

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Percepción del clima laboral y nivel de motivación que presentan los
Colaboradores en la empresa Consem 2022”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Anticona Anampa, Deysi

Jurado evaluador

Villacorta Pizan, Sarita Romelia

Presidente : Dr. José Castañeda Nassi

Secretario : Mg. Mendoza Otiniano, Royer Antony

Vocal : Dra. Uceda Dávila, Lucero

Asesor:

Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

**TRUJILLO - PERÚ
2023**

Fecha de sustentación: 07/11/2023

Percepción del clima laboral y nivel de motivación que presentan los colaboradores de la empresa Consem 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	3%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 3%

Excluir bibliografía

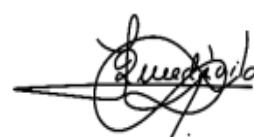
Activo



Dr. José Castañeda Nassi



Mg. Royer Mendoza Otiniano



Dra. Uceda Dávila Lucero

Declaración de Originalidad

Yo, Barinotto Roncal Patricia Ismary docente del Programa de Estudio de Administración de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Percepción del clima laboral y nivel de motivación que presentan los Colaboradores en la empresa Consem 2022”, autores Anticona Anampa Deysi y Villacorta Pizan, Sarita Romelia dejo en constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 8%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (03/10/2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 03 de Octubre del 2023.



Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>



Anticona Anampa Deysi

DNI N° :74464490



Villacorta Pizan Sarita Romelia

DNI N° :72375547

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: "PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL Y NIVEL DE MOTIVACIÓN QUE PRESENTAN LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSEM 2022".

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es: Determinar la percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Br. Anticona Anampa, Deysi

Br. Villacorta Pizan, Sarita
Romelia

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado en primer lugar a Dios quien me dio las fuerzas para superar todas mis dificultades en el trayecto de la vida y poder salir adelante, a mis padres: Facundo Anticono Ascate y Rosa Meri Anampa Ascate por inculcarme valores de una u otra manera, fueron ellos los que me impulsaron a tomar esta decisión de seguir adelante, a mis hermanos por su preocupación en los momentos más difíciles, finalmente a la Dra. Patricia Barinoto Roncal, quien estuvo brindando sus enseñanzas para llegar a terminar este trabajo de investigación.

Anticono Anampa Deysi

Dedico este proyecto de manera muy especial a mi madre por haberme forjado a ser una persona responsable y honesta, también por estar pendiente cada día de mi alimentación. A mi padre por brindarme su apoyo y confianza absoluta y por último a mis dos hermanas que fueron, son y serán mis mejores amigas, este logro no sólo es mío, si no de ellos.

Villacorta Pizan Sarita Romelia

AGRADECIMIENTO

Se agradece en primer lugar a Dios por guiarnos día a día en el trayecto de nuestra carrera, por brindarnos una vida donde todos los logros tienen resultado, por estar ahí con cada uno de nosotros en los peores momentos.

A cada uno de nuestros padres por el aliento y motivo para seguir adelante, gracias a ellos como personas de bien, y seguiremos con pie firme ante cualquier dificultad porque la vida nos enseñó que no se debe dejar de luchar lo que se persigue.

A nuestros hermanos por su preocupación y dedicación en los momentos más difíciles de la vida.

A nuestra asesora la Dra. Patricia Barinotto Roncal, quien estuvo con la paciencia de brindarnos y guiarnos sus enseñanzas para llegar a concluir esta investigación.

Finalmente, se agradece a la vida por este primer sueño hecho realidad, por mantenernos de pie ante toda dificultad, y gracias a las personas que creyeron que algún día todo lo dicho este hecho.

Las autoras

RESUMEN

La presente investigación titulada “Percepción del clima laboral y nivel de motivación que presentan los Colaboradores en la empresa Consem 2022” tiene como objetivo principal: Determinar la percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022. El inicio de la investigación fue el desarrollo de la problemática de estudio, con la cual se llegó a la siguiente interrogante ¿Cuál es la percepción del clima laboral y nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022?, para lo cual se planteó la siguiente hipótesis: La percepción del clima laboral influye significativamente en la motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022. Se utilizó la técnica de alcance correlacional, de tipo no experimental, Se trabajó con una población muestral conformada por 270 colaboradores de la empresa CONSEM. Como instrumentó se aplicó el cuestionario. Para dar cumplimiento a los objetivos establecidos se aplicó la prueba estadística de Rho Spearman. mediante la cual se pudo concluir que existe relación positiva significativa, con un resultado de Spearman de 0.433 lo que significa que aceptamos la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Clima laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Perception of the work climate and level of motivation presented by Collaborators in the company Consem 2022" has as main objective: To determine the perception of the work climate and the level of motivation presented by collaborators in the company CONSEM 2022. The beginning of the investigation was the development of the study problem, with which the following question was reached: What is the perception of the work environment and level of motivation presented by the collaborators in the company CONSEM 2022? for which the following hypothesis: The perception of the work climate significantly influences the motivation presented by the employees in the CONSEM 2022 company. The correlational scope technique was used, of a non-experimental type. We worked with a sample population made up of 270 employees of the company CONSEM. As instrumented the questionnaire was applied. To comply with the established objectives, the Rho Spearman statistical test was applied. through which it was possible to conclude that there is a significant positive relationship, with a Spearman result of 0.433, which means that we accept the alternative hypothesis.

Keywords: Work environment, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO.....	Error! Bookmark not defined.
RESUMEN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema:	14
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
II. MARCO DE REFERENCIA.....	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. A nivel internacional.....	16
2.1.2. A nivel nacional.....	17
2.1.3. A nivel local.....	19
2.2. Marco teórico.....	20
2.2.1. Clima laboral.....	20
2.2.2. Motivación laboral:.....	21
2.3. Marco conceptual	23
2.4. Hipótesis:.....	25
2.5. Variables	26
III. MATERIAL Y MÉTODOS	30
3.1. Material	30
3.1.1. Población.....	30
3.1.2. Marco muestral	30
3.1.3. Unidad de análisis	30
3.1.4. Muestra.....	30
3.2. Métodos	30
3.2.1. Diseño de contrastación	30

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	32
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	34
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
4.1. Presentación de resultados	36
4.2. Discusión de resultados	42
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	26
Tabla 2. Estadística de fiabilidad	34
Tabla 3. Percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.	36
Tabla 4. Percepción del clima laboral y el nivel de motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.	37
Tabla 5. Percepción del clima laboral y el nivel de motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.	39
Tabla 6. Nivel de motivación total que presentan los colaboradores en la empresa Consem 2022	40
Tabla 7. Prueba de Normalidad del clima laboral y la motivación.	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.	37
Figura 2. Diagrama de dispersión del clima laboral y motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.	38
Figura 3. Diagrama de dispersión del clima laboral y motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.	40

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

En las últimas décadas se han producido cambios notables como resultado de la globalización, y la sociedad industrial ha traído variabilidades económicas y socioculturales, que a su vez afectan diferentes áreas del progreso humano y la calidad de vida de las personas, las relaciones sociales y los lazos que vinculan a los empleados con las empresas para las que laboran. En este sentido organizacional, el clima laboral y la motivación se encuentran entre los aspectos más significativos a ser considerados (Burón, 2004).

Si se analiza el contexto internacional, para la web de Cinco Días (2016), resulta que, en una investigación realizada por el gerente de recursos humano de LG al total de colaboradores de diferentes sucursales del mundo, se ha encontrado que tan solo el 11% de los colaboradores se encuentran totalmente insatisfechos con el clima laboral. Además, el 26% se encuentran relativamente insatisfechos, encontrando finalmente que tan solo el 13% de los colaboradores a nivel mundial se encuentran altamente motivados. Viendo que incluso grandes organizaciones como LG presentan problemas en relación con la motivación y el ambiente laboral, a pesar de ser una entidad transnacional. De igual forma, en México, en un cuestionario de empleabilidad realizada en diferentes organizaciones para conocer la percepción del clima laboral, se determinó que el 54% de la población de encuestados afirmó que las empresas que trabajan no existen un buen ámbito laboral. Por otro lado, el 46% de los encuestados manifiestan que si tienen un buen clima laboral. Por otro lado, el sesgo que existe en las empresas, la inexistencia de aprecio por el trabajo, la falta de oportunidades para crecimiento profesional, el hecho de que no sea un centro de trabajo saludable emocional y psicológicamente y la inexistencia de estabilidad entre lo personal y lo profesional son cosas que ayudan a que las personas encuestadas digan que no existe un buen clima laboral (Universidad, 2013).

