



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y Clima Laboral en la empresa Editora Nuevo Norte S.A,
Trujillo – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Aleman Cruz Josselyn Daniela (ORCID: [0000-0003-0840-7908](https://orcid.org/0000-0003-0840-7908))

Soplas Simon Cindhia (ORCID: [0000-0002-6239-4485](https://orcid.org/0000-0002-6239-4485))

ASESOR:

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo ([ORCID: 0000-0002-9918-4801](https://orcid.org/0000-0002-9918-4801))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Nuestra investigación está destinado a nuestros familiares, ya que nos apoyaron en cada momento a realizar nuestros objetivos que nos hemos planteado, con su afecto y soporte incondicional para ser cada día mejores.

Agradecimiento

Agradezco a nuestra familia por su apoyo y a nuestro profesor Paredes Alvarado José Edmundo que con su preparación, paciencia y entusiasmo se pudo concluir nuestra tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	14
3.5. Procedimiento:	16
3.6. Métodos de Análisis de datos	16
3.7. Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
VIII. REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

Índice de Tablas

Tabla 1	16
Tabla 2	16
Tabla 3	17
Tabla 4	18
Tabla 5	19
Tabla 6	20
Tabla 7	20
Tabla 8	21

Resumen

En la presente investigación se planteó determinar la relación que existe entre la motivaciónn laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, 2021. La investigación fue de diseño descriptivo correlacional transversal. Se aplicó dos instrumentos: Cuestionario para medir la motivación laboral (con un índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach $\alpha=0.965$) y el Cuestionario para medir el Clima Laboral (con un Alfa de Cronbach $\alpha=0.961$), creado por Jair Pacheco (2018) y adaptado por las autoras. La muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores de la Editora. Para determinar la relación entre las variables, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, la cual dio como que existe relación significativa directa y positiva alta ($R=0.892$, sig = 0.000) entre las variables, aceptando la hipótesis de trabajo. Así mismo la relación de las dimensiones de la motivación laboral, la relación entre los factores motivacionales y el clima laboral fue significativamente alta según $R=0.753$ (Sig = 0.000). Para la dimensión factores higiénicos y clima laboral, se obtuvo un $R=0.844$ (sig = 0.000), concluyendo que existe relación significativamente alta. Logrando así los objetivos propuestos.

Palabras Clave: Motivación Laboral, Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Comunicación Organizacional, Trabajo en Equipo.

Abstract

In this research, it was proposed to determine the relationship that exists between work motivation and work environment in the Nuevo Norte Publishing House in the city of Trujillo, 2021. The research was of a descriptive cross-sectional correlational design. Two instruments were applied: Questionnaire to measure work motivation (with a reliability index of Cronbach's Alpha $\alpha = 0.965$) and the Questionnaire to measure Work Climate (with Cronbach's Alpha $\alpha = 0.961$), created by Jair Pacheco (2018) and adapted by the authors. The sample consisted of 50 workers from the Editora. To determine the relationship between the variables, the non-parametric Spearman Rho test was used, which showed that there is a direct and high positive significant relationship ($R = 0.892$, $\text{sig} = 0.000$) between the variables, accepting the working hypothesis. Likewise, the relationship of the dimensions of work motivation, the relationship between motivational factors and the work environment was significantly high according to $R = 0.753$ ($\text{Sig} = 0.000$). For the hygiene factors and work environment dimension, an $R = 0.844$ ($\text{sig} = 0.000$) was obtained, concluding that there is a significantly high relationship. Thus achieving the proposed objectives.

Key Words: Work Motivation, Organizational Climate, Organizational Culture, Organizational Communication, Teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Considerando que en la actualidad las empresas de clase mundial están estructuradas en base a la competitividad, tecnología y la innovación: y dentro de estos aspectos lo relacionado al factor humano. Bajo esto podemos definir las variables en estudio; que según González (2008) define a la “motivación como un desarrollo intrínseco que sucede en todo sujeto, en donde se percibe la interrelación entre la persona y el ambiente social, puesto que además vale para establecer conductas que el sujeto considere necesario y deseable” (p.303). Así mismo Hodgetts y Altman (2006), sostiene que como el conjunto de atributos de una institución y/o organización laboral, que perciben las personas que laboran en este espacio y determinan una fortaleza para moldear su conducta laboral (p. 376).

A nivel internacional en la misma línea estudios realizadas y recalcados en este tema de investigación, teniendo en cuenta la retórica experimental y teórica de los estudios previamente mencionadas; Por lo cual, en el estudio realizado en el DF de México - ciudad de Puebla, se obtuvo como resultado que es un espacio laboral que brinda todas las características en donde los colaboradores perciban expectativas para incrementar la motivación y así mismo ser reconocidos por la institución; en este sentido les permitirá elevar la motivación hacia su trabajo (Martínez y Ramírez,2010).

En América Latina se considera que los líderes y directivos de las organizaciones, reconocen que en el camino para lograr el éxito en relación a sus talentos humanos estos deben tener claro que la motivación y el clima laboral para cumplir con los propósitos empresariales, puesto que estas variables se interaccionan con el bienestar del trabajador, expresaron (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

En nuestro País como lo manifiestan los autores referentes a esta temática que, de acuerdo a las experiencias y reportes basados en el empirismo, se considera la importancia que tienen las organizaciones que buscan fomentar un clima positivo, que genere una interrelación basada en la confianza, autonomía, seguridad, puesto que, de esa forma, se fortalecerá un compromiso y aptitud válida hacia el trabajo de parte de los trabajadores así lo expresan (Broada, Grau, Vallejo y Agulló, 2004). También en la Región de Lima acerca del estudio

“situación laboral y desempeño laboral en función a sus recursos humanos de la Institución etiquetas Perú Gráfico del distrito de San Martín de Porres, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño laboral de la empresa Etiquetas Perú Gráfico en el distrito de San Martín de Porras en el año 2017. El resultado se demostró la presencia de un vínculo de alta significancia del clima laboral y el desenvolvimiento en el trabajo de los empleados de la compañía, esto se manifiesta en la percepción que tiene los empleados de los componentes, derechos, competencias y responsabilidades que ocurren en el ámbito laboral. Por otro lado, Finocetti (2019) manifiesta en su estudio sobre el análisis de clima laboral, en empresas de propiedad estatal y privada del Perú, en un periodo de una década de estudios de tema investigado. En base a un análisis sistemático de bibliografía científica. Fue realizada con el propósito de analizar el clima laboral de empresas peruanas. Donde se considera que el clima laboral, es el medio donde se desarrolla en el aspecto humano como físico la labor diaria de los trabajadores de una empresa. En relación a nuestra región La Libertad sobre estos temas de investigación en las empresas privadas acerca del nivel de impacto del clima organizacional, la motivación y satisfacción en los empleados de las empresas de propiedad privada del Distrito de Trujillo. Esta investigación se enfoca a determinar el nivel que influencia de estas variables: denominadas ambiente laboral y motivación laboral. En cuanto al lugar elegido para el presente estudio es la empresa Nuevo Norte, dedicada a la producción de servicios impresión offset, impresiones serigráficas y flexográficas. Por más de 35 años; así mismo cuenta con un total de 50 trabajadores entre técnicos, auxiliares y profesionales. Dicha organización empresarial se divide en 05 áreas; Gerencia, administración, producción y área de Operaciones y mantenimiento; la cual presenta debilidades en la administración de su talento humano que afecta a la productividad laboral y supervivencia de nuestro negocio. Producto del análisis de documentos administrativos, informes técnicos y opiniones de los colaboradores de la empresa; sobre que está originando este problema se identificaron las posibles causas: bajo rendimiento laboral, baja predisposición para trabajar en equipo, incomodidad para realizar sus labores, inadecuados espacios para realizar las operaciones, deficiente comunicación entre los directivos, funcionarios y el personal, alto nivel de ausentismo y descontento que los jefes no valoraban su

cargo laboral, y por ende una alta desmotivación laboral; esto afecta directamente al recurso humano que labora en nuestra empresa. Puesto que las situaciones son diversas, la comunicación interna y la calificación en base a los indicadores programados por el área del talento humano para mejorar los procesos internos. Según manifiesta Núñez (2017), esto trae como consecuencia un inadecuado clima laboral, baja productividad laboral y afectación de la situación económica de la empresa por bajas ventas. Por esto la presente investigación pretende describir la motivación como factor básico para mejorar el clima laboral, y se recomienda diseñar un taller de preparación basadas en el comportamiento de los trabajadores, a fin de establecer un clima laboral positivo que se refleje en la productividad y competitividad de nuestros servicios. Por lo tanto, de las premisas anteriores podemos preguntarnos ¿De qué manera la motivación se relaciona con el clima laboral en la Editora Nuevo Norte 2021?; cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, 2021; como primer objetivo específico es Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, 2021. Y como segundo objetivo específico es Determinar la relación que existe entre los factores higiénicos con el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, 2021. Además, plantea la hipótesis: existe relación significativa entre la motivación laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, 2021. En cuanto a la justificación teórica los resultados de esta sistematización servirán de insumo científico a los investigadores para que puedan implementar proyectos y/o actividades con el propósito de mejorar la motivación y el clima laboral. En cuanto a la justificación social las organizaciones se verá beneficiada puesto que en la actualidad los marcos del buen desempeño son estrategias para mejorar la productividad. Respecto a la justificación práctica las empresas han determinado estrategias basadas en el desarrollo de capacidades; por lo cual se planifican planes de capacitación anual que permita mejorar el rendimiento de los trabajadores; que son los pilares para el éxito empresarial; Así mismo la justificación metodológica se expresa que el estudio se base a métodos, procesos, técnicas e instrumentos diseñados adecuadamente para el desarrollo de la investigación estos deben asegurar su validez y confiabilidad.

