación de los colaboradores. Asimismo, el puntaje más alto se percibió en las dimensiones necesidades de producción y seguridad, necesidades de autoestima con un (50%), lo cual indicó que el personal del área producción creen fundamental que la empresa se enfoque en estas necesidades para su bienestar y seguridad al momento de laborar. (Tabla 1)

La variable clima laboral, es percibida por el 60% de los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, con un nivel bajo, lo cual, consideraron, que la empresa se enfoque en ver, cuál es el conflicto que genera deficiencias al momento de laborar. Asimismo, el puntaje más alto se percibió en la dimensión procesos destacó un nivel medio (63%), indicando que, para el colaborador, es fundamental enfocarse en la supervisión a cada proceso que realizan para la fabricación del producto. (Tabla 2)

La variable motivación, es percibida por el 60% de los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, con un nivel bajo, lo cual, consideraron que la empresa no se enfoca mucho en brindar e incentivar a sus colaboradores, es por ello, que no se sienten muy identificados como también, no laboran como debería ser. Con respecto al clima laboral, se percibió que el 60% del personal del área de producción de la organización, con un nivel bajo, significando que es esencial enfocarse a que la organización lleve un buen clima laboral, para que la producción no sea perjudicada. (Tabla 3).

VII. RECOMENDACIONES

Al jefe del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza, se recomienda:

Estimular a los trabajadores, con mayor reconocimiento, capacitaciones, para que de esa manera pueda siempre llegar a su meta deseada, sentirse identificado con la empresa, mejorando su rendimiento laboral.

Solucionar los conflictos que pasa en el área producción, ya que, esto genera un bajo rendimiento laboral, generando que la producción sea menor a lo que espera la empresa.

Motivar al colaborador, dando libertad de expresión, para analizar los tipos de conflictos que se generan en esta área de la empresa.

A futuros investigadores se le recomienda:

Se recomienda estrategias de motivación y clima laboral enfocadas en mejorar la productividad del colaborador en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza.

REFERENCIAS

- Alva, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Archivo digital.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATIS_FACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Ballart, X., Rico, G., Ripoll, G. (2017). *La motivación en los servicios públicos: Análisis empírico de sus antecedentes y de sus efectos*. Editorial Instituto Nacional de Administración Pública.
<https://books.google.com.pe/books?id=9SMGDgAAQBAJ&pg=PT33&dq=definici%C3%B3n+de+la+dimension+recompensa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRh5ynrlbtAhVyK7kGHSogCtlQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20la%20dimension%20recompensa&f=false>
- Beltrán. (2018). *Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Electro Instalaciones A&A y una propuesta de plan de mejora* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. Archivo digital.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7766/1/13571.pdf>
- Brigido, A. (2016). *Sociología de la educación: temas y perspectivas fundamentales*. Editorial Brujas.
<https://books.google.com.pe/books?id=hOC3ac69ZacC&pg=PA247&dq=definicion+de+estructura&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiguYadqYbtAhWUllkGHZMqATcQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20estructura&f=false>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED.
https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiDx9WFkPnsAhX9H7kGHV_cYEQ6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q&f=false

- Escobar. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancavelica* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Archivo digital. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4184/Escobar%20Taipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzalez, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *Revista de ciencias Empresariales*, 5(1), 14-34. http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1653/sme_v5n1_art2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, M. (2018). *La Relación Laboral Universal*. Editorial Copyright. <https://books.google.com.pe/books?id=9eJdDwAAQBAJ&pg=PT386&dq=definici%C3%B3n+de+relaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiN1ZPcrYbtAhVDA9QKHRCnBm0Q6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20relaci%C3%B3n%20laboral&f=false>
- Huaynay, B. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis 2017* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Archivo digital. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/431/T_04745438618T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llinás, H., Rojas, C. (2017). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad* (10ma ed.). Editorial Universidad Del Norte. <https://books.google.com.pe/books?id=43haDwAAQBAJ&pg=PT10&dq=Concepto+de+poblaci%C3%B3n+y+muestra+estadistica&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi00daL1sXpAhX4ILkGHfCGD8gQ6AEITTAE#v=onepage&q=Concepto%20de%20poblaci%C3%B3n%20y%20muestra%20estadistica&f=false>
- Matthew, M. (2019). *Autoestima: Cómo evaluar, mejorar y mantener una sana autoestima*. Editorial SIRIO. https://books.google.com.pe/books?id=4WGnDwAAQBAJ&pg=PT176&dq=necesidades+de+autoestima&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwib-ZyspYbtAhVxH7kGHa_NDPIQ6AEwAHoECAMQAQ#v=onepage&q=necesidades%20de%20autoestima&f=false