A nivel nacional, en una investigación desarrollada en el departamento de Arequipa y Chiclayo realizado a 1.500 trabajadores de los sectores minero, bancario, comercial, telecomunicaciones y servicios. Los resultados muestran que el 45% de los empleados no se encuentran satisfechos con su centro de trabajo y este resultado se debe a inconvenientes en relación con el clima laboral como puede ser de comunicación entre rangos, evaluación de ideas y opiniones, apoyo al crecimiento laboral y salario. Además, en una publicación de Industrial Global Union (2019) titulada “Mineros peruanos inician huelga en Los Quenuales de Glencore”, se menciona que colaboradores de las organizaciones mineras Cotonga y Los Quenales en la división Ancash realizaron huelgas contra las organizaciones por el trabajo abusivo ambiente porque mencionaron que tenían infraestructura inadecuada, malas condiciones de salud y seguridad. Además, reciben un salario que no corresponde con su labor, lo que hace que los trabajadores no tengan razones para continuar laborando por las condiciones que ofrecen en la organización. Puesto que no se les reconocía el esfuerzo realizado.

A nivel local, CONSEM, es una empresa dedicada a los servicios auxiliares de mina, diseño - confección de estructuras metálicas y obras civiles tanto en superficie como socavón, fue fundada por el Ing. Walter Tavera Gutiérrez en la ciudad de Trujillo, iniciando operaciones en la localidad de Retamas en el año 1993 y desde entonces viene ejecutando proyectos en diferentes unidades mineras respaldado por un equipo de profesionales altamente calificados en cada una de sus especializaciones. Pero en los últimos años ha descuidado un aspecto muy importante que es el clima laboral de la empresa, puesto que ahora se están presentando algunos problemas con los colaboradores de COSEM, para ser específicos en el 2022, como tardanzas, baja en el rendimiento laboral, o el no cumplir sus funciones de manera correcta y esto posiblemente se esté dando porque los colaboradores no se sienten motivados para realizar sus labores dentro de la organización. Por lo anteriormente señalado, este estudio busca definir qué relación existe entre las variables clima laboral y motivación en los trabajadores de la empresa de manera que se pueda determinar si el clima laboral tiene influencia en la motivación de los trabajadores para continuar sus labores de una manera más

eficaz y eficiente, de esta manera se podrá determinar qué tan comprometido está el colaborador en función de las motivaciones que le brinda la empresa.

1.1.2. Enunciado del problema:

- ¿Cuál es la percepción del clima laboral y nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa Consem 2022?

1.2. Justificación

- **Teórica:**

Dicha investigación analizará teorías y herramientas existentes que nos permita saber cuál es la percepción del clima laboral y nivel de motivación que presentan los trabajadores en la empresa Consem, y de esta manera colaborar con próximas investigaciones sobre el tema y mejorar la información sobre dicho tema con la finalidad de generar una fuente de información para empresas de dicho sector, y que puedan conocer mejor es la percepción del clima laboral y nivel de motivación en los trabajadores. Del mismo modo, dicho estudio es importante desde el punto de vista teórico está basado en los autores Moreira, Palma y Cornell, que se utilizó de base para la variable independiente (cultura organizacional). Herrera, Ramírez, Roa y Herzberg para la dimensión dependiente (motivación laboral). Es por eso, que sirve de ayuda tanto a autores como a los lectores en próximos estudios relacionados a la cultura organizacional y motivación laboral, puesto que en este estudio se cuenta con referencias locales, nacionales e internacionales. Asimismo, se añadirá recomendaciones que serán de utilidad para futuras investigaciones.

- **Práctica:**

La finalidad de la investigación fue aportar información valiosa para determinar cuál es la percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa Consem 2022.

- **Metodológica:**

Se utilizará el cuestionario como instrumento de recopilación de datos, lo cual permitirá que la investigación sea clara y precisa, donde se combina la percepción directa del objeto de estudio y los datos que se recolectaran por las encuestas.

Metodología utilizada en la variable independiente, el instrumento a emplear fue un cuestionario diseñado por Almonacid Yomira en su estudio “Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced, 2021”, el cual fue basado en la teoría de Teoría de Francis Cornell, este tiene 5 dimensiones dividido 15 ítems de escala Likert. Para la variable dependiente, el instrumento utilizado es un cuestionario diseñado por Romano Luigi en el 2022, la cual contiene 2 dimensiones con 6 ítems de escala Likert, basada en la Teoría de dos factores de Herzberg. Dichos instrumentos fueron elegidos y guardan relación con los temas a investigar y porque son instrumentos previamente validados por expertos. Asimismo, dichos instrumentos podrán ser utilizados en investigaciones futuras. Del mismo modo, pueden ser de utilidad para desarrollar instrumentos de recolección de datos. Finalmente, permitirá conocer con mayor certeza el comportamiento que tienen las variables entre sí

- **Social:**

Hoy en día, es fundamental y básico que las organizaciones conozcan sobre el clima laboral y de qué manera influye en la motivación de sus colaboradores al momento de realizar sus labores. Por eso dicha investigación busca dar respuesta a la necesidad de analizar los elementos que intervienen de forma positiva o negativa sobre cuál es la percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa Consem 2022. En esto se basa su importancia de dicho estudio, puesto que al conocer y analizar si el clima laboral motiva a los trabajadores y los demás componentes que influyen en su conducta. Además, servirá para las empresas de este tipo conocer a sus colaboradores e implementar estrategias para motivarlos.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Reconocer la percepción del clima laboral y el nivel de motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.
- Identificar la percepción del clima laboral y el nivel de motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.
- Medir el nivel de motivación total que presentan los colaboradores en la empresa Consem 2022

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Macias y Vanga (2021) en su artículo titulado “Clima organizacional motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional” donde el objetivo de dicha investigación es analizar el clima organizacional y motivación laboral. Dicho estudio es realizado en el campo, ya que dicha recopilación de información es recopilada directamente. La población y muestra está compuesta por 33 personas (Vicedecanato, coordinador y 31 profesores). La técnica utilizada fue el cuestionario, que se aplicó a los individuos. Obteniendo como conclusión que el clima organizacional es un conjunto de apreciaciones que el grupo tiene sobre el medio físico y humano donde se desenvuelven. Revelan los caminos de lo que pasa en el interior, su proceso, la naturaleza de los individuos, la comunicación, su logística y cómo se ejercen los poderes. Estos aspectos están fuera del colaborador. Además, la motivación es lo que fomenta a los trabajadores a querer lograr sus metas y objetivos por voluntad propia. Un impulso dirigido a satisfacer las necesidades de uno manteniendo el comportamiento mientras se trabaja. Estas caras internas de los trabajadores.

Este estudio es importante porque nos permite conocer realidades de otros países lo cual nos permite comparar la forma que se está trabajando en empresas internacionales.

Chaparro (2016). En su estudio titulado “Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada” en dicho estudio el objetivo principal fue describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional, en empleados de una empresa pública y una privada. La parte metodológica estuvo conformada por el método descriptivo, la población y muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de los cuales 30 pertenecen a la empresa pública, y 30 a la empresa privada. El resultado final: al comparar empresas públicas y privadas, se encontró significativas diferencias en términos motivadores y cultura organizacional. Comparando los promedios de las dos empresas, podemos ver que de dos del total de ocho variables tienen diferencias significativas en la cultura organizacional. Por lo tanto, 6 de las 8 variables examinadas (75%) no mostraron una diferencia estadísticamente significativa. La valoración general del clima de estas organizaciones es razonable. No se reportaron promedios extremos de percepciones negativas o muy positivas. Comparando los valores medios de motivación por el trabajo entre las dos empresas, encontramos que solo 6 (40%) de las 15 categorías de motivación analizadas eran significativamente diferentes. Las valoraciones generales de los empleados de estas organizaciones indican que la mayoría de la población que trabaja en el sector de la gestión está interesada o tiende a la normalidad.