II. MARCO TEORICO

Respecto a los antecedentes de investigación a nivel internacional basados en el análisis y seleccionados en relación a los componentes del estudio se encuentran:

Mogovrejo (2020) en su investigación tuvo como finalidad examinar el impacto del clima organizacional en la motivación de los empleados del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. El tipo de investigación es descriptivo correlacional no experimental. La población fue constituida por 500 empleados que laboran en la institución. La porción de estudio estuvo seleccionada por 218 empleados que abarca las diferentes jerarquías del hospital. La técnica empleada fue la entrevista y el instrumento de recolección de datos fue la encuesta. Los resultados demostraron que un 79.9% intentan optimizar su desempeño laboral, el 50% no les gusta participar en competencias, el 50 % no les gusta participar en acontecimientos complejos y que simbolicen un reto, el 95 % no les agrada laborar en contextos de estrés y presión. Esta investigación concluye que existe evidencia de relación positiva moderada; es decir, el clima organizacional impacta en la motivación de los colaboradores de la institución significativamente, debido a que los colaboradores prefieren un ambiente tranquilo sin retos, sin estrés y sin presiones.

Barba y Rengifo (2017) en su tesis tuvieron como propósito determinar la cultura predominante de la organización GMO y su vínculo con la productividad y motivación del área de venta en Guayaquil, Ecuador. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional. La porción de estudio fue seleccionada consistente en empleados de la organización Ópticas GMO S.A. y la muestra por conveniencia con un total de 192 colaboradores. La técnica que se utilizó fue la entrevista y el instrumento para la recolección de la información fue una encuesta. Los resultados hallados demuestran que más del 50% de los colaboradores confirman que existen buen ambiente de trabajo, están satisfechos de laborar, hay oportunidades de crecimiento, la empresa otorga incentivos económicos, y que el 100% están comprometidos con realizar un trabajo de calidad y motivados. En conclusión, la compañía considera el bienestar de sus empleados, conservan la integridad de ellos, se encuentran alineados hacia un mismo fin, se sienten motivados y son productivos.

Banegas y Cardona (2017) en su artículo científico tuvo como finalidad establecer el impacto del clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la Universidad Católica de Cuenca realizado en Ecuador. El estudio es descriptivo correlacional. Estuvo conformada 793 empleados área administrativa y profesores. La técnica manejada fue la encuesta recolectando los datos a través de un cuestionario Cliouning para evaluar el clima organizacional y otro cuestionario realizado por Ancona et al., (2012) para evaluar la motivación. Los resultados demuestran que la motivación laboral y clima laboral tiene un nivel moderado de correlación, alcanzando un 59,5%, de acuerdo a la prueba paramétrica de Pearson. La investigación concluye que las correlaciones dimensionales solo obtuvieron el 50 % de correlaciones baja y el otro 50 % de correlaciones moderadas.

En lo relacionado con estudios nacionales se encontraron los siguientes:

Barrientos (2020) en su tesis tuvo como propósito establecer el vínculo motivación laboral – clima en los colaboradores de la Corporación Estratégica Chilca, en la provincia de Cañete. El tipo de investigación es relacional no experimental. La población muestral fue constituida por 20 trabajadores que se compone de compostaje, cosecha y empaquetado. La técnica utilizada es la encuesta y los instrumentos fueron un cuestionario de motivación laboral y otro de clima organizacional elaborado por los autores y validado a través de juicio de expertos. Los resultados evidencian que, según la correlación de Pearson, el vínculo entre necesidades de seguridad y clima organizacional, existe una correlación baja, entre necesidades de afiliación y clima organizacional, su correlación es altamente significativa (80.1%), entre necesidades de estima y clima organizacional existe una correlación significativamente moderada (67.5%), entre necesidades de autorrealización y clima organizacional, se obtuvo una correlación moderada (56.8%). La investigación concluye que hay un vínculo positivo alto entre la motivación laboral y el clima organizacional en los empleados de la Corporación Estratégica, Chilca.

Li y Ordóñez (2019) en su investigación tuvieron como propósito determinar el vínculo entre el clima organizacional con los factores motivacionales de los colaboradores que trabajan en el Hospital Vitarte, Lima. La investigación es de tipo descriptivo correlacional no experimental. La población fue 945 empleados

del Hospital de Vitarte. La muestra se conformó por 273 empleados de la institución. Utilizaron como técnica, la entrevista y el instrumento fueron las escalas motivacionales de Herzberg. Los resultados encontrados demuestran a través de un coef. de Rho Spearman de 0.879, con un p-valor menor a 0.05, con un nivel de confianza del 95%, que se encuentra una relación estadísticamente significativa, alta en proporción directa entre el clima organizacional y los factores motivacionales (87.90%). La investigación concluye que existe una relación fuerte entre el clima organizacional y los factores motivacionales en los empleados que laboran en el Hospital Vitarte.

Ramírez (2019) en su investigación que tuvo como objetivo demostrar que las estrategias de la motivación laboral fortalecen el clima laboral en la Empresa Hermes, realizó una investigación pre experimental de corte longitudinal. Para recopilar los datos aplicó el pre test y post test luego de la implementación de la propuesta, estos test fueron aplicados a 60 trabajadores. Encontró que las relaciones son buenas entre los jefes y trabajadores, encontró también que los factores motivacionales predominantes fueron satisfacción, desempeño y la recompensa. Concluyó que, en el post test hubo un incremento considerable de la aceptación.

Zelada y Delgado (2017) tuvieron como propósito general establecer el vínculo que hay entre la motivación laboral y el clima organizacional de la Empresa Especial Bucranio SAC., para ello realizó una investigación del tipo básica, de diseño correlacional descriptiva transversal. Su porción de estudio fueron 118 agentes de seguridad, a los cuales se les aplicó dos instrumentos: la escala de motivación laboral (ESCALA MLORG) que miden los factores higiénicos y motivacionales de la variable Motivación Laboral, y clima Laboral CL-SPC. Los resultados encontrados demuestran que existe correlación significativa moderada entre ambas variables, al igual las dimensiones factores motivacionales (38.40%, correlación baja) y factores higiénicos (41.90%, correlación baja). Por tanto, concluyeron que el vínculo entre las variables es moderado, mientras que las dimensionales son significativamente bajas, con p – valor = 0.01.

Así mismo en cuanto estudios realizados en nuestra localidad:

Plasencia y Viñas (2019) plantearon como objetivo determinar si la motivación laboral influye en el clima organizacional del comercial converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo. La investigación es de diseño descriptivo correlacional. Utilizaron dos instrumentos validados por alfa de Cronbach con un índice del 76%, es decir aplicable. Dichos cuestionarios fueron aplicados a 25 trabajadores del Mall Plaza. Encontraron que, según la prueba del Chi cuadrado, existe influencia de la variable motivación laboral en el clima organizacional, con un valor del 36.050. concluyeron que existe relación positiva moderada según la prueba de Tau Kendall.

Bardales (2018) en su investigación, planteó como propósito establecer el nivel de asociación de las variables clima laboral y motivación laboral en los docentes de una institución educativa en la ciudad de Trujillo. Para ello, realizó una investigación del tipo básica, de diseño descriptivo correlacional transversal. Utilizó dos instrumentos: evaluación a la Escala de Clima Social Laboral (WES) de Moos, Moos y Trickett (1979) y el Cuestionario de Motivación Laboral de Steers y Braustein (1976), los cuales fueron aplicados a una muestra de 115 docentes de ambos sexos. Los resultados encontrados determinaron que hay un vínculo directo positivo entre los componentes investigados, además que en dicha relación influyen factores grupales y culturales, que predisponen la satisfacción en tres necesidades: logro, poder y afiliación. Por tanto, concluyó que la relación encontrada era moderada.

Vargas (2018) en su tesis tuvo como objetivo indicar el nivel de asociación de las variables clima, motivación y satisfacción laboral de una institución educativa en la ciudad de Trujillo. El diseño es descriptivo correlacional. Los instrumentos fueron la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, modificada al contexto peruano por Alarco (2010), que fueron aplicados a 400 colaboradores de 18 a 25 años. Encontró que había una asociación entre las variables de acuerdo a la correlación simple utilizada para encontrar dicho vínculo.