Mosquera, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas* [Tesis de pregrado, Universidad del Pacífico]. Archivo digital. https://www.academia.edu/35124742/CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_INCIDENCIA_EN_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_DE_LOS TRABAJADORES DE LOS DEPARTAMENTOS FINANCIEROS EN ENTIDADES PÚBLICAS

Musolino, M. (2019). *Economía para dummies*. Editorial Planeta de Libros. https://books.google.com.pe/books?id=5K6kDwAAQBAJ&pg=PT14&dq=necesidades+de+autorrealizaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj_qf9pobtAhXDDrkGHcjbABIQ6AEwAAnoECAUQAg#v=onepage&q=necesidades%20de%20autorrealizaci%C3%B3n&f=false

Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Editorial Copyright. <https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&pg=PT17&dq=significado+de+la+motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiYys7OinsAhXAHrkGHbnuCNAQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=significado%20de%20la%20motivacion%20laboral&f=false>

Munive, M. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Archivo digital. https://www.academia.edu/30929028/UNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_LA_AMAZONIA_PERUANA_ESCUELA_DE_POST_GRADO_FACULTAD_DE_CIENCIAS ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS

Ontoria, M. (2018). *Contextos sociales de intervención comunitaria*. IC Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=i6JuDwAAQBAJ&pg=PT57&dq=Necesidades+sociales+y+de+pertenencia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj-rMSc04btAhUiGbkGHalsALkQ6AEwAXoECAUQAg#v=onepage&q=Necesidades%20sociales%20y%20de%20pertenencia&f=false>

- Pérez, R. (2015). *UF1924 - Venta personal inmobiliaria*. Editorial Elearning S.L.
<https://books.google.com.pe/books?id=S7JWDwAAQBAJ&pg=PA35&dq=Necesidades+de+protecci%C3%B3n+y+seguridad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiz2sDVoIbtAhWTK7kGHTLiD2YQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Necesidades%20de%20protecci%C3%B3n%20y%20seguridad&f=false>
- Reyes. (2014). *Factores motivacionales que influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa ferretera Gamboa S.R.L. Trujillo, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11843/Hilario%20Gamboa%20Junior%20Raul%20-%20Rondon%20Moreno%20Juan%20Raymundo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, P. (2019). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales*. Editorial CEP S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=j8m5DwAAQBAJ&pg=PA164&dq=definici%C3%B3n+de+conflicto+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj02_eSr4btAhUsH7kGHXI-CRsQ6AEwAXoECAgQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20conflicto%20laboral&f=false
- Visintini, G. (2015). *¿Qué es la responsabilidad civil?*. Editorial SIRIO.
<https://books.google.com.pe/books?id=6WpZCgAAQBAJ&pg=PA13&dq=que+es+la+responsabilidad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiMhOLkqobtAhXyH7kGHSvaDd8Q6AEwAnoECAgQAg#v=onepage&q=que%20es%20la%20responsabilidad&f=false>
- Zapata, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Archivo digital.
<http://repositorio.uq.edu.ec/bitstream/reduq/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Tabla 4.

Matriz de operacionalización.