Este estudio es de gran importancia ya que nos permite conocer cómo se da la motivación laboral y el clima organizacional en organizaciones de distinta índole como puede ser una entidad pública y una privada, esto permite tener diferentes puntos de vista que aporta al estudio.

2.1.2. A nivel nacional

Barrientos (2020) en su tesis titulada “motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, chilca – 2020”, tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional. La investigación fue de tipo aplicada- correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población está conformada por 20 colaboradores de la empresa los mismos que se utilizó para la muestra a los cuales se les aplicó un cuestionario con 26 preguntas. De esto podemos concluir que el 15% de los empleados entrevistados califica la relación entre estas variables

como baja o mala. Sin embargo, el 35% de los empleados percibe esta asociación como moderada o neutral, mientras que el 20% dijo que la asociación entre las variables fue buena o alta. Estos resultados demuestran una asociación positiva entre la variable motivación y el clima organizacional, por lo que se validan con las pruebas de hipótesis correspondientes.

En este estudio podemos observar que las opiniones de los trabajadores están divididas al respecto de la influencia de una variable en la otra. Esto se puede deber a los diferentes niveles de los trabajadores u otros factores que hacen que estos opinen de manera diferente.

Arbulú (2017) en su investigación “Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017”, tuvo como finalidad conocer la relación existente entre motivación y clima organizacional de dicha organización. El diseño del estudio fue no experimental, transversal, con cierto nivel de correlación y un enfoque cuantitativo. La muestra de la encuesta consistió en 150 colaboradores. En general, encontramos una asociación moderadamente positiva entre la motivación y la cultura de dicha empresa entre los empleados de Deco Blinds EIRL en 2017, con un índice de correlación Rho de Spearman de 0,695. Adicionalmente, entre los empleados de Deco Blinds EIRL en 2017, existe una asociación moderadamente positiva entre la dimensión necesidades de protección y seguridad y la cultura en la organización, con un índice de correlación Rho de Spearman de 0.650.

Este estudio se proporciona información importante sobre las relaciones entre variables y confirma que cuanto mejor es la evolución de la motivación laboral, mejor es la evolución del clima organizacional.

Cruz (2019) en su investigación con el título: “Relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C. de la ciudad Juanjuí, periodo 2017”, se tuvo como finalidad conocer la conexión existente entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de dicha compañía de transportes. Dicho estudio es no experimental, transaccional, descriptivo correlacionado y de enfoque mixto. La encuesta se realizó a una muestra de 132 colaboradores. La relación entre la motivación del trabajador y el clima laboral en Transmar Express S.A.C. se concluyó de la siguiente manera: El

promedio de la ciudad de Huan Huy en 2017 es 0,857. Es decir, existe una alta relación en el sentido positivo. Esto significa que las necesidades protectoras, sociales, de autoestima y de autorrealización se relacionan positivamente con el entorno laboral.

Las necesidades de seguridad y ambiente de trabajo de los empleados de Transmar Express S.A.C representan una relación de 0.722. H. Los colaboradores que prestan atención a la integridad física y mental y las medidas de protección para el trabajo futuro contribuyen a la creación de un ambiente de trabajo confortable para la empresa.

2.1.3. A nivel local

Plasencia y Viñas (2019) en su estudio titulado “La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del comercial converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018” su finalidad fue determinar de qué manera la motivación laboral influye en el clima organizacional. La investigación fue Tipo descriptivo y Nivel relacional. Como técnica se utilizó la encuesta, la cual se aplicó a 25 trabajadores los cuales representan a la población y la muestra. La conclusión de que la motivación en el centro de labores incide positivamente en el clima laboral de Converse Mall del Mall Plaza es que $X^2_c = 36.050$ es mayor que X^2_v , $\alpha = 26.2962$, se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa (H_i). Justificación de que las variables motivacionales influyen en la cultura organizacional. Además, como variables específicas de la cultura organizacional, el 57% son remuneraciones y bonificaciones, el 52% condiciones racionales de las edificaciones de la empresa, el 62% recursos necesarios para el trabajo y la comunicación horizontal intangible. Los líderes y empleados fueron 58%, la innovación en el estilo ideal de los jefes y las formas de involucrar a los empleados fue 61%, mientras que las buenas relaciones con los colegas fueron 47%.

Este estudio es de gran interés puesto que nos permite conocer la realidad de otros sectores empresariales y como manejan la motivación en los trabajadores en dichas organizaciones.

Burga (2019) en su investigación titulada “Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores del centro de Salud Santísimo Sacramento La Esperanza- Trujillo 2018” donde la principal finalidad fue conocer el clima laboral y determinar la influencia en la motivación. En la investigación se utilizó el método inductivo-deductivo. La población estuvo conformada por 21 colaboradores del centro de Salud Santísimo Sacramento, los mismos que se usó para la muestra. Se les aplicó un cuestionario con 15 ítems. Se concluyó que en el centro de salud santísimo sacramento tiene una cultura organizacional promedio del 62 %, en general indica que la cultura tiende a ser positiva y contribuye a la motivación de los miembros. Además, la cultura organizacional en Santísimo Sacramento tiene un impacto significativo en la motivación de logro de los empleados, que representa el 90% (19) de los empleados. Esto demuestra que casi la totalidad de los colaboradores hacen el intento en asignación a tareas, satisfacción en aceptar retos, satisfacción en alcanzar metas.

Dicho estudio nos muestra que más de la mitad de los colaboradores afirma que el clima organizacional influye en su desempeño, entonces mientras el clima dentro de la organización sea bueno ellos estarán mejor para desarrollar sus funciones.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima laboral

Robbins y Judge (2013), afirmaron que el clima laboral “significa estar en constante participación dentro de la empresa, lograr que los colaboradores sientan y experimenten como es el ambiente que se vive dentro de la organización” (p. 90). Para este autor el clima laboral es entendido por ser participativo y eficiente en la organización para conseguir que los colaboradores estén a gusto en su centro de labores ya que es allí donde pasan gran parte de su tiempo.

Teoría de Francis Cornell

Según Moreira (2018) explica que la Teoría de Francis Cornell, define al clima laboral como “una mezcla de percepciones que las personas poseen acerca de sus actividades con relación a los demás integrantes de una organización. Es a

partir de esto que se puede señalar que son las propias percepciones y/o interpretaciones de los trabajadores las que van a definir el clima laboral existente y solo desde ellas se puede conocer y determinar las características que se presentan” (p.16)

Dimensiones del Clima laboral

Según Sonia Palma (2000) menciona las siguientes dimensiones:

Según Sonia Palma (2000) menciona las siguientes dimensiones:

- **Autorrealización:** Es la percepción del empleado de la posibilidad de que el ambiente de trabajo sea propicio para el crecimiento como persona y profesional con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas con una visión de futuro.
- **Involucramiento laboral:** Es la capacidad de los empleados para sentirse identificados con los valores de la organización y comprometerse con la realización y el crecimiento de la organización.
- **Supervisión:** Esto significa que asumen el rol y la importancia de los supervisores (como los gerentes de línea) y son responsables de la supervisión en el centro de labores, las relaciones de apoyo y la orientación para las tareas que forman parte de sus operaciones diarias.
- **Comunicación:** Esto es si una organización reconoce un cierto nivel de fluidez, velocidad, claridad, consistencia y precisión en la información que envía a los empleados en su negocio interno, y si los usuarios de la misma información y/o significa si está considerando al cliente.
- **Condiciones laborales:** Es el reconocimiento a las organizaciones que dotan a los trabajadores de los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el desempeño del trabajo que se les encomienda.

2.2.2. Motivación laboral:

Para Herrera, Ramírez, Roa & Herrera (2004) define que la palabra motivación es proveniente del latín motus, que tiene como significado “movimiento”.

La motivación es lo que anima a una persona a lograr o realizar alguna actividad. Esto es correspondiente al comportamiento humano como los modales y describe a una persona principalmente a través de sus acciones, moviéndose hacia una meta (dirección) y el esfuerzo constante para alcanzarla (actitud).