Sarmiento (2016) tuvo como propósito establecer el vínculo entre clima organizacional y la motivación laboral de la organización SEDALIP en la ciudad

de Trujillo, para ello planteo una investigación descriptiva correlacional transversal, en la cual utilizo la aplicación de los instrumentos: Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968) y Motivación Laboral de Ancona, Camacho y García (2012), los cuales aplicaron a su muestra de estudio de 80 trabajadores administrativos. Encontraron que, hay un vínculo entre el clima organizacional y la motivación laboral, con una incidencia del 95.90%, es decir la relación entre las variables fue significativa muy alta, con un p – valor = 0.000.

Referente a las teorías que sustentan las variables en estudio, se considera lo siguientes afirmaciones;

La motivación, según González (2008) la define como un desarrollo intrínseco que sucede en todo sujeto, en donde se percibe la interrelación entre la persona y el ambiente social, puesto que además vale para establecer conductas que el sujeto considere necesario y deseable” (p.303).

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) expresan a través de cinco teorías respecto a la motivación de los colaboradores de una organización y por ende fundamentan el surgimiento de las diversas formas de motivación de las personas las cuales se explican a continuación:

En cuanto a la teoría motivacional conocida como la que establece jerarquías entorno a las necesidades de Maslow. Por lo tanto, se estableció un nivel jerárquico de cinco necesidades, las cuales son: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.

El Modelo de dos factores fue Frederick Herzberg, su postulado teórico de la estructura bifactorial o del constructo de la motivación, se cimenta en la división de dos categorías de que se denomina motivacionales e higiénicos. Referente a la categoría motivacional, se vincula con la complacencia que experimenta el individuo en los elementos referidos al compromiso o la felicitación, incentivos o mejora laboral. En la categoría higiénicos hace referencia a todo lo que no produzca satisfacción en el desarrollo del trabajo tales como el pago, el entorno laboral y los vínculos sociales entre los compañeros de trabajo (Peña, 2015).

Cuando los administrativos de una empresa estiman la minorización de los elementos intrínsecos se alcanzará un adecuado clima de trabajo. Con respecto a los elementos motivacionales, se producen cuando los colaboradores alcanzan

una vivencia favorable en su entorno de trabajo. Los aspectos que se encuentran inmersos corresponden a la valoración del desenvolvimiento laboral, desarrollo individual en el área laboral y aumento de las responsabilidades en la promoción laboral (Sánchez, Díaz, & García, 2016). Acerca de los componentes en la categorización higiénicos se encuentran los económicos donde se ubica el salario y las prestaciones, los entornos físicos que aluden a la temperatura y claridad del contexto palpable, las relaciones sociales, referida a la tolerancia y al respeto entre los compañeros de trabajo, la seguridad entendida como los lineamientos a seguir para expresar alguna incomodidad dentro de las normativas institucionales, el status, oficinas particulares y el dominio técnico (Sergueyevna & Mosher, 2013).

Importancia de la motivación laboral

Griffin (2011) aduce que la motivación es relevante debido a la fuerza que cobra en la influencia en el desenvolvimiento y a su propiedad intrínseca. Así mismo, Hellriegel y Slocum (2009; citado en Barrientos, 2020, p.33) aducen que debido a que las necesidades peculiares del individuo afectan su rendimiento, una de las actividades de los administrativos es conducir de forma eficiente las los incentivos que permitan alcanzar su visión y misión de la compañía. Igualmente, Martínez (2012) indica que los colaboradores y su productividad son elementos principales de una empresa, donde para elevar la eficiencia y el rendimiento en los empleados, su motivación debe encontrarse satisfecha. Barrientos (2020) aduce que las predilecciones particulares y de la compañía deben alinearse de forma que se complazca las demandas de los colaboradores y logren desarrollar los propósitos de la compañía. Para ello, un adecuado incentivo laboral se debe identificar a fondo los aspectos que se relacionan con las demandas de las personas.

Ganancias de la motivación laboral:

Huilcapi et al., (2017) aducen sobre las compañías al disponer de un personal motivado se logra las siguientes características: Aumento del compromiso con la organización, que produce un aumento de la participación de los colaboradores. Optimización del desenvolvimiento laboral debido a que los colaboradores al encontrarse satisfechos y complacidos con la organización se encuentran predispuestos a ejecutar sus actividades con eficacia y eficiencia aumentando

los beneficios para la organización. Reducción de las dificultades para la organización, disminución de los incidentes en el trabajo, asistencia perfecta de los colaboradores, adecuada calidad de las de las interacciones con los demás, bajos niveles de estrés que evitar la dispersión financiera de la empresa. Aumento de los grados de la competitividad organizacional, porque los colaboradores experimentan complacencia, satisfechos con la actividad laboral y adaptables frente a las transformaciones.

Las teorías respecto a los fundamentos del clima laboral son: La teoría de clima laboral de Likert quien precisa que los aspectos conductuales y de comportamiento que tienen los subordinados dependen de manera directa de las actividades administrativas y condiciones organizacionales, por lo cual, se puede afirmar que la reacción estará determinada por la concepción que perciben.

En lo pertinente al Clima laboral, es una materia que actualmente es de vital importancia para todas las organizaciones, en base a que estas se enfocan a mejorar el entorno laboral; en este sentido se busca obtener productividad en base al factor humano. Además, Hodgetts y Altman (2006) expresa que el clima laboral es “un grupo de atributos constituidos en un espacio físico, que perciben los individuos que laboran en este ambiente, y sirven como motor de actuación sobre su comportamiento y conducta de trabajo” (p. 376).

También sobre las dimensiones del clima laboral, considerados en este caso en función a su:

Cultura organizacional: Chiavenato (2014), considera que “la cultura organizacional es la estructura de atributos, comportamientos, valores y principios que conforman la cultura de la organización. Estas organizaciones deben buscar la eficiencia de su personal, a fin de aprovechar la innovación y tecnología para navegar por una ruta de cambios y exigencias en el contexto actual. (p.271);

Comunicación Organizacional: Martínez y Nonski (2008), afirman que es “el desarrollo que se una como medio para interactuar los individuos a través de sus ideas y experiencias, hechos o conductas en la expectativa de conseguir una respuesta por parte del receptor en base a un criterio representado por las actividades que desarrollan el trabajador. (p.69).

Trabajo en equipo: Según Katzenbach (2001), explica y describe esta variable como “el conjunto de personas con conocimientos complementarios y que actúan bajo un compromiso, con un propósito de planteamientos comunes y con responsabilidad compartida entre ellos” (p.48). en cuanto a la motivación, productividad y satisfacción del empleado, el clima aporta en su desarrollo y comportamiento de los individuos, las características de un contexto como la iluminación, muebles, etc. Las organizaciones invierten más en evaluar y optimizar el clima laboral por el impacto que produce a la motivación. El clima laboral incide en la motivación debido a que, si la motivación de los colaboradores es elevada, el clima también lo será o al revés. Si la motivación es deficiente, genera falta de empatía, estados de falta de interés, estados permanentes de tristeza, no complacencia, violencia produciendo un clima laboral pobre; por lo que un adecuado clima producirá una responsabilidad permanente y equilibrada con los colaboradores que se vincula con la empresa. (Berardi, 2015).

Importancia del clima organizacional:

Amorós (2007, citado en Ayala 2018, p.24) refiere acerca de la relevancia del clima organizacional parte del hecho de los individuos que eligen alternativas de solución y se comportan de acuerdo a lo que perciben de la empresa no por la ésta misma sino por la manera como la conciben y la simbolizan. Así mismo Escalante (2017, p.81) resalta que los saberes del clima organizacional brindan un feedback de los procesos que establecen las conductas organizacionales facilitando de realizar modificaciones planeadas en los aspectos actitudinales y del comportamiento de los colaboradores, en los esquemas organizativos o en uno de las jerarquías que las secunda. Por ende, la exploración del clima organizacional posibilita la supervisión del crecimiento de las empresas, evita dificultades que puedan aparecer y proponer actividades encaminadas particularmente a modificaciones que ocurran en el clima ameriten intervenir.

III.METODOLOGÍA

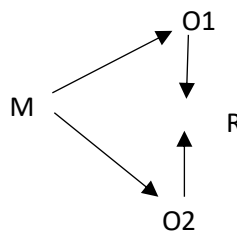
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, puesto que según Baena (2017) se usará los conocimientos básicos para poder analizar y describir la realidad en que se encuentra la organización, además de otorgar alternativas de solución a las dificultades detectadas en la empresa editora Nuevo Norte S.A en el año 2021.

Para este estudio se utiliza un diseño no experimental debido a que se circunscribe a la evaluación de objetos de estudio sin realizar ninguna manipulación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

De nivel correlacional, debido a que su propósito es establecer la presencia de vínculo entre los objetos de estudio (Hernández et al., 2014). Así mismo, de corte transversal, porque la evaluación de los objetos de estudio se llevó en una única ocasión. (Hernández et al., 2014).

El diseño del estudio es el siguiente:



Donde:

M= Trabajadores de la empresa editora Nuevo Norte.

O₁= Motivación

O₂= Clima laboral

R = Relación entre la motivación y el clima laboral

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1 Variable Independiente: Motivación laboral

Definición conceptual

González (2008) define a la “motivación como un desarrollo intrínseco que sucede en todo sujeto, en donde se percibe la interrelación entre la

persona y el ambiente social, puesto que además vale para establecer conductas que el sujeto considere demandante y deseado” (p.303).