Título	Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La Motivación y el Clima Laboral del área de Producción en la Empresa IPH Placacentro del Distrito La Esperanza 2020	¿Cuál es la relación que existe entre Motivación y el Clima Laboral en la empresa IPH Placentero?	Objetivo General. Analizar la motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacentro en el distrito la Esperanza 2020.	H _i . La motivación influye positivamente en el clima laboral de la empresa IPH Placacentro E.I.R.L. del Distrito la Esperanza.	Motivación	Napolitano, G (2018). “La motivación laboral, es algo que se está revelando siempre más importante para los trabajadores, pero también para las organizacione s mismas.”	Se analizó el nivel de motivación laboral de los colaboradores al momento de realizar las labores encomendadas.	Necesidades de protección y seguridad.	En este nivel se encuentra el equilibrio económico y familiar. El hombre no soporta vivir en un presente plagado de incertidumbre e inestabilidad.	1, 5, 9, 13, 17	Ordinal
		Objetivos específicos. Identificar el grado de motivación laboral que	H ₀ . La motivación		para las organizacione s mismas.”	Necesidades sociales y de pertenencia	Interacción social y la identidad con el grupo donde trabaja.	2, 6, 10, 14, 18		
						Necesidades de autoestima	Necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse así mismo.	3, 7, 11, 15, 19		

influyen como influye
determinantes en negativamente
el área de en el clima
producción de la laboral de la
empresa IPH empresa IPH
Placacentro. Placacentro

Necesidades de
autorrealización

Deseo del individuo de
desarrollar su
potencial.

4, 8,
12, 16,
20

Analizar el clima E.I.R.L. del
laboral en el área Distrito la
producción de la Esperanza
empresa IPH
Placacentro.

Clima Laboral

Bordas, M El clima
(2016). “El operacional,
clima laboral va acorde al
se considera a buen
las ambiente que
organizaciones perciben los
s como trabajadores,
contextos ya sea en el
ambientales y aspecto de la
culturales, en comunicació
los que todos n
los interpersonal
comportamientos, autonomía y
individuales motivación
y grupales laboral.
están en
interacción y

Estructura

Puntaje que refleja la
perfección que los
trabajadores tienen de
estar bien organizados
y de tener una clara
definición de sus roles
y responsabilidades.

1, 2, 3

Responsabilidad

Puntaje que refleja el
sentimiento que tienen
los empleados de ser
sus propios jefes y de
tener autonomía en
sus decisiones.

4, 5, 6

Recompensa

Puntaje que indica el
sentimiento de elogiar
a un empleado
mediante sus logros
obtenidos.

7, 8, 9,
10

Relaciones

Puntaje que indica la
integración que hay
entre todo el personal
de la empresa.

11, 12,
13, 14

Ordinal

se influyen
entre sí”.

Cooperación	Puntaje que indica el sentimiento de relación entre compañeros mediante la cooperación.	15, 16, 17
Estándares	Puntaje que refleja la percepción de los miembros acerca de énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.	18, 19, 20
Conflictos	Puntaje que indica el conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los trabajadores de la empresa.	21, 22, 23, 24
Identidad	El puntaje se hace referencia al orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella.	25, 26, 27, 28

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos de la variable motivación.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTACIÓN: Estimado colaborador buenos días, somos alumnos de la Universidad César Vallejo de la escuela de Administración de Empresas, se le realizará este breve cuestionario con la finalidad de poder recolectar datos necesarios para la investigación titulada “La Motivación y el Clima Laboral del área de Producción en la Empresa IPH Placacentro del Distrito La Esperanza 2020”

INTRODUCCIÓN: A continuación, se presenta una lista de preguntas que deberá marcar con un aspa (X) según considere, se le solicita responder las preguntas de acuerdo a las siguientes denominaciones de alternativas, las preguntas están valoradas del 1 al 5:

5	Estoy C ompletamente de acuerdo
4	Estoy B ásicamente de acuerdo
3	Estoy P arcialmente de acuerdo
2	S olo estoy un poco de acuerdo
1	N o estoy de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		5	4	3	2	1
1	¿Qué me importa es contar con un trabajo?					
2	¿Lo que prefiero es un trabajo independiente?					
3	¿El sueldo alto es el indicador que percibe el trabajo donde trabaja?					