Teoría de dos factores de Herzberg.

El autor Frederick Herzberg en su estudio hace la propuesta de una teoría con dos factores de la motivación, “denominadas extrínsecos o intrínsecos; motivacionales o higiénicos y satisfactorias o insatisfactorias. De una indagación realizada sobre la conducta de los individuos”, dicho autor realizó la pregunta ¿Qué es lo que las personas desean de su trabajo?; con esta pregunta logro conocer algunos factores que reflejan los sentimientos de los colaboradores sobre su centro de labores (Amorós, 2007).

Según el enfoque de Herzberg, las empresas tienen factores distintos de los que generan satisfacción laboral y de los que provocan insatisfacción laboral. De tal forma, cuando el personal y los directivos de RR.HH. eliminan situaciones insatisfactorias, hay cierta calma, más no satisfacción. Estos incluyen la calidad de la atención, las condiciones en el centro de labores, las relaciones con colegas y superiores y la seguridad laboral. Si bien esto evita la frustración de los empleados, no necesariamente conduce a la satisfacción. Luego, Hertzberg sugiere que la mejor manera de incentivar a los empleados es centrándose en los factores directos de su labor o en los resultados sobresalientes de su trabajo, como crecimiento laboral, reconocimiento, crecimiento profesional, responsabilidad y logro: Estos son los factores esenciales de todos los trabajadores, motivándolos y dándoles una sensación de satisfacción cuando están cubiertos.

Dimensiones de motivación laboral

Herzberg (citado por Amorós, 2007) presenta dos factores:

- **Factores Intrínsecos o Motivadores.** Tiene que ver con la gratitud, el trabajo mismo, los logros, la promoción y la responsabilidad. Se asocian con emociones positivas relacionadas con el trabajo, que a su vez se asocian con hábitos de gratitud y objetivos personales. Los aspectos de motivación son intrínsecos, se puede decir, relacionados con la satisfacción de la organización y corresponden al mundo interior de cada persona. Según Herzberg, la abundancia laboral es determinante para generar más motivación en el desempeño laboral.

Factores Extrínsecos o Higiénicos. Está relacionado con la gratitud en sí mismo, los ascensos y la responsabilidad misma. Están vinculadas con sentimientos positivos en relación con el trabajo, a la misma vez con la costumbre de la gratitud y objetivos personales. Los factores motivadores son intrínsecos, se puede decir, relacionado con la satisfacción de la organización y son pertenencia al mundo interior de la persona. Herzberg afirma que, para generar más motivación en el desempeño del cargo, es muy determinante en el desarrollo del trabajo.

Herzberg concluye que “los factores causantes de la satisfacción profesional son distintos a los factores causantes de la insatisfacción profesional. Además, precisa que para que haya un crecimiento motivacional en el trabajo, propone el desarrollo de las tareas; es decir, extremar las metas, responsabilidades y reto en las labores del cargo” (Chiavenato, 2007).

2.3. Marco conceptual

- **Clima Laboral:**

Clima laboral es el ambiente de trabajo se compone de dos palabras. Primero, clima, derivado de la palabra latina “clima” (entorno) se refiere a un conjunto de condiciones que caracterizan una situación o sus consecuencias, o las circunstancias que rodean a una persona (Alles 2008); mientras que la palabra “trabajo se refiere al trabajo, así el ambiente de trabajo se refiere a un conjunto

de condiciones que caracterizan una situación o una circunstancia que rodea a las personas en el trabajo” (Bergeron 1983).

- **Autorrealización:**

Este es una palabra utilizada por primera vez en 1939 por Kurt Goldstein (1939), para referirse al deseo de los seres humanos por actualizarse, esta tendencia se podría definir como el deseo de convertirse más y mejor en lo que idiosincráticamente uno cree que es.

- **Comunicación:**

Thompson, (2008), es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.

- **Involucramiento laboral:**

(Palma, 2004). Es la competencia de los colaboradores para comprometerse con los valores de la organización y se comprometen con el cumplimiento de los mismos en la empresa.

- **Motivación laboral:**

Hellriegel y Slocum (2009) afirman que: “La motivación representa a aquellas fuerzas que operan de manera externa o interna a la persona, que provocan que la persona actúe de cierta forma para llegar a cumplir las metas” (p. 126).

- **Clima Organizacional:**

Chiavenato (2017) indica que: “El clima organizacional es aquel ambiente interno que existe por la integración de los miembros de una organización y los aspectos propios que se perciben” (p. 49).

- **Motivadores extrínsecos:** (Amorós, 2007) Son aquellas cosas que se encuentran fuera de uno mismo, pero que ayudan para aumentar la motivación en el colaborador. Estos pueden ser negativos o positivos.

- **Motivadores intrínsecos:** Son aquellas cosas que son internas de cada persona y nace desde la motivación interna para realizar sus funciones de manera correcta para lograr sus objetivos personales.

2.4. Hipótesis:

H₁:

La percepción del clima laboral influye significativamente en la motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.

H₀:

La percepción del clima laboral no influye en la motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Clima Laboral	Ruíz (2008) sostiene que el clima laboral ha sido analizado, a lo largo de la historia desde tres enfoques distintos, aunque complementarios, que permiten un estudio más específico y detallado.		Autorrealización	Progreso	¿Considera usted que existen oportunidades de progresar en la empresa?	Ordinal
				Capacitaciones	¿Considera usted que los jefes promueven capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores en sus funciones?	
				Desarrollo profesional	¿Considera usted que las actividades en las que te desempeñas permiten desarrollarte profesionalmente?	
			Involucramiento laboral	Compromiso	¿Se siente comprometido con el éxito de la empresa?	
				Prescindible	¿Se considera usted “pieza clave” para el éxito de la organización?	
			Supervisión	Calidad de vida laboral	¿Considera usted que la empresa genera una óptima calidad de vida laboral?	
				Normas y procedimientos	¿Considera usted que existen normas y procedimientos como guías de trabajo en la empresa?	

		Apoyo de los jefes	¿Considera usted que los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?
		Seguimiento y control	¿Considera usted que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?
		Armonía	¿Considera usted que existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo?
	Comunicación	Interacción con los jefes	¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía en la empresa?
		Comunicación interna	¿Considera usted que en la institución se fomenta y promueve la comunicación interna
		Administración de recursos económicos	¿Considera usted que existe una eficiente administración en los recursos económicos?
	Condiciones Laborales	Tecnología	¿Considera usted que se dispone de tecnología que facilite el trabajo?
		Remuneración	¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros en la empresa?
Motivación	También Robbins y Judge (2013) define motivación laboral como el esfuerzo del individuo	Factores Intrínsecos o Motivadores	Autonomía
			Tengo la autonomía suficiente para realizar mi trabajo de manera efectiva. Existen oportunidades para proponer implementar mis ideas.
			Ordinal

de lograr una meta, esta se refleja en un interés particular, por parte del colaborador, relacionado con el ámbito laboral, también esta subdividida en tres elementos.

		Me siento con la libertad de proponer nuevas mejores ideas para hacer las cosas.
	Relación, Pertenencia	Me siento motivado por hacer más de lo que mi puesto me exige. Siento orgullo de trabajar en esta empresa.
	Adecuación al cargo	Mi trabajo me permite realizar tareas interesantes y desafiantes. Mis aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupó.
Factores Extrínsecos o Higiénicos	Confianza en los líderes	Tengo confianza en los líderes de esta empresa. En términos generales, la empresa es liderada en forma efectiva Los líderes de la empresa se comunican de forma abierta y honesta con los colaboradores.
	Entrenamiento	La empresa ofrece el entrenamiento necesario para realizar adecuadamente mi trabajo. Tengo el tiempo necesario para aprovechar oportunidades de capacitación y desarrollo en la empresa.

Remuneración y Beneficios	Considerando el cargo que ocupó, mi remuneración está alineada a los niveles de pago del mercado.
	Estoy satisfecho con los beneficios otorgados por la empresa.
	Cuanto mejor sea mi desempeño, mejor será mi remuneración.
Innovación	En esta empresa existen prácticas formales y concretas para premiar las conductas innovadoras.
	En esta empresa se asignan los recursos necesarios para la innovación de productos y servicios (presupuesto, tiempo, etc.).