Definición operacional

La motivación operacionalmente se evaluará por medio de las dimensiones intrínseca, extrínseca y respuestas anticipadas y 09 indicadores a través de una encuesta de 28 ítems; empleando la escala de Likert.

3.2.2 Variable Dependiente: Clima laboral

Definición conceptual

Hodgetts y Altman (2006), sostiene que como conjunto de atributos de una institución y/o organización laboral, que perciben las personas que laboran en este espacio y determinan una fortaleza básica para imponer sobre su comportamiento laboral (p. 376).

Definición Operacional

Clima laboral operacionalmente se analizó a través de las dimensiones: cultura organizacional, comunicación organizacional y trabajo en equipo y con 08 indicadores, mediante una encuesta de 36 ítems; empleando la escala de cinco alternativas (Likert).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

El análisis de los participantes está formado por 50 colaboradores de la organización Editora Nuevo norte de la Ciudad de Trujillo, y considerando lo cual dice el creador referente a las unidades de estudio son el grupo de todos los recursos que se hallan en el sitio donde se lleva a cabo la indagación, para esta situación la organización editora Nuevo Norte.

Muestra:

Respecto al tamaño de la muestra va a estar formado por 50 trabajadores de la compañía Editora Nuevo Norte de la localidad de Trujillo, ya que se

estima una muestra censal; dichos datos logrados ayudaran a decidir la interacción entre las dos variables estudiadas.

Muestreo:

El presente estudio no realizo muestreo, en funcionalidad que se laboró con todos los recursos poblacionales de análisis, al tratarse de una muestra censal.

Criterios de inclusión

- Todos los colaboradores del sector administrativo, producción, ventas, operaciones y mantenimiento de la editora Nuevo Norte.
- Trabajadores en general

Criterios de exclusión

- El gerente de la editora Nuevo norte no fue incluido en la muestra.
- El gerente de recursos humanos tampoco.
- Colaboradores por servicio.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Técnicas:

Encuesta: fue aplicada a una muestra de 50 trabajadores, para obtener información a través de una lista de preguntas planteadas en función a la variable de estudios.

Entrevista: mediante esta técnica entrevistaremos al Gerente y encargado del área de Recursos Humanos de la empresa editora Nuevo Norte, para obtener información acerca del comportamiento e indicadores sobre la administración del personal, y asimismo obtener información de las deficiencias y/o debilidades en las estrategias empleadas actualmente sobre su personal.

Instrumentos:

Cuestionario: conjunto de preguntas que se les aplicará a los 50 trabajadores, estarán en función de los indicadores que nos reflejan el comportamiento motivacional y el clima laboral en la empresa Nuevo Norte S.A. Se aplicará un conjunto de preguntas cerradas, que incluyen

una selección de respuestas predeterminadas, las que serán presentadas en una escala de Likert: donde 1 nunca; 2 casi nunca, 3 a veces; 4 casi siempre y 5 siempre.

Validez:

Ruiz (2014) expresa que “la validación hace referencia al nivel determinado de la estrategia y procedimientos en relación de los componentes estructurados que permitan su análisis y evaluación del constructo. Con el fin de obtener la información requerida. (p.10)

En la investigación el cuestionario que se usó fue comprobado; puesto que es una adaptación ya probada y referenciada del estudio sobre el involucramiento de la Motivación en el Clima Laboral en una entidad Fabricación de ollas de metal S.A.C y por lo tanto esto se describe en los anexos respectivos. Así mismo el Lic. Pacheco Torres JAIR ALINDOR válido el presente documento a través del juicio de tres expertos, tanto la variable de motivación y como de clima laboral y esto se encuentran sustentadas en los anexos respectivos.

Confiabilidad

Frías (2020), este procedimiento se basa en dimensionar a través de su constructo que permitan identificar todos los ítems; para poder obtener mediciones validas en base a los indicadores con la que se desarrolla el constructo; esto se realiza estadísticamente a través del alfa de Cronbach lo que nos posibilita afirmar su fiabilidad.

Estos instrumentos han sido adaptados del estudio sobre Influencia de la Motivación en el Clima Laboral en una empresa fabricación de ollas de metal S.A.C; se obtuvieron los siguientes resultados referentes al alfa de Cronbach.

Tabla 1

Alfa de Cronbach Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	36

Y respecto a la variable Clima organizacional:

Tabla 2

Alfa de Cronbach Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	28

3.5. Procedimiento:

En primer lugar, se recolectó información teórica de las variables de investigación en páginas web y libros virtuales fundamentando la introducción, marco teórico y metodología.

En segundo lugar, se aplicó el instrumento a los colaboradores de la empresa editora Nuevo Norte S.A.

Finalmente se procesó la información recogida mediante software Microsoft Office Excel para su respectiva tabulación gráficos estadísticos. Para determinar si existe o no relación y el nivel de relación, se evaluó las hipótesis, utilizando la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y al obtener los resultados se decidió aplicar la Prueba no Paramétrica de Rho de Spearman. Y finalmente se desarrollaron los capítulos últimos.

3.6. Métodos de Análisis de datos

Se utilizó el método estadístico descriptivo mediante el cual se desarrolló una estadística descriptiva de los objetos de estudio y sus dimensiones, fueron

representadas por medio de tablas y figuras que permitieron describir el comportamiento de la población y muestra.

Sin embargo, se utilizó la estadística inferencial, para establecer el vínculo entre los objetos de estudio por medio de la fórmula de correlación de Spearman conforme al ajuste de la normalidad de los puntajes conseguidos en cada una de los objetos de estudio.

Tabla 3

Grado de Correlación de Rho de Spearman

Grado de Correlación	Interpretación
.00	No existe R
+.10	Correlación + débil
+.30	Correlación + baja
+.50	Correlación + media
+.75	Correlación + considerable
+1	Correlación + muy alta

Fuente: Hernández et al., 2014

3.7. Aspectos Éticos

Se cumplió con todas las normas éticas profesionales, la no transgresión a la producción de trabajos académicos de terceros, respeto a la privacidad y protección de las personas que intervienen en el estudio, asimismo la confidencialidad de la investigación recibida por parte de la compañía.

IV.RESULTADOS

Se procede a analizar los datos recabados por los instrumentos. Se analiza la distribución de datos y luego aplicar la prueba de correlación. Se utiliza la prueba de normalidad de S. Wilk, dado que esta prueba se aplica a muestras menores o iguales a 50 unidades de análisis:

Prueba de hipótesis de normalidad para Motivación laboral

Hipótesis:

Ho: Motivación laboral tiene distribución normal

H1: Motivación laboral no tiene distribución normal

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y, se acepta H1

Tabla 4

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION LABORAL	,202	50	,000	,792	50	,000
CLIMA LABORAL	,185	50	,000	,828	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 4, la prueba de normalidad aplicada a una muestra de 50 unidades de análisis, tuvo como resultado $p=.000$, siendo menor al 0.05. existe evidencia suficiente que los datos tienen una distribución no normal, recomendando utilizar a Rho de Spearman para encontrar el nivel de relación.

Prueba de hipótesis de normalidad para

Hipótesis:

Ho: Clima laboral tiene una distribución normal

H1: Clima laboral no tiene una distribución normal

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y, se acepta H1

Decisión: según los resultados de la tabla 4, el p-valor es .000, por lo tanto, es menor al $p < 0.05$. concluyendo que los datos analizados del Clima laboral no

tienen distribución normal, se toma la decisión de discriminar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

Análisis del Objetivo General:

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo en el año, 2021.

$H_0 = < 0$: no existe correlación

$H_1 > 0$: existe correlación

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman

			Correlaciones	
			MOTIVACION LABORAL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coef. de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CLIMA LABORAL	Coef. de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Según la tabla 5, la correlación entre las variables según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se obtuvo 0.872; con sig=.000; es decir existe correlación significativa muy alta entre la asociación de las variables, concluyendo que se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Análisis de los objetivos específicos

Se planteó las siguientes hipótesis con el objetivo de determinar el reparto de datos:

Prueba de hipótesis de normalidad para las dimensiones factores motivacionales y factores higiénicos.

Hipótesis:

Ho: Las dimensiones tiene una distribución normal

H1: Las dimensiones no tiene una distribución normal

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y, se acepta H1

Tabla 6

Prueba de Normalidad de las dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FACTORES MOTIVACIONALES	,181	50	,000	,806	50	,000
FACTORES HIGIENICOS	,220	50	,000	,795	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 4, la prueba de normalidad aplicada a una muestra de 50 unidades de análisis, tuvo como resultado $p=.000$, siendo menor al 0.05. en ambas dimensiones, por tanto, se concluye que las dimensiones: factores motivacionales y factores higiénicos tienen datos distribuidos de forma no normal, por tanto, se recomienda usar la correlación de Rho Spearman.