4	¿La búsqueda que me haga feliz es lo más importante?					
5	¿La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí?					
6	¿La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son?					
7	¿Quiero un trabajador que aprenda cosas nuevas y desarrolle sus destrezas?					
8	¿Para mí es importante poder tener ingresos regulares o fijos?					
9	¿Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo?					
10	¿La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna persona?					
11	¿Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo?					
12	¿Un buen salario debe incluir un plan de jubilación?					
13	¿Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida?					
14	¿Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes?					
15	¿Me molesta que alguien intenta atribuirse el mérito de lo que hago?					
16	¿Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda encontrar mis propios límites?					
17	¿Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa?					
18	¿Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?					
19	¿Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto?					
20	¿Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar cosas nuevas?					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de la variable clima laboral.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTACIÓN: Estimado colaborador buenos días, somos alumnos de la Universidad César Vallejo de la escuela de Administración de Empresas, se le realizará este breve cuestionario con la finalidad de poder recolectar datos necesarios para la investigación titulada “La Motivación y el Clima Laboral del área de Producción en la Empresa IPH Placacentro del Distrito La Esperanza 2020”

INTRODUCCIÓN: A continuación, se presenta una lista de preguntas que deberá marcar con un aspa (X) según considere, se le solicita responder las preguntas de acuerdo a las siguientes denominaciones de alternativas, las preguntas están valoradas del 1 al 5:

Totalmente en Desacuerdo	1
Relativamente en Desacuerdo	2
Relativamente de Acuerdo	3
Totalmente de Acuerdo	4

Nº	PREGUNTAS ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	4
	ESTRUCTURA				
1	¿En esta organización las tareas están claramente definidas?				
2	¿En esta organización se tiene claro quién manda y quién toma las decisiones?				
3	¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?				

	RESPONSABILIDAD				
4	¿A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin que él me esté controlando?				
5	¿En esta organización salgo adelante cuando tomé la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo?				
6	¿En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?				
	RECOMPENSA				
7	¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?				
8	¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?				
9	¿La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente?				
10	¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la masiva efectividad?				
	RELACIONES				
11	¿Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa?				
12	¿Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?				
13	¿Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables?				
14	¿Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?				
	COOPERACIÓN				
15	¿En esta organización se exige un rendimiento bastante alto?				
16	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?				
17	¿La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?				
	ESTÁNDARES				
18	¿Mi jefe y compañero me ayudan cuando tengo una labor difícil?				

19	¿La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.?				
20	¿Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización?				
	CONFLICTO				
21	¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?				
22	¿Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos?				
23	¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?				
24	¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?				
	IDENTIDAD				
25	¿Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización?				
26	¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?				
27	¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?				
28	¿Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien?				

Anexo 4. Portada de la tesis guía del instrumento motivación.

Figura 1.

Tesis de base para la elaboración del instrumento.



Fuente: Escobar. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancavelica. Universidad Nacional del Centro del Perú.

Anexo 5. Portada de la tesis guía del instrumento clima laboral.

Figura 2.

Tesis de base para la elaboración del instrumento.



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias de la Administración

Escuela de Administración de Empresas

Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Electro Instalaciones A&A y una
propuesta de plan de mejora

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Ingeniera Comercial

Autora:

Diana Patricia Beltrán Zambrano

Director:

Psc. María Isabel Arteaga Ortiz

Cuenca – Ecuador

2018

Fuente: Beltrán. (2018). Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Electro Instalaciones A&A y una propuesta de plan de mejora.

Anexo 5. Validación del instrumento de recolección de datos - variable Motivación.

Figura 3.

Instrumento validado.

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
<i>Haroldo Quiroga Tokmay</i>	<i>SECRETARÍA DE LA ESCUELA ADMINISTRATIVA Y DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA - HUACAYBAMBILLA</i>	<i>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABELICA</i>	<i>ESCOBAR TATPE, EUGENIA</i>
Título de la tesis: <i>CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABELICA</i>			

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		0	5	10	15	21	25	31	35	41	45	51	55	61	65	71	75	81	85	91	95
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables.																	X			
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al tema, modo de investigación.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	Contiene los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para exponer aspectos relacionados con las variables.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos.																X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente.																			X	
TOTAL																					X

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *87*

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Instrumento para aplicar.*

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto Informante	Teléfono N°
<i>25-11-2017</i>	<i>22486214</i>	<i>[Firma]</i>	<i>962667390</i>

Fuente: Escobar. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancavelica. Universidad Nacional del Centro del Perú.