Fuente: Elaboración propia de los autores.

III. **MATERIAL Y MÉTODOS**

3.1. **Material**

3.1.1. **Población**

La población está conformada por 270 colaboradores de la empresa CONSEM.

3.1.2. **Marco muestral**

El marco muestral está constituido por la relación de colaboradores de la empresa CONSEM, con contrato vigente cuyo registro oficial se encuentra en el área de Recursos Humanos de dicha empresa.

3.1.3. **Unidad de análisis**

Colaboradores que trabajan en la empresa CONSEM al mes de setiembre 2022.

3.1.4. **Muestra**

Para evaluar ambas variables se tuvo que considerar toda la población como muestra ya que es un número reducido de individuos, lo cual permite que dichos datos sean confiables, por lo tanto, será una población muestral igual a 270 colaboradores

3.2. **Métodos**

3.2.1. **Diseño de contrastación**

- **Según su finalidad**

La investigación es de tipo aplicada, porque es de utilidad para la empresa ya que se obtuvo información para conocer los factores de comportamiento de los consumidores y como estos han influido en la decisión de compra. Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) la investigación aplicada está dirigida a resolver problemas de la comunidad que se fundamenta en resultados de la investigación básica, pura.

- **Según su alcance**

La investigación es de alcance correlacional, la cual tiene como finalidad reconocer la relación entre las dos variables, conceptos o categorías en una muestra o situación específica. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). En este caso buscó encontrar la relación entre los factores de comportamiento del consumidor y su influencia en la

decisión de compra.

- **Según la temporalidad**

La investigación es de tipo transversal ya que se estudia las variables en solo un año y con esta información se efectúa el análisis. Según Álvarez (2020) un estudio de corte transversal mide las cualidades de uno o más grupos de unidades en un tiempo determinado, sin evaluar la evolución de esas unidades.

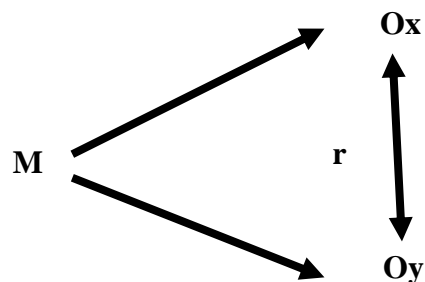
- **Según el enfoque**

Es una investigación de enfoque cuantitativo, que según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) es la obtención y el análisis de datos con el fin de responder preguntas de investigación y comprobar hipótesis que han sido propuestas, además está basada en la medición de variables y técnicas de investigación, utilizando datos estadísticos. Esta investigación es de enfoque cuantitativo ya que se utilizó la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario para la recopilación de datos.

- **Según el diseño de investigación**

Esta investigación es de tipo no experimental ya que realiza sin manipular deliberadamente las variables. Se fundamenta en la observación de variables tal y como se presentan en su contexto para luego hacer un análisis. De acuerdo con Álvarez (2020) en la investigación no experimental no presenta manipulación de las variables por parte del investigador.

Para esta investigación se empleó el diseño descriptivo correlacional:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Variable Diseño organizacional

Oy = Variable Desempeño laboral

r = relación

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

2.2.1. Técnicas de investigación

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2000), “la técnica son los medios con los cuales el investigador procede a recolectar la información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio” (p.149). La técnica usada por la presente investigación es la encuesta.

2.2.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento para la variable clima laboral es un cuestionario diseñado por Almonacid Yomira y validado por Saavedra Tiburcio, Salome Condori Manuel y Fuchs Ángeles, Oscar, el cual fue basado en la teoría de Teoría de Francis Cornell, el mismo que tiene 5 dimensiones con 15 ítems de escala Likert: El cual se puede encontrar en el siguiente link:

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2234/1.TESIS-%20YOMIRA%20%20ALMONACID%20-221%20%2810%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dicho instrumento se validó en la investigación titulada “Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced, 2021”. El instrumento para la variable motivación es un cuestionario diseñado por Romano Luigi y validado por Torres Suarez, Roberto y Riojas Cieza, Miguel en el 2022, la cual contiene 2 dimensiones con 6 ítems y también es de escala Likert, basada en la Teoría de dos factores de Herzberg, en su estudio titulado “Motivación y el

rendimiento laboral del personal de la empresa municipal inmobiliaria de lima s.a. de la municipalidad metropolitana de lima, 2021". El cual se puede encontrar en el siguiente link: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623795/YALLI_AP%20y%20PINEDA_RF.pdf?sequence=4&isAllowed=y

2.2.3. Validez y Fiabilidad

- **Validez:**

El instrumento ha presentado una validación por contenido en la tesis de Almoacid, Y (2021) Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced, 2021. La cual se puede encontrar en el siguiente link: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2234/1.TESIS-%20YOMIRA%20%20ALMONACID%20-29-11-21%20%2810%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Además, para la otra variable se utilizó la tesis de Pineda, D y Yalli, P (2018) Influencia del Clima Organizacional en la Motivación Laboral de los colaboradores millennials en una entidad financiera peruana en el año 2017. La cual se puede encontrar en el siguiente link: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623795/YALLI_AP%20y%20PINEDA_RF.pdf?sequence=4&isAllowed=y, por lo que el instrumento ha sido adaptado para la realización de esta investigación y dar cumplimiento a los objetivos; por ende, la presenta investigación ya no requiere una nueva validación.

- **Fiabilidad:**

El cuestionario tipo Likert de la variable Comportamiento de compra del consumidor ha pasado por la fiabilidad de alfa de Cronbach con una valoración de 0,90 para el instrumento. Por lo tanto, el instrumento es fiable y están aptos para ser implementados en el estudio.

Tabla 2. *Estadística de fiabilidad*

El cuestionario tipo Likert de las variables clima laboral y motivación de los colaboradores ha pasado por la fiabilidad de alfa de Cronbach con una valoración de 0,931 para el instrumento. Por lo tanto, el instrumento es fiable y están aptos para ser implementados en el estudio.

Estadística de fiabilidad variable clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	15

Estadística de fiabilidad variable motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	17

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El método de recolección de información se vio reflejado en la elección del diseño del estudio y estimación de la muestra de nuestra participación en el estudio, continuando con la aplicación de las herramientas y recolectando la información que nos permitió resolver nuestras dudas, los datos obtenidos, aplicando las herramientas, fue procesado por la opción de respuesta escala Likert, para 270 colaboradores de la empresa investigada.

Este trabajo tiene un enfoque cuantitativo para dichas variables, las cuales son objetos de investigación y han sido investigadas a través del cuestionario.

Para la primera variable se utilizó el cuestionario de escala Likert, diseñado por de Almoacid, Y (2021) Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial

de Chanchamayo - La Merced, 2021, las cuales fueron basadas en la teoría Francis Cornell. El cual contiene 5 dimensiones cada con 15 ítems en total. Para la segunda variable el instrumento a utilizar también es un cuestionario de escala Likert para medir la motivación laboral. Elaborada por Romano en el 2022, la cual contiene 2 dimensiones con 6 ítems y también es de escala Likert, basada en la Teoría de dos factores de Herzberg. Dichos instrumentos ya están validados, por ello que solo se procedió con la adaptación para dicho estudio y poder conseguir datos exactos. Del mismo modo, se llevó a cabo una prueba piloto. Los datos han sido procesados a través de gráficos estadísticos, mediante la prueba de Rho Spearman SPSS, con algunos colaboradores de la empresa para poder constatar la fiabilidad de estos.

En seguida, se recolectaron datos y a través de Excel han sido analizados e interpretados mediante gráficos y discutidos con los antecedentes que anteriormente fueron colocados. Se realizaron dos encuestas, un clima laboral y otra de motivación laboral, las encuestas han sido realizadas a través de Google Forms y contestadas por 270 colaboradores de la empresa objeto de estudio.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el siguiente capítulo, se pasan a exponer los resultados consolidados obtenidos de la recolección de datos mediante encuestas aplicadas a 270 trabajadores de la empresa CONSEM, los mismos que se desarrollan de acuerdo a los objetivos de la investigación. El recojo de datos se realizó mediante una encuesta, los cuales fueron llevados a cabo en el programa Excel, para seguidamente después aplicar la prueba de normalidad para determinar que método estadístico es el correcto para procesar todos los datos, Posteriormente, a través del programa SPSS se pudo determinar la relación y la influencia de las variables en estudio.