Tabla 7

Correlación de Rho de Spearman de los Factores Motivacionales y el Clima Laboral

Correlaciones

			FACTORES MOTIVACIONALES	CLIMA LABORAL
Rho De Spearman	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Según la tabla 7, la correlación entre las variables según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se obtuvo 0.753; con sig=.000; para la asociación entre los factores motivacionales y el clima laboral, por ende, se aprueba la hipótesis de trabajo.

Tabla 8

Correlación entre Factores Higiénicos y Clima Laboral

Correlaciones

			FACTORES HIGIENICOS	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES HIGIENICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En cuanto a la correlación entre factores higiénicos y clima laboral, según la tabla N°8, obteniendo un índice de relación de Rho de Spearman = 0.844 (84.4%) es decir existe muy alta asociación entre la dimensión factores higiénicos y clima organizacional, concluyendo la aprobación de la hipótesis de trabajo.

V.DISCUSIÓN

Como objetivo general, se estableció determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, en el año 2021 y de acuerdo a los hallazgos arrojados según Rho de Spearman hay una correlación significativamente alta entre la motivación y el clima laboral evidenciado en un 87.20 %; se asevera la hipótesis de trabajo y se descarta la hipótesis nula. Este hallazgo se asemeja con el estudio realizado por Barrientos (2020) quién halló la motivación laboral y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Corporación que están relacionadas de forma significativamente alta conforme la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, con un 77.30%. Así mismo, Griffin (2011) aduce que la motivación es relevante debido a la fuerza que cobra en la influencia en el desenvolvimiento laboral y a su propiedad intrínseca.

También Hellriegel y Slocum (2009; citado en Barrientos, 2020, p.33) aducen que debido a las necesidades particulares de los individuos esto afecta a su rendimiento laboral; por lo que una de las actividades de los administrativos es conducir de forma eficiente los incentivos que permitan el alcance de los propósitos organizacionales.

Así mismo, Martínez (2012) indica que los colaboradores y su productividad son elementos principales de una empresa, donde para elevar la eficiencia y el rendimiento en los empleados, su motivación debe encontrarse satisfecha.

Finalmente, Barrientos (2020) aduce que las predilecciones particulares y de la compañía deben alinearse de forma que se complazca las demandas de los colaboradores y logren desarrollar los propósitos de la compañía. Para ello, un adecuado incentivo laboral se debe identificar a fondo los aspectos que se relacionan con las demandas de las personas.

El clima laboral ayuda la motivación, productividad y satisfacción de los empleados por lo que está sujeto al comportamiento de los individuos, las características de un contexto como la iluminación, muebles, etc. Las organizaciones invierten más en evaluar y optimizar el clima laboral por el impacto que produce a la motivación. Estas actividades se encargan de medir el

grado de incentivo en los empleados, la colaboración y el contenido que consiguen de parte de la organización (Berardi, 2015).

Para el objetivo específico N° 1, determinar la relación que existe entre los factores motivacionales con el clima en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, en el año 2021, de acuerdo a los hallazgos a través de la prueba de Coeficiente de Rho de Spearman hay una correlación significativamente alta entre los factores motivacionales y el clima laboral evidenciado en un 75.30 %; se asevera la hipótesis de trabajo y se descarta la hipótesis nula. Este hallazgo se asemeja a una investigación desarrollada por Zelada y Delgado (2017) quienes encontraron a los factores motivacionales y el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa Especial Bucranio SAC moderadamente relacionadas de forma significativa conforme al coeficiente de correlación de Pearson, con un nivel de 41.90%. Berardi (2015) refiere que la categoría motivacional, se vincula con la complacencia que experimenta el individuo en los elementos referidos al compromiso o la felicitación, incentivos o mejora laboral.

Así mismo Sergueyevna & Mosher (2013) refieren que en la categoría motivacional también se encuentran las actividades que incentivan determinar la facilidad de expresar la personalidad, felicitación de una tarea laboral eficiente, sentimientos de complacencia en el alcance de las metas profesionales, aumento de responsabilidades con la promoción del puesto de trabajo y la asunción de nuevos retos.

Huilcapi et al., (2017) aducen que las compañías al disponer de un personal motivado se alcanza una optimización del desenvolvimiento laboral debido a que los colaboradores al encontrarse satisfechos y complacidos con la organización se encuentran predispuestos a ejecutar sus actividades con eficacia y eficiencia aumentando los beneficios para la organización. Aumento de los grados de la competitividad organizacional, porque los colaboradores experimentan complacencia, satisfechos con la actividad laboral y adaptables frente a las transformaciones.

Para el objetivo específico N° 2, determinar la relación que existe entre los factores higiénicos con el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo en el año 2021 que conforme a los hallazgos de Rho de Spearman

hay una correlación significativamente alta de los factores higiénicos y el clima laboral evidenciado en un 84.40 %; se asevera la hipótesis de trabajo y se discrimina la hipótesis nula. Este hallazgo se asimila a una investigación elaborada por Mogobrejo (2020) que encontró que un 79.9% intentan optimizar su desempeño laboral, el 50% no les gusta estar participar en competencias, el 50 % no les gusta participar en acontecimientos complejos y que simbolicen un reto, el 64% les gusta fijar y alcanzar metas realistas y el 20 % no encuentran satisfacción de concluir una tarea compleja. La investigación concluye que, el clima motivacional impacta en la motivación de los colaboradores de la institución significativamente, debido a que los colaboradores prefieren un ambiente tranquilo sin retos, sin estrés y sin presiones.

Así mismo, Peña (2015) refiere a la categoría higiénicos a todo lo que no produzca satisfacción en el desarrollo del trabajo tales como el pago, el entorno laboral y los vínculos sociales entre los compañeros de trabajo

También Sergueyevna & Mosher (2013) refieren que se encuentran los económicos donde se ubica el salario y las prestaciones, los entornos físicos que aluden a la temperatura y claridad del contexto palpable, las relaciones sociales, referida a la tolerancia y al respeto entre los compañeros de trabajo, la seguridad entendida como los lineamientos a seguir para expresar alguna incomodidad dentro de las normativas institucionales, el status, oficinas particulares y el dominio técnico.

Huilcapi et al., (2017) aducen que las compañías al disponer de un personal motivado se alcanza una reducción de las dificultades para la organización, disminución de los incidentes en el trabajo, asistencia perfecta de los colaboradores, adecuada calidad de las de las interacciones con los demás, bajos niveles de estrés que evitar la dispersión financiera de la empresa. Disminución de los retiros de los colaboradores, debido al que sentirse satisfechos en su puesto de trabajo y motivados en la organización, existe disposición a permanecer a pesar de mejores propuestas.

Finalmente se precisa que la metodología empleada en la investigación permitió que a partir de los conocimientos teóricos que se tienen de las variables de estudio, se pueda plantear hipótesis e investigar a partir de la realidad problemática que se suscita en la empresa Editora Nuevo Norte S.A, Trujillo.

Debido al diseño del estudio, facilitó recoger la información de las variables de investigación tal como se presentó en la empresa. Una vez obtenida la información, por su nivel de investigación posibilitó proponer si la motivación se vincula con en el clima organizacional. Las técnicas que se emplearon permitieron conocer las opiniones que los colaboradores tienen acerca de la motivación en el ámbito de la cultura organizacional de la empresa a través del cuestionario y las entrevistas personalizadas que se realizó al Gerente de Recursos Humanos. Finalmente, como estrategias de procesamiento de la información, el empleo del SPSS arrojó como resultados fiables, exactos y sin margen de error por la validez y la confiabilidad que otorga el programa, la demostración de las hipótesis aseverando con los resultados la existencia de una asociación entre la motivación y el clima laboral en la empresa Editora Nuevo Norte S.A, Trujillo.

Sin embargo, también existió algunos aspectos que dejaron brecha al margen de error desde la adaptación del instrumento debido a las opiniones diversas que los expertos emitieron generando cierta subjetividad dentro de lo permitido, en la validez del cuestionario. Al momento de la recabación de datos, los colaboradores al momento de contestar las preguntas, algunas de ellas por su indisposición dejaron algunas preguntas en blanco, no respondieron de forma sincera y los demás trataron de responder sin afectar la permanencia en sus puestos de trabajo.

La investigación como aporte, permitió dar a conocer a los administrativos que la motivación de los colaboradores se asocia de manera trascendente y relevante con la cultura organizacional de la Editora Nuevo Norte S.A, Trujillo debido a que tanto las condiciones del ambiente del trabajo y las oportunidades que pueda ofrecer la empresa, hacen que los colaboradores se sientan más o menos comprometidos e identificados con la misión y visión de la organización. Esto permite que se tome las acciones oportunas de mejora en lo referente al clima organizacional para el aumento de la motivación.