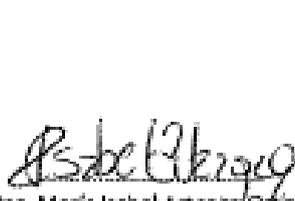
Anexo 6. Validación del instrumento de recolección de datos - variable Clima laboral.

Figura 4.

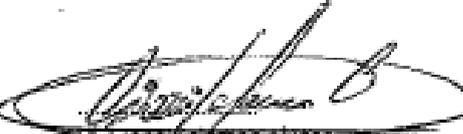
Instrumento validado.

- 1.1 Nombre del estudiante: Diana Patricia Beltrán Zambrano
- 1.1.1 Código : 49582
- 1.2 Director sugerido: Psc. Ma. Isabel Arteaga Ortiz
- 1.3 Codirector (opcional):
- 1.4 Título propuesto: "DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA ELECTRO INSTALACIONES A&A Y UNA PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA"
- 1.5 Revisores (tribunal): Econ. Alvaro Alvarez Idrovo e Ing. Gianni Salamea Alvear
- 1.6 Recomendaciones generales de la revisión:

	Cumple	No cumple
Problemática y/o pregunta de investigación		
1. ¿Presenta una descripción precisa y clara?	///	
2. ¿Tiene relevancia profesional y social?	///	
Objetivo general		
3. ¿Concuerda con el problema formulado?	///	
4. ¿Se encuentra redactado en tiempo verbal infinitivo?	///	
Objetivos específicos		
5. ¿Permitan cumplir con el objetivo general?	✓	
6. ¿Son comprobables cualitativa o cuantitativamente?	///	
Metodología		
7. ¿Se encuentran disponibles los datos y materiales mencionados?	///	
8. ¿Las actividades se presentan siguiendo una secuencia lógica?	///	
9. ¿Las actividades permitirán la consecución de los objetivos específicos planteados?	///	
10. ¿Las técnicas planteadas están de acuerdo con el tipo de investigación?	///	
Resultados esperados		
11. ¿Son relevantes para resolver o contribuir con el problema formulado?	///	
12. ¿Concuerdan con los objetivos específicos?	///	
13. ¿Se detalla la forma de presentación de los resultados?	///	
14. ¿Los resultados esperados son consecuencia, en todos los casos, de las actividades mencionadas?	///	


 Psc. María Isabel Arteaga Ortiz


 Econ. Alvaro Alvarez Idrovo


 Ing. Gianni Salamea Alvear

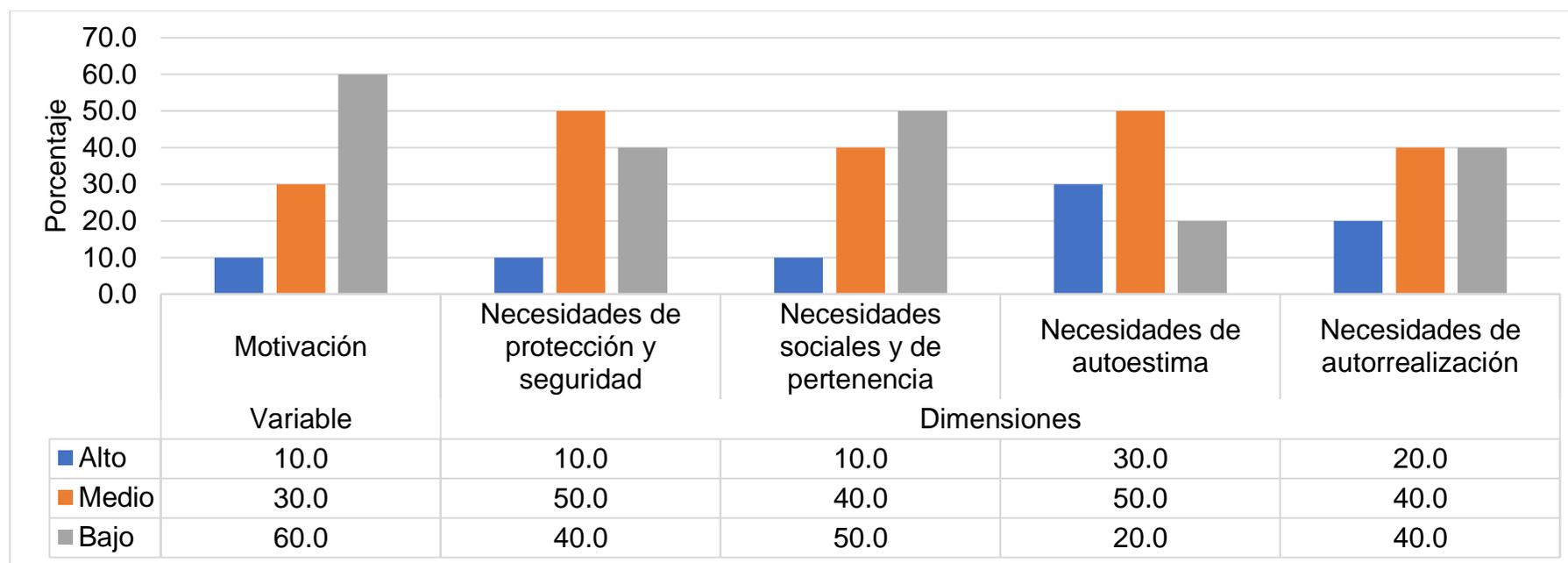
Fuente: Beltrán. (2018). Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Electro Instalaciones A&A y una propuesta de plan de mejora.