4.1. Presentación de resultados

Objetivo general: Determinar la percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.

Tabla 3. *Percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.*

		Clima laboral	Motivación	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.433**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	79	79
	Motivación	Coeficiente de correlación	.433**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	79	79

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

Nota. De la tabla 3, se comprueba que existe relación positiva significativa (Sig.<0.01), con grado moderado de relación, entre clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022, encontrándose un coeficiente Rho de Spearman de 0.433. Indicando que, a mejor clima laboral, mejor es la motivación.

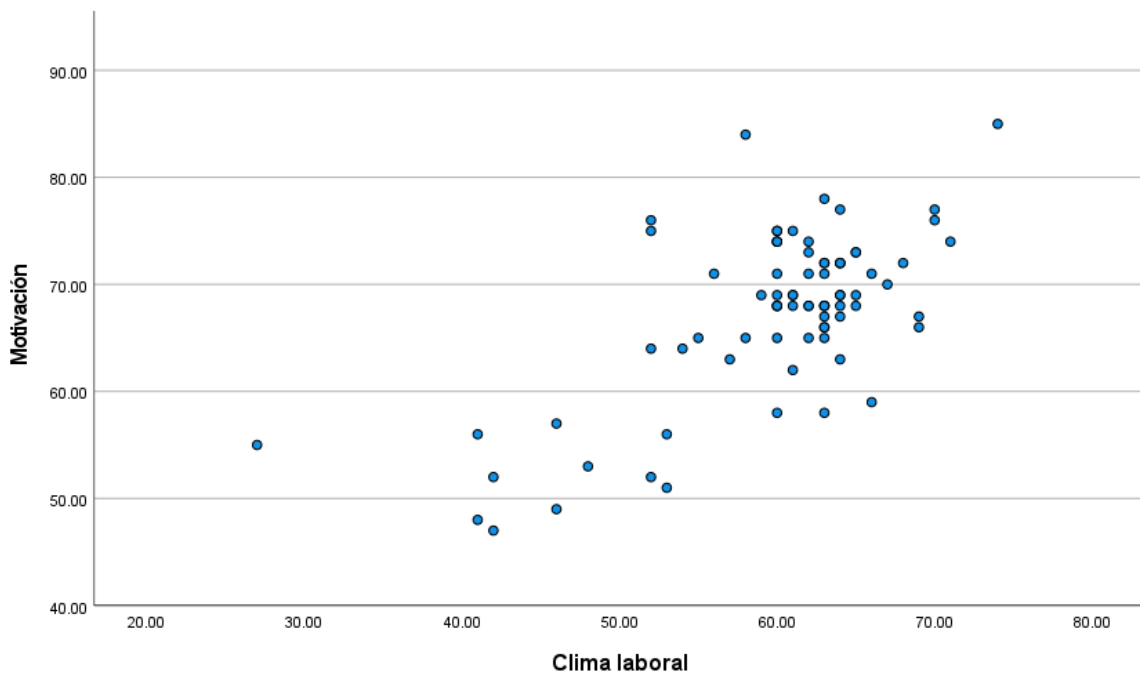


Figura 1. *Diagrama de dispersión del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.*

Nota. De la figura 1, se aprecia la relación directa, indicando que sí, el clima laboral mejora, por lo tanto, mejora la motivación.

Objetivo específico 1: Reconocer la percepción del clima laboral y el nivel de motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.

Tabla 4. *Percepción del clima laboral y el nivel de motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.*

		Clima laboral	Motivación intrínseca	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.414**	
	N	.	<.001	
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	79	79
		Sig. (bilateral)	.414**	1.000
		N	<.001	.
		79	79	

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

Nota. De la tabla 4, se comprueba que existe relación positiva significativa (Sig.<0.01), con grado moderado, entre clima laboral y el nivel de motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022, encontrándose un coeficiente Rho de Spearman de 0.414. Indicando que, a mejor clima laboral, mejor es la motivación intrínseca.

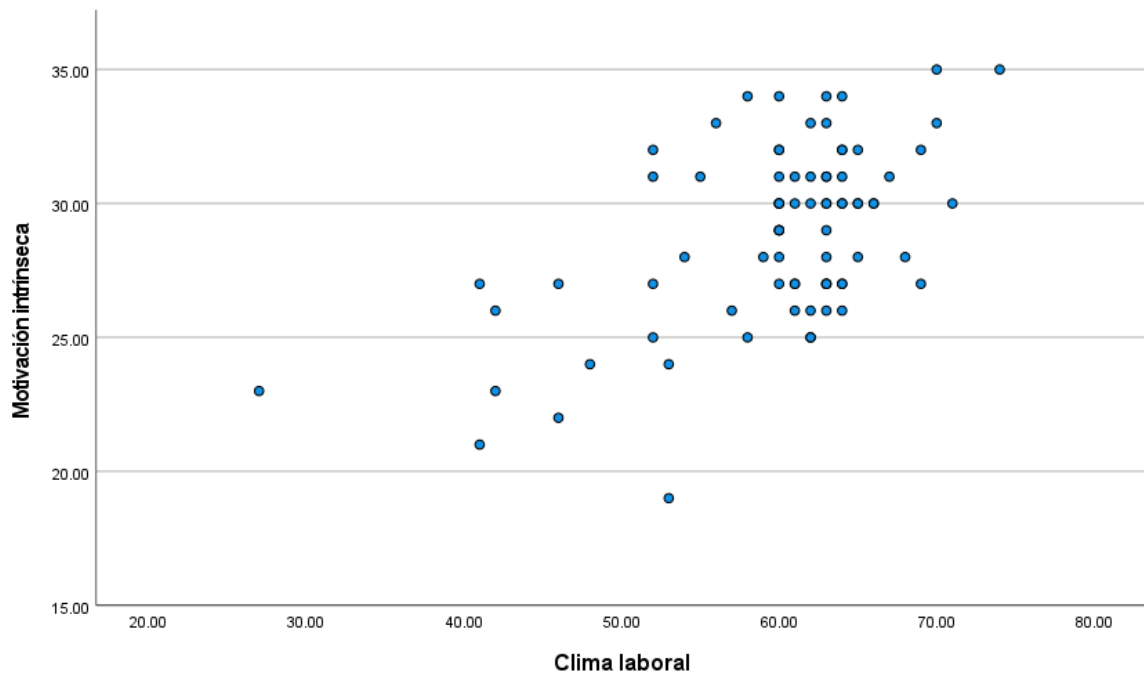


Figura 2. Diagrama de dispersión del clima laboral y motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.

Nota. De la figura 2, se verifica una tendencia positiva de los datos indicando una relación directa, a mayor clima laboral por lo tanto mayor es la motivación intrínseca.

Objetivo específico 2: Identificar la percepción del clima laboral y el nivel de motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.

Tabla 5. *Percepción del clima laboral y el nivel de motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.*

			Clima laboral	Motivación extrínseca
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.397**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	79	79
	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	.397**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	79	79

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

Nota. De la tabla 5, se comprueba que existe relación positiva significativa (Sig.<0.01), con bajo grado, entre clima laboral y el nivel de motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022, encontrándose un coeficiente Rho de Spearman de 0.397. Indicando que, a mejor clima laboral, mejora levemente la motivación extrínseca.