VI. CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Según el objetivo general: determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, en el año 2021, se llega a la conclusión que existe relación significativa muy fuerte ($R = 0.872$, $\text{sig.} = 0.000$) entre las variables propuestas, por tanto, se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula; logrando así el objetivo propuesto. Se encontró un alto coeficiente de Motivación del personal, esto debido a que el área de RRHH mantiene reuniones diarias creando así un clima tranquilo y agradable para desarrollar sus actividades.
- Según el primer objetivo específico: determinar la relación que existe entre los factores motivacionales con el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo, en el año 2021, para la contrastación de las hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, dando como resultado un $R = 0.753$ con $\text{sig} = 0.000$, efectivamente hay evidencia suficiente para concluir que sí hay relación. El área de RRHH, realiza talleres mensuales que aportan a mantener la motivación del personal, logrando así un ambiente agradable, amigable y organizado.
- Según el objetivo específico N°2: comprobar la relación entre los factores higiénicos y clima en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo en el año 2021, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, la cual obtuvo un $R = 0.844$ y $\text{sig} = 0.000$, concluyendo que existe dependencia significativamente alta entre las variables, por tanto, se decide aceptar la hipótesis alterna. Se encontró además que la infraestructura, el uso de equipos modernos y la facilidad para la realizar sus actividades, aportan a la buena práctica de los trabajadores, equilibrando así el clima de la organización.

VII.RECOMENDACIONES

- La Gerencia General, debe mantener una política de incentivos de acuerdo a los objetivos planteados, objetivos que deben ser coherentes, alcanzables y se identifiquen con las necesidades de los trabajadores. Para seguir motivando a los colaboradores.
- La Gerencia, debe procurar mantener la cultura de reconocimiento a todos sus empleados por los logros destacados.
- El jefe Recursos humanos, debe seguir con las capacitaciones y reuniones para seguir contrastando las actividades planificadas con las realizadas, eso favorecerá un clima laboral estable libre de estrés.

VIII.REFERENCIAS

- Ayala, L. (2018). *La gestión institucional y su relación con el clima organizacional en la I.E. "José Carlos Mariátegui", San Clemente, Pisco, 2017*. Universidad César Vallejo.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30015>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Banegas, C. M., & Cardona, D. C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM*. Published.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80/79>
- Barba, C. E., & Rengifo, M. E. (2017). *La Cultura Organizacional y su Relación con la Productividad y la Motivación de los Colaboradores. Caso GMO*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/7510>
- Bardales, J. (2018). Clima Laboral Y Motivación Laboral en docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23629/Alvarado%20Ruiz%2c%20Roberto%20Franco.pdf?sequence=10&isAllowed=y>
- Barrientos, O. A. (2020). Motivación Laboral y Clima Organizacional en los Trabajadores de la Empresa Corporación Estratégica Chilca - 2020. Universidad Autónoma del Perú.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1260>
- Berardi, A. (2015). *Motivación labora y Engagement*.
http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Escalante, D. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín - Huancayo, 2015*. Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4183>

- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Figueroa Romero, J. G. (2018). *Incidencia de la educación financiera para otorgamiento de créditos a microempresas del contón Guayaquil, período 2011-2016* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas).
- Finocetti Niño, J. E. (2020). Análisis de clima laboral, en empresas privadas y públicas del Perú, en los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica.
- González, M. T. G. (2008). Diversidad e inclusión educativa: algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6(2), 82-99.
- Griffin, R. (2011). *Administración*. <https://edoc.pub/administracion10a-ed-ricky-w-griffin-pdf-free.html>
- Huilcapi, M., Castro, G., y Jácome, G. (2017). *Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. *Revista Dominio de las Ciencias*, 3 (2), 311-333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1997). *Comportamiento humano en la organización*.
- Iparraquirre, C. A., Baca Romero, D., Raymundo Villalva, O., & Rodas Vera, N. (2019). Relación entre estilos parentales disfuncionales, empatía y variables sociodemográficas en estudiantes de Enfermería, Medicina Humana y Psicología. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 22 no. 2 (jul.-dic. 2019); p. 99-124.
- Katzenbach, J. R., & SMITH, D. K. (2001). *Equipos de alta performance: conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes*. Gulf Professional Publishing.
- Li, I. L. (2019). *Clima Organizacional y los Factores Motivacionales en Trabajadores del Hospital Vitarte, Lima 2018*. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3367/TESIS%20Li%20Isabel%20-%20Ord%C3%B3n%20Sonia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Martínez, M. (2012) *Motivación: La gestión empresarial*.
<https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Martínez de Velasco, A., & Nosnik, A. (1988). Comunicación organizacional práctica. *México: Trillas*.
- Matalinares Calvet, M. L., Díaz Acosta, A. G., Rivas Díaz, L. H., Arenas
- Méndez, R. M., & Domínguez, M. D. J. R. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 3(1), 39-48.
- Mogrovejo, M. A. (2020). *El Clima Organizacional y su Influencia sobre la Motivación del Personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://201.159.223.180/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>
- Morán Alva, F. D. C., & Samtillán Quiroz, V. E. (2017). Influencia del clima laboral, en la motivación del personal administrativo de la universidad César Vallejo, sede Piura, 2015.
- Mori Reynaga, N. C., & Orosco Arbulu, Y. D. C. (2015). Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría de McClelland para los colaboradores de McDonald's Chiclayo para el año 2015.
- Núñez, M. (2017). Imagen corporativa y comunicación interna en la empresa Professionals On Line SAC 2016. Lima, Perú: <http://webcache.googleusercontent.com/search>.
- Pacheco Torres, J. A. (2018). Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Fabricación de Ollas de Metal SAC.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Repositorio Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf?sequence=1>.

- Plasencia, F., & Viñas, R. (2019). La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del comercial converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018. Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5757/1/RE_ADMIN_FIORELLA.PLASENCIA_ROCIO.VI%c3%91AS_MOTIVACION.LABORAL_DATOS.pdf
- Ramírez, K. (2019). Estrategias de motivación laboral para fortalecer el clima organizacional de los colaboradores en la Empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo – 2018. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38708/Ramirez_IKA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Sánchez, N., Díaz, A., & García, T. (2016). *Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz*. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/22CA201602.pdf>
- Sarmiento, D. (2016). Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/456/sarmiento_pd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sergueyevna, N., & Mosher, E. (2013). *Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor*. *Negotium*, 9(26), 5-18. <http://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>
- Uribe-Tirado, A., Ochoa-Gutiérrez, J., Pallares, C., Restrepo-Quintero, D., Vélez-Cuartas, G., Robledo-Velásquez, J., ... & Osorio-López, A. M. (2019). Situación del acceso abierto en las universidades. Caso y modelo de análisis Universidad de Antioquia. *Palabra Clave (La Plata)*, 9(1).

- Vargas, V. (2018). "Clima organizacional, Motivación y Satisfacción laboral en colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo". Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24827/vargas_chv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zelada, K., & Delgado, V. (2017). Motivación Laboral con Clima Organizacional en los agentes de seguridad de la E. E. Bucranio SAC. REV. PERSPECTIVA, 18(1), 40–45.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/519/submission/519-133-1858-1-2-20171210.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 01

Matriz de Operacionalización de las variables.

Motivación y Clima Laboral en la empresa Editora Nuevo Norte de la Ciudad de Trujillo – año 2021

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Independiente: Motivación Laboral	González (2008) define a la “motivación como un desarrollo intrínseco que sucede en todo sujeto, en donde se percibe la interrelación entre la persona y el ambiente social, puesto que además vale para establecer conductas que el sujeto considere necesario y deseable” (p.303).	Motivación se medirá mediante las dimensiones Factores motivacionales y Factores Higiénicos; mediante 10 indicadores y una encuesta de 28 ítems	Factores Motivacionales	Realización Personal Responsabilidad Trabajo Promociones y ascensos Supervisión	Escala Ordinal
			Factores Higiénicos	Política de la organización Remuneración Condiciones de Trabajo Relaciones interpersonales	
Variable Dependiente: Clima Laboral	Hodgetts y Altman (2006), sostiene que como el conjunto de atributos de una institución y/o organización laboral, que perciben las personas que laboran en este espacio y determinan una fortaleza básica para imponer sobre su comportamiento laboral (p. 376).	Clima laboral, se medirá mediante las dimensiones cultura organizacional, comunicación organizacional y trabajo en equipo, 08 indicadores y una encuesta de 36 ítems	Cultura organizacional	Identidad Tolerancia al conflicto Valores	Escala Ordinal
			Comunicación organizacional	Información Credibilidad Confianza	
			Trabajo en equipo	Compromiso Coordinación Satisfacción	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N°2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Motivación y Clima Laboral en la empresa Editora Nuevo Norte S.A, Trujillo – 2021								
AUTORES: González (2008) y Hodgetts y Altman (2006)								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA
¿De qué manera la motivación se relaciona con el clima laboral en la Editora Nuevo Norte 2021?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo en el año, 2021</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo en el año, 2021.</p>	<p>Motivación laboral</p>	<p>González (2008) define a la “motivación como un desarrollo intrínseco que sucede en todo sujeto, en donde se percibe la interrelación entre la persona y el ambiente social, puesto que además vale para establecer conductas que el sujeto considere necesario y deseable” (p.303).</p>	<p>La motivación operacionalmente se evaluará por medio de las dimensiones intrínseca, extrínseca y respuestas anticipadas y 09 indicadores a través de una encuesta de 28 ítems; empleando la escala de Likert.</p>	<p>Factores Motivacionales</p> <hr/> <p>Factores Higiénicos</p>	<p>Realización Personal Responsabilidad Trabajo Promociones y ascensos Supervisión</p> <hr/> <p>Política de la organización Remuneración Condiciones de Trabajo Relaciones interpersonales</p>	<p>Escala ordinal</p>