Anexo 7: Gráficos referente a los objetivos.

Objetivo específico 1: Identificar el grado de motivación laboral que influyen como determinantes del área de producción de la empresa IPH Placacentro.

Figura 5.

Motivación laboral que influye como determinantes del área de producción en la empresa IPH Placacentro.

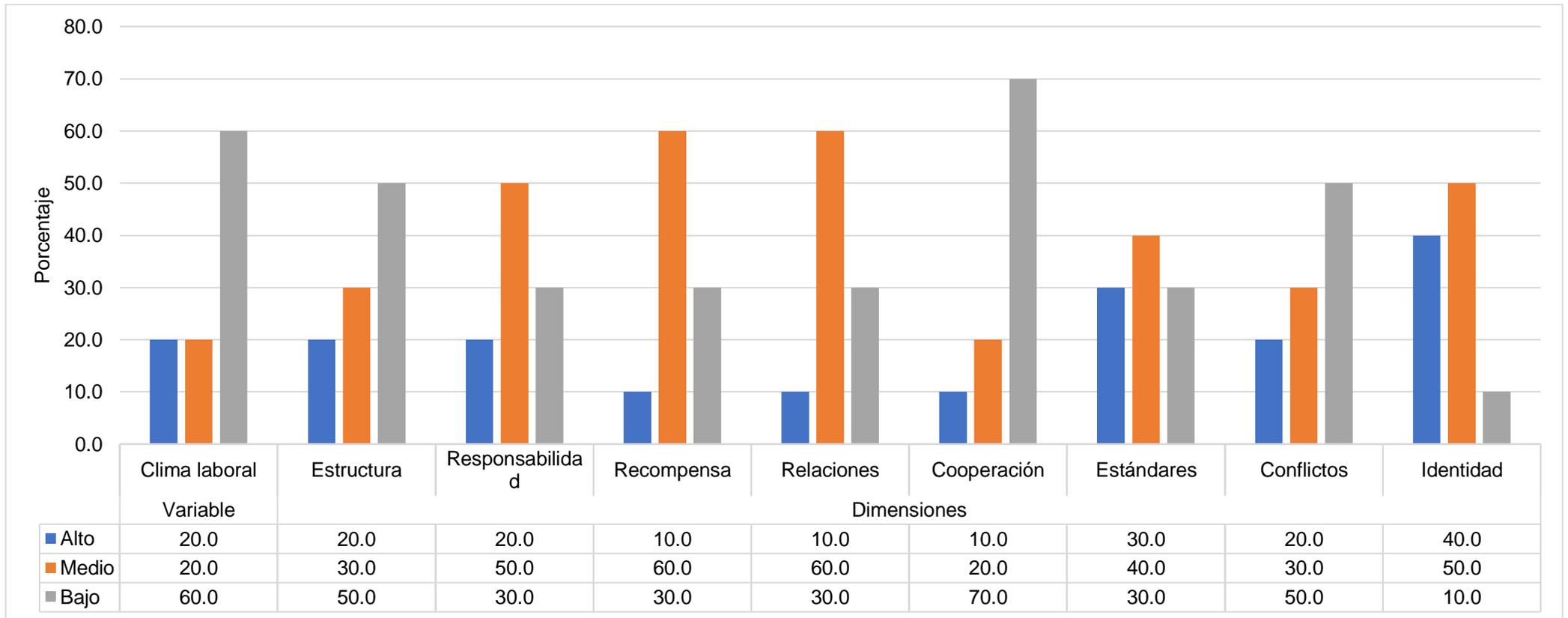


Nota: Datos obtenidos del cuestionario sobre motivación laboral aplicada a los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacentro del distrito la Esperanza.

Objetivo específico 2: Analizar el clima laboral del área producción de la empresa IPH Placacento.

Figura 6.