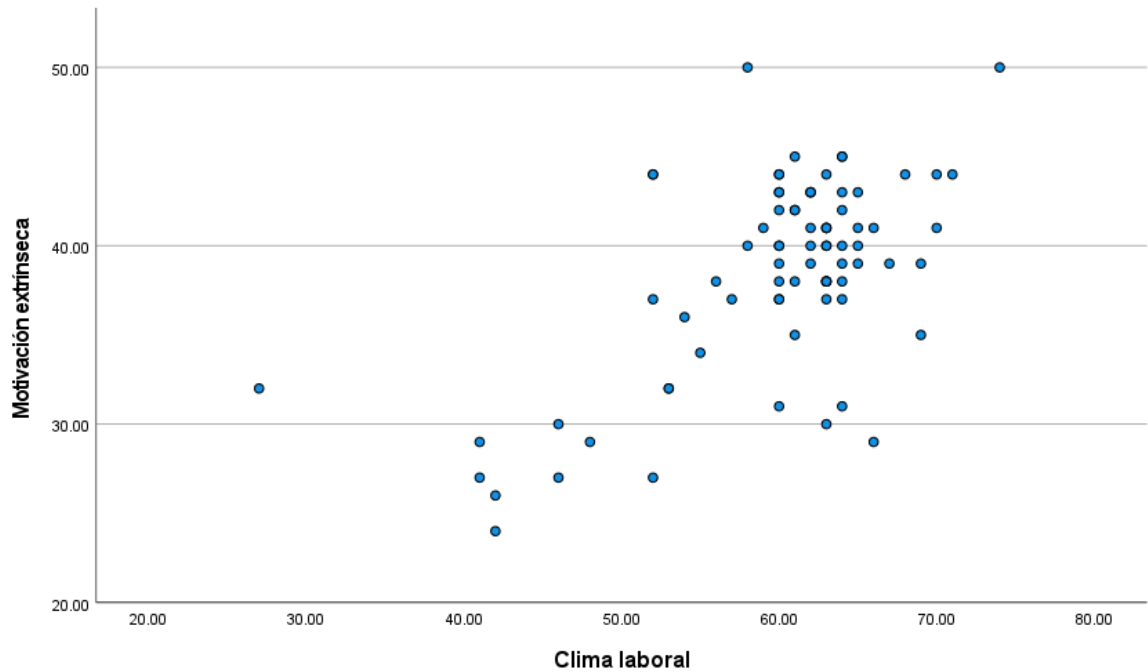


Figura 3. Diagrama de dispersión del clima laboral y motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022.

Nota. De la figura 3, se verifica una tendencia positiva de los datos indicando una relación directa, a mayor clima laboral por lo tanto mayor es la motivación extrínseca.

Objetivo específico 3: Medir el nivel de motivación total que presentan los colaboradores en la empresa Consem 2022.

Tabla 6. Nivel de motivación total que presentan los colaboradores en la empresa Consem 2022

Nivel de motivación	N°	%
Baja	0	0
Medio	15	19.0
Alta	64	81.0
Total	79	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Nota. De la tabla se aprecia que el 81% de los colaboradores muestran un nivel alto de motivación y sólo el 19% un nivel de motivación medio.

Prueba de normalidad:

Ho: Los datos presentan una distribución normal

H₁: Los datos no presentan una distribución normal

Tabla 7. Prueba de Normalidad del clima laboral y la motivación.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	.245	79	<.001	.853	79	<.001
Motivación	.153	79	<.001	.939	79	<.001
Motivación intrínseca	.140	79	<.001	.973	79	.088
Motivación extrínseca	.154	79	<.001	.936	79	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), se observa que las variables, no siguen una distribución normal ($\text{Sig} < 0.01$), indicando que el análisis de relación de variables se realizará con el coeficiente de correlación Rho de spearman.

4.2. Discusión de resultados

Siendo el objetivo general: Determinar la percepción del clima laboral y el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022. Según lo mostrado en la tabla N° 3 en donde se evidencia el coeficiente de spearman es de 0,433, con un nivel de Sig.<0.01, demostrando que existe relación positiva significativa, indicando que, a mejor clima laboral, mejor es la motivación. Un concepto relacionado al clima laboral es de Robbins y Judge (2013) quienes mencionan que el clima laboral está en continua participación dentro de la empresa, y conociendo el ambiente de la empresa, por otro lado, Herrera, Ramírez, Roa & Herrera (2004) señalan que, la motivación laboral corresponde a la conducta humana y su comportamiento, que es lo que determina una acción. Los resultados obtenidos son similares a la tesis de Barrientos (2020) titulada “motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, chilca – 2020”, dichos resultados muestran que, el 15% de los empleados consideran baja o mala la relación de las variables, el 35% divisan como medio o regular, el 20% muestra esta relación como bueno o alta, por lo que demuestran que, existe relación positiva entre las variables de estudio. Por lo mencionado anteriormente, que el clima laboral y la motivación de los trabajadores es importante para mejorar la productividad de la empresa.

Se determinó como primer objetivo específico: “Reconocer la percepción del clima laboral y el nivel de motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022”. Gracias a lo mostrado en la tabla 4 con un coeficiente de correlación de 0,414 y un nivel de significancia de Sig.<0.01 con grado moderado se comprueba que existe relación positiva significativa, Indicando que, a mejor clima laboral, mejor es la motivación intrínseca. Herzberg (citado por Amorós, 2007) menciona que, la motivación intrínseca está relacionada con el autoempleo, el logro, la promoción y la responsabilidad. Se enlazan sentimientos relacionados al trabajo y hábito de reconocimientos personales. En investigaciones anteriores, se encuentra la investigación de Cruz (2019) en su tesis titulada: “Relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C. de la ciudad Juanjuí, periodo 2017”, este estudio reveló que la motivación y el ambiente de trabajo de los empleados se correlacionan positivamente con su

valor de 0,857. Es decir, el ambiente de trabajo tiene una relación positiva y alta correlación con las necesidades sociales, de autoestima o satisfacción de necesidades. Este estudio permite conocer que, la motivación intrínseca, genera satisfacción personal, demostrando en el ambiente de trabajo mayor compromiso, contribuyendo a la creación de un clima laboral propicio en el interior de la empresa.

Se estableció como segundo objetivo específico: “Identificar la percepción del clima laboral y el nivel de motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022”, se refleja en la tabla 5 que relación existente positiva significativa (Sig. <0.01) entre clima laboral y el nivel de motivación extrínseca, con un coeficiente de correlación de 0,397, Indicando que, a mejor clima laboral, mejora levemente la motivación extrínseca. Herzberg (citado por Amorós, 2007) señala que la motivación extrínseca, se refiere a los factores motivacionales que influyen la situación laboral, tales como el salario, escenarios de empleo u otros beneficios de un trabajador. El estudio realizado por Plasencia y Viñas (2019) titulado “La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del comercial converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018” la cual se obtuvo que, la remuneración y los bonos influyen en un 57% en la motivación de los trabajadores, las instalaciones de la empresa un 52%, justificando que la variable motivación influye en clima organizacional. Estos estudios, demuestran que, estos factores extrínsecos procuran evadir la insatisfacción en el ambiente de trabajo.

Como tercer objetivo específico se determinó: “Medir el nivel de motivación total que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022” en la tabla 6 se aprecia que, el 81% de los colaboradores muestran un nivel alto de motivación y sólo el 19% un nivel de motivación medio. El estudio de, Burga (2019) titulado “Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores del centro de Salud Santísimo Sacramento La Esperanza- Trujillo 2018” demuestra que el 62% muestra que el clima presenta una tendencia positiva, reflejándose en la motivación de los miembros de la empresa. Así mismo, demuestra que, cuando los empleados están motivados en el lugar de trabajo, se esfuerzan para mejorar su

trabajo, ser programados para sus tareas, experimentar nuevos desafíos y alcanzar sus metas. Esto demuestra que, La motivación laboral contribuye a generar un buen ambiente y clima laboral, fomentando la participación, el compañerismo y una cultura organizacional armónica que contribuya a alcanzar los objetivos globales.

CONCLUSIONES

- Se determinó que, existe una relación directa positiva y significativa entre el clima laboral y el nivel de motivación en los colaboradores que presentan la empresa CONSEM 2022, con un Sig.<0.01 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.433. Indicando que, a mejor clima laboral, mejor es la motivación.
- Se reconoció que, que existe relación positiva significativa (Sig. <0.01) con grado moderado, entre clima laboral y el nivel de motivación intrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022. Con un resultado de coeficiente de correlación de 0,414. Indicando que, a mejor clima laboral, mejor es la motivación intrínseca.
- Se identificó que, que existe relación positiva significativa (Sig.<0.01) con bajo grado, entre clima laboral y el nivel de motivación extrínseca que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM 2022, con un coeficiente de correlación de 0,397. Indicando que, a mejor clima laboral, mejora levemente la motivación extrínseca.
- Se determinó que el nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa Consem 2022 es alta, donde el 81% muestran un nivel alto de motivación y sólo el 19% un nivel de motivación medio.