	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales con el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo en el año, 2021.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre los factores higiénicos con el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo en el año, 2021.</p>	<p>Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el clima laboral en la Editora Nuevo Norte de la ciudad de Trujillo en el año, 2021.</p>	<p>Clima laboral</p>	<p>Hodgetts y Altman (2006), sostiene que como el conjunto de atributos de una institución y/o organización laboral, que perciben las personas que laboran en este espacio y determinan una fortaleza básica para imponer sobre su comportamiento laboral (p. 376).</p>	<p>Clima laboral operacionalmente se analizó a través de las dimensiones: cultura organizacional, comunicación organizacional y trabajo en equipo y con 08 indicadores, mediante una encuesta de 36 ítems; empleando la escala de cinco alternativas (Likert).</p>	<p>Cultura organizacional</p>	<p>Identidad Tolerancia al conflicto Valores</p>	<p>Comunicación organizacional</p>	<p>Información Credibilidad Confianza</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Compromiso Coordinación Satisfacción</p>	<p>Escala ordinal</p>
--	---	---	-----------------------------	---	--	-------------------------------	--	------------------------------------	---	--------------------------	---	-----------------------

ANEXO N°03. CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL

El propósito de la presente encuesta es reunir información sobre la motivación laboral en la Editora Nuevo Norte.

El cuestionario es anónimo y la información utilizada será para fines académicos, se garantiza estricta confidencialidad, por lo que agradezco con anticipación su consideración.

Instrucciones:

Marcar con una (X) la alternativa que usted crea conveniente, se recomienda responder con sinceridad.

N°	Interrogantes	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					
2	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
3	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
4	Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
5	Mi jefe inmediato se preocupa porque entienda bien mi labor					
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
7	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos					
8	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
9	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
10	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
11	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de mis objetivos.					
12	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
13	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
14	En la empresa cumplo con las leyes laborales.					
15	Mi jefe tiene la formación técnica o profesional necesaria para hacer su trabajo.					
16	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo					
17	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencia e ideas.					
18	Mi jefe me comunica si realizo bien o mal mi trabajo					

19	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente					
20	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
21	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo.					
22	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.					
23	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
24	Entiendo claramente la misión y visión del trabajo.					
25	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
26	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.					
27	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos.					
28	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.					
29	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
30	Estoy afiliado al Seguro Social como parte de mis prestaciones en el trabajo.					
31	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
32	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
33	Me siento conforme con mi horario laboral					
34	Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa					
35	La gerencia es competente en llevar el negocio					
36	Estoy conforme con los premios o incentivos que recibo					

Fuente: Test adaptado de Lic. Pacheco Torres JAIR ALINDOR

ANEXO 4 CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El propósito de la presente encuesta es reunir información sobre la motivación laboral en la Editora Nuevo Norte.

El cuestionario es anónimo y la información utilizada será para fines académicos, se garantiza estricta confidencialidad, por lo que agradezco con anticipación su consideración.

Instrucciones:

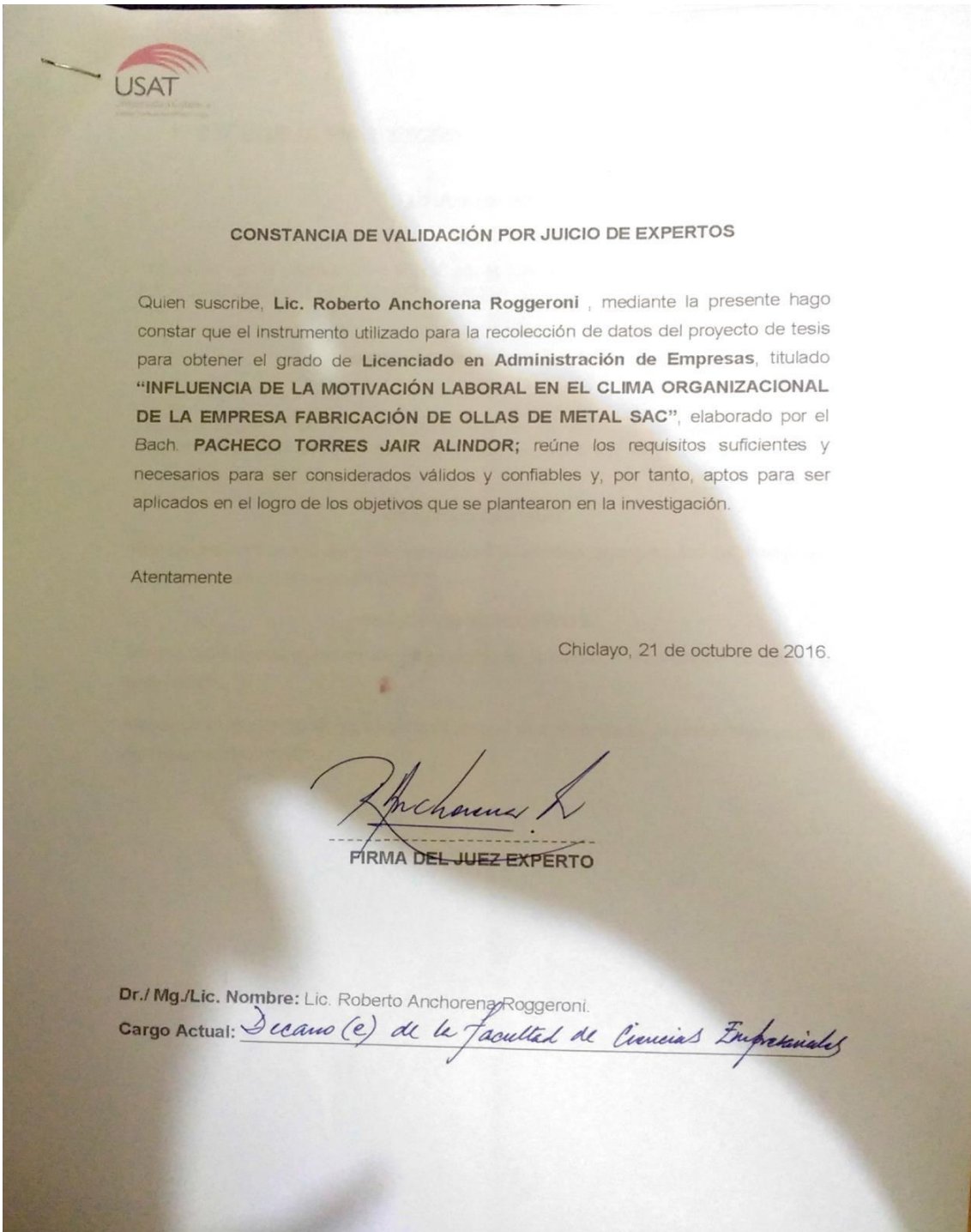
Marcar con una (X) la alternativa que usted crea conveniente, se recomienda responder con sinceridad.

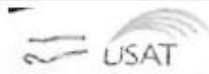
N°	Interrogantes	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Conozco claramente la estructura organizativa (organigrama, jerarquías) de la empresa					
2	Los objetivos de la organización se relacionan con su misión y visión.					
3	Los objetivos de la organización están claramente definidos					
4	Conozco claramente las políticas de esta organización					
5	Conozco claramente cuáles son mis funciones y obligaciones.					
6	Sé y conozco específicamente qué actividades debo realizar en la organización.					
7	Considero que hago bien mi trabajo y no necesito constante verificación de mi jefe.					
8	Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
9	Determino mis propias exigencias y estándares para la ejecución de mi trabajo.					
10	Mi superior me brinda apoyo para resolver algunos problemas que se me presentan en el trabajo.					
11	A las personas aquí se les da suficiente responsabilidad.					
12	A las personas aquí se les paga justamente por el trabajo que hacen					
13	Recibo un trato justo por parte de mi superior.					
14	Los jefes muestran reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra.					
15	Recibo estímulos por el trabajo bien hecho.					
16	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					

17	El sueldo que recibo se relaciona con la actividad que realizo					
18	En esta organización se premia a las personas que trabajan bien.					
19	Mis compañeros me ayudan a lograr los objetivos trazados.					
20	Mis sugerencias y consejos son escuchados					
21	En esta organización me capacitan para desarrollar mejor mi labor.					
22	Para desarrollar mi labor me preparo adecuadamente.					
23	Con este trabajo me siento realizado/a profesionalmente					
24	Periódicamente se realizan controles y evaluaciones para ver el desarrollo de mi trabajo.					
25	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima					
26	Para definir los objetivos dentro de mi área, todos nos ayudamos mutuamente					
27	Mantiene interacción y comunicación con personas de mayor jerarquía					
28	Tiene los recursos de tecnología necesario para realizar sus labores.					