Clima Laboral del área producción en la empresa IPH Placacento.

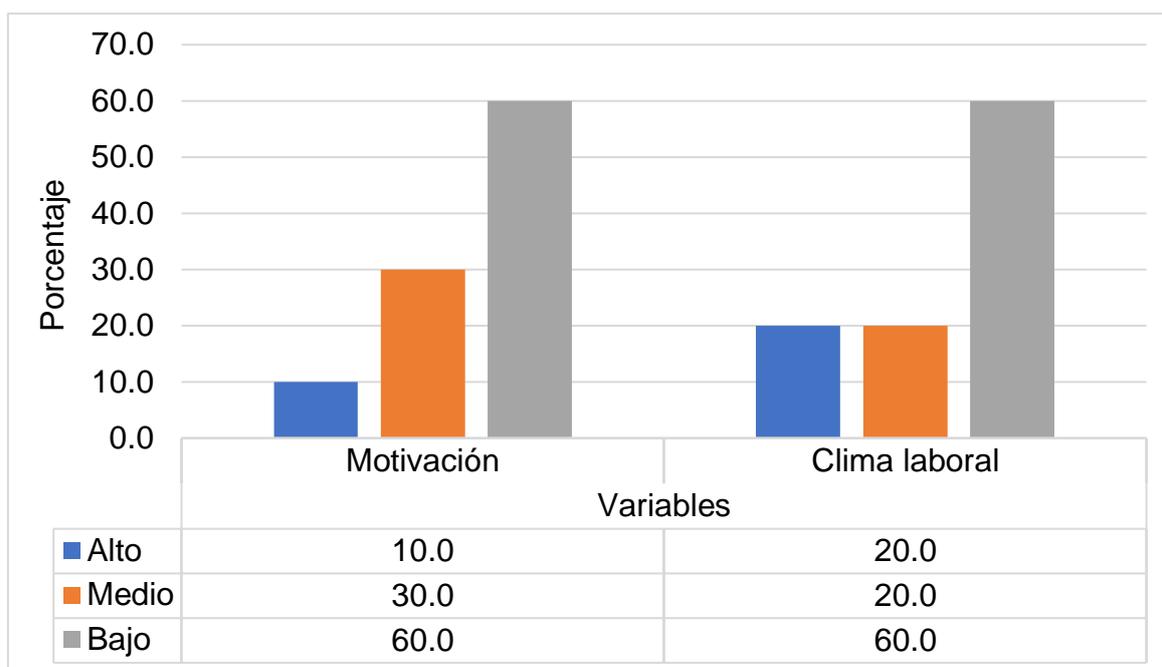


Nota: Datos obtenidos del cuestionario sobre Clima Laboral aplicada a los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacento del distrito la Esperanza.

Objetivo general: Analizar la motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacento del distrito la Esperanza 2020.

Figura 7.

Motivación y el clima laboral en la empresa IPH Placacento del distrito la Esperanza 2020.



Nota: Datos obtenidos del cuestionario sobre Motivación y el Clima Laboral aplicada a los trabajadores del área de producción en la empresa IPH Placacento del distrito la Esperanza.