RECOMENDACIONES

- En razón que existe una relación positiva entre clima laboral y el nivel de motivación, se recomienda mejorar la forma de motivación de los trabajadores para animar el desarrollo de un clima organizacional óptimo, a través de estrategias de mejora continua y practicas relacionadas a la motivación.
- Se sugiere para potenciar la motivación intrínseca, trazar acciones para optimar las relaciones de los trabajadores, con el fin de priorizar las necesidades de afecto, acciones como, instaurar un cronograma de reuniones para compartir problemas y experiencias, desarrollar eventos de confraternización.
- Se recomienda para incrementar la motivación extrínseca, se establezcan acciones con el único propósito que, los trabajadores se sientan satisfechos con sus remuneraciones, oportunidades de crecimiento, y se permita potenciar un buen clima de trabajo. A través de, reestructuración de sueldos, establecer sistema de recompensas.
- En razón que se evidencia un nivel alto de motivación en los trabajadores, aún persiste un mínimo porcentaje de nivel bajo por lo que se recomienda aplicar acciones para que reconocer los logros de los trabajadores y se sientan respetados y valorados por las funciones que ejecutan en la empresa. Y como consecuencia alcanzar mejores niveles de motivación y en el clima laboral, a través de, reconocimientos simbólicos, desarrollar capacitaciones continuas, implementar un procedimiento meritocrático para los ascensos de puesto.

REFERENCIAS

- Arbulú, J. (2017). Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017 [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17415>
- Chaparro, L. (2016). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar*, 16(28), 7-32. Recuperado en 06 de septiembre de 2022, de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-50512006000200001&lng=es&nrm=is&tlng=es
- Cruz, M. (2019). Relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C. de la ciudad Juanjuí, periodo 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad del Señor de Sipan] <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5913?show=full>
- 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. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5757>
- Burga, H (2019). Influencia en el clima organizacional en la motivación de los trabajadores del centro de salud santísimo sacramento, La Esperanza 218. [Tesis de Licenciatura, Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14751/BURGA%20SILVA%20HELEN%20ELIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burón, G. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Cuadernos de economías, 27(74), 109- 146.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15.a ed.). México: PEARSON

- Macías, E., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Barrientos, O (2020) Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, chilca – 2020. [Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/Barrientos%20Prado%2C%20Omar%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma, S. (julio, 2000). Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias. *Revista de la investigación en Psicología*, 3(1) ,12-21. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf.
- Moreira, L. (2018). “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de ManabíEcuador”. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Herrera, F., Ramirez, M., Roa, J. & Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*. 37(2).1-20. Recuperado de: <http://rieoei.org/investigacion/625Herrera.PDF>. ISSN: 1681-5653.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. USAT-Escuela de Economía. <https://docplayer.es/3578991-Comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas.html>
- Alles, M. (2008). Desempeño por competencias. Evaluación 360°. México: Granica.

- Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. McGraw-Hill.
- CincoDías. (29 de junio del 2016). Así motivan a sus plantillas Telefónica, BBVA y LG. Madrid: CincoDías. Recuperado de <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/06/28/sentidos/1467134810878457.html>
- Universia. (17 de diciembre del 2013). El mal clima laboral predomina para el 54% de los jóvenes mexicanos. Madrid: Universia. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/12/17/1070407/mal-climalaboral-predomina-54-jovenes-mexicanos.html>
- Industrial Global Union (10 de Mayo de 2019). Mineros peruanos inician huelga en Los Quenuales de Glencore. Suiza: Industrial Global Union. Recuperado de <http://www.industrial-union.org/es/mineros-peruanos-inician-huelga-en-losquenuales-de-glencore>
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional. Recuperado de https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum
- Ruiz, J. (2008). Sociología de las organizaciones complejas. (24). Universidad de Deusto.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) Metodología de investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (5ta. Edición). Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-dela-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Universidad Autónoma de México, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Álvarez, A. (2020) *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/No>

[ta%20Acad%20a9mica%202020%202818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.usat.es/ta%20Acad%20a9mica%202020%202818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. USAT-Escuela de Economía. <https://docplayer.es/3578991-Comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas.html>

Alles, M. (2008). Desempeño por competencias. Evaluación 360°. México: Granica.

Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. McGraw-Hill.

Thompson, I. (2008). Que Es Comunicación Promonegocios.

ANEXOS

Encuesta de Clima Laboral

Estimados colaboradores (as):

Estamos realizando una investigación sobre la relación existente entre comunicación interna y motivación laboral en la empresa. Por ello, dado su experiencia en el cargo, solicitamos responda las siguientes afirmaciones. Le garantizamos la confidencialidad y anonimato de sus respuestas.

N o	ÍTEMS	NUNC A	CAS I NUN CA	A VEC ES	CAS ISIE MPR E	SIEMPR E
	Autorrealización					
1	¿Considera usted que existen oportunidades de progresar en la empresa?					
2	¿Considera usted que los jefes promueven capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores en sus funciones?					
3	¿Considera usted que las actividades en las que te desempeñas permiten desarrollarte profesionalmente?					
	Involucramiento laboral					
4	¿Se siente comprometido con el éxito de la empresa?					
5	¿Se considera usted "pieza clave" para el éxito de la organización?					
6	¿Considera usted que la empresa genera una óptima calidad de vida laboral?					
	Supervisión					
7	¿Considera usted que existen normas y procedimientos como guías de trabajo en la empresa?					
8	¿Considera usted que los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
9	¿Considera usted que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
	Comunicación					
10	¿Considera usted que existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo?					

1 1	¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía en la empresa?					
1 2	¿Considera usted que en la institución se fomenta y promueve la comunicación interna					
Condiciones laborales						
1 3	¿Considera usted que existe una eficiente administración en los recursos económicos?					
1 4	¿Considera usted que se dispone de tecnología que facilite el trabajo?					
1 5	¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros en la empresa?					

Fuente: Almoacid, Y (2021) Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced, 2021. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2234/1.TESIS-%20YOMIRA%20%20ALMONACID%20-29-11-21%20%2810%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Encuesta de Motivación Laboral

Estimados colaboradores

Estamos realizando una investigación sobre la relación existente motivación laboral en la empresa. Por ello, dado su experiencia en el cargo, solicitamos responda las siguientes preguntas.

N o.	TEMS	NUNC A	CASI NUNC A	A VEC ES	CASI SIEMPR E	SIEMPR E
MOTIVACION INTRINSICA						
1	Tengo la autonomía suficiente para realizar mi trabajo de manera efectiva.					
2	Existen oportunidades para proponer implementar mis ideas.					
3	Me siento con la libertad de proponer nuevas mejores ideas para hacer las cosas.					
4	Me siento motivado por hacer más de lo que mi puesto me exige.					
5	Siento orgullo de trabajar en esta empresa.					
6	Mi trabajo me permite realizar tareas interesantes y desafiantes.					
7	Mis aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupo.					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
8	Tengo confianza en los líderes de esta empresa.					
9	En términos generales, la empresa es liderada en forma efectiva					
10	Los líderes de la empresa se comunican de forma abierta y honesta con los colaboradores.					
11	La empresa ofrece el entrenamiento necesario para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	Tengo el tiempo necesario para aprovechar oportunidades de capacitación y desarrollo en la empresa.					
13	Considerando el cargo que ocupo, mi remuneración está alineada a los niveles de pago del mercado.					
14	Estoy satisfecho con los beneficios otorgados por la empresa.					
15	Cuanto mejor sea mi desempeño, mejor será mi remuneración.					

1 6	En esta empresa existen prácticas formales y concretas para premiar las conductas innovadoras.					
1 7	En esta empresa se asignan los recursos necesarios para la innovación de productos y servicios (presupuesto, tiempo, etc.).					

Pineda, D y Yalli, P (2018) Influencia del Clima Organizacional en la Motivación Laboral de los colaboradores