Fuente: Test adaptado de Lic. Pacheco Torres JAIR ALINDOR

ANEXO N°5. JUICIO DE EXPERTOS





CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe **Lic. César Manuel Chumán Cabezas**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado **"INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FABRICACIÓN DE OLLAS DE METAL SAC"**, elaborado por el Bach **PACHECO TORRES JAIR ALINDOR**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 21 de octubre de 2016



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Lic. César Manuel Chumán Cabezas

Cargo Actual: Asesor

ANEXO N° 5



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Lic. Eduardo Martín Amoros Rodríguez**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado **"INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FABRICACIÓN DE OLLAS DE METAL SAC"**, elaborado por el Bach. **PACHECO TORRES JAIR ALINDOR**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 21 de octubre de 2016.



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

~~Dr./Mg./Lic.~~ Nombre: Lic. Eduardo Martín Amoros Rodríguez.
Cargo Actual: _____

ANEXO N°6

Análisis del Alfa de Cronbach de la Investigación Aplicada a nuestro estudio

Tabla N° 4: Confiabilidad Test Motivación según Herzberg

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,926	36

Tabla N° 5: Confiabilidad Test Clima Organizacional según la Teoría de Likert

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,880	28

ANEXO N°7

FICHA TÉCNICA DEL TEST PARA MEDIR MOTIVACIÓN LABORAL

1. Nombre del instrumento: Prueba de desarrollo para medir clima laboral en los trabajadores de la editora Nuevo Norte.
2. Dimensiones que evalúa:
 - a. Factores Motivacionales
 - b. Factores Higiénicos
3. Autor(es) del diseño: Lic. PACHECO TORRES JAIR ALINDOR - Aplicado y Adaptado por: Alemán Cruz Josselyn Daniela y Soplas Simón Cindhia.
4. Fecha de creación: año 2020
5. Fecha de Adaptación: año 2021
6. Objetivo: Medir Clima Institucional
7. Beneficiarios: Trabajadores de la empresa editora Nuevo Norte - Trujillo, La Libertad –2021.
8. Tiempo requerido: Requiere de 20 minutos aproximados para aplica el Test que consta de 28 proposiciones para aplicar escala valorativa.
9. Características: La prueba tiene 28 preposiciones incompletas distribuidas de manera progresiva en orden de complejidad: Total desacuerdo valor 1; Desacuerdo 2; Indiferente 3; Acuerdo 4; Total Acuerdo 5.
10. Tipo de puntuación: Numérica con valoración de 1 – hasta 5 de acuerdo a su nivel de aceptación.
11. Aplicación: El estudiante dispone de 20 minutos aproximados para resolver el test: la primera lee la información y la segunda completa la información requerida.
12. Organización y distribución porcentual de ítems.

Dimensión/variable	Ítems	No Ítems	Porcentaje
a. Factores motivacionales	01-04 08-13 18-26 31-32	0	50%
b. Factores Higiénicos	05-07 14-36	0	50%

12. Escalas y puntuaciones

Escala	Nivel
0 – 5	Bajo
6 – 10	Medio
11 – 15	Alto

ANEXO N°7

FICHA TÉCNICA DEL TEST PARA MEDIR CLIMA LABORAL

1. Nombre del instrumento: Prueba de desarrollo para medir clima laboral en los trabajadores de la editora Nuevo Norte.
2. Dimensiones que evalúa:
 - a. Cultura organizacional
 - b. Comunicación organizacional
 - c. Trabajo en equipo
3. Autor(es) del diseño: PACHECO TORRES JAIR ALINDOR. - Aplicado y Adaptado por: Alemán Cruz Josselyn Daniela Soplas Simón Cindhia.
4. Fecha de creación: año 2020
5. Fecha de Adaptación: año 2021
6. Objetivo: Medir La Motivación Laboral
7. Beneficiarios: Trabajadores de la empresa editora Nuevo Norte - Trujillo, La Libertad –2021.
8. Tiempo requerido: Requiere de 30 minutos aproximados para aplica el Test que consta de 36 proposiciones para aplicar escala valorativa.
9. Características: La prueba tiene 36 preposiciones incompletas distribuidas de manera progresiva en orden de complejidad: Total desacuerdo valor 1; Desacuerdo 2; Indiferente 3; Acuerdo 4; Total Acuerdo 5.
10. Tipo de puntuación: Numérica con valoración de 1 – hasta 5 de acuerdo a su nivel de aceptación.
11. Aplicación: El estudiante dispone de 20 minutos aproximados para resolver el test: la primera lee la información y la segunda completa la información requerida.
12. Organización y distribución porcentual de ítems.

Dimensión/variable	Ítems	No ítems	Porcentaje
a. Cultura organizacional	01 -10	0	50%
b. Comunicación organizacional	11 - 20	0	50%
c. Trabajo en equipo	21- 36	0	50%

12. Escalas y puntuaciones

Escala	Nivel
0 – 5	Bajo
6 – 10	Medio
11 – 15	Alto

ANEXO N°8

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA
FABRICACIÓN DE OLLAS DE METAL SAC

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor:

PACHECO TORRES JAIR ALINDOR

Chiclayo, 06 de julio de 2018

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
ITEM01V1D1	Número	8	0	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM02V1D1	Número	8	0	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM03V1D1	Número	8	0	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM04V1D1	Número	8	0	Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM05V1D1	Número	8	0	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafían...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM06V1D1	Número	8	0	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM07V1D1	Número	8	0	Existen oportunidades de hacer línea de carrera	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM08V1D1	Número	8	0	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de mis objetivos.	{1, A VECE}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM09V1D1	Número	8	0	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM10V1D1	Número	8	0	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y m...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM11V1D1	Número	8	0	Mi jefe me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM12V1D1	Número	8	0	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM13V1D1	Número	8	0	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM14V1D1	Número	8	0	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
SUM_V1D1	Número	8	0	FACTORES MOTIVACIONALES	{1, BAJA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrac
BAR_V1D1	Número	8	0	BAR_FACTORES MOTIVACIONALES	{1, BAJA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrac
ITEM15V1D2	Número	8	0	Mi jefe inmediato se preocupa porque entienda bien mi labor	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM16V1D2	Número	8	0	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM17V1D2	Número	8	0	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM18V1D2	Número	8	0	En la empresa cumplo con las leyes laborales.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM19V1D2	Número	8	0	Mi jefe tiene la formación técnica o profesional necesaria para hacer su tra...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM20V1D2	Número	8	0	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM21V1D2	Número	8	0	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac
ITEM22V1D2	Número	8	0	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trab...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrac

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 10:37 p.m. 13/10/2021

Escribe aquí para buscar

ANEXO N°9

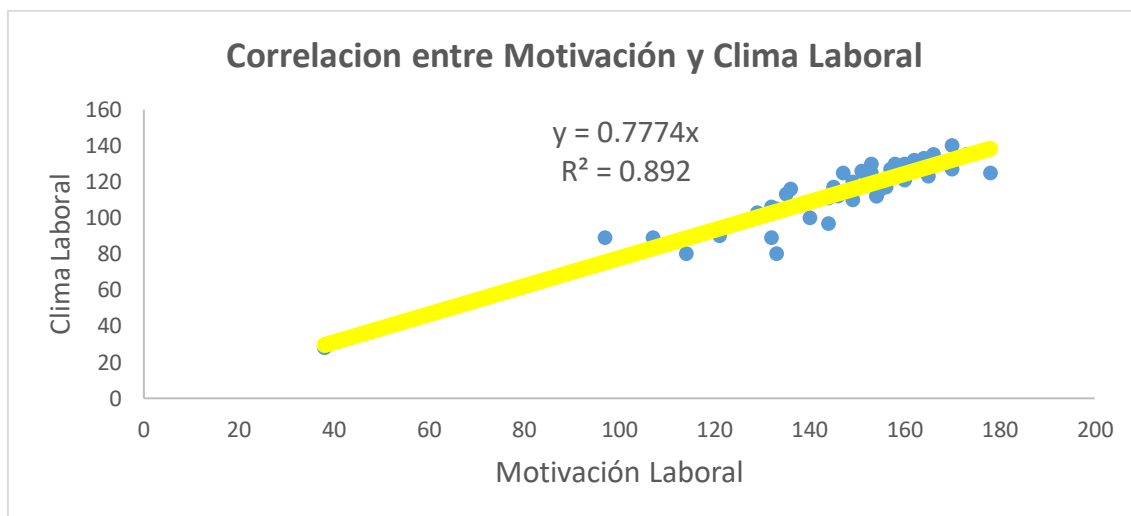


Figura 1 *Correlación entre Motivación y Clima laboral*

Dirigido a la Decana de la facultad de ciencias empresariales Universidad Cesar Vallejo - Trujillo: Jaela Peña Romero.



La Empresa Editora Nuevo Norte S.A Autoriza a la tesista Josselyn Aleman Cruz y su compañera de proyecto de investigación Cindhia Soplas Simón. Para que realicen su investigación en esta organización cuyo título es "Motivación y Clima Laboral en la Empresa Editora Nuevo Norte S.A Trujillo – 2021", se les concede los permisos necesarios para que estos jóvenes puedan trabajar su investigación.

Me despido con sus sentimientos de estima hacia su persona.



[Handwritten signature]
FIRMA, SELLO

8:20 am

31-05-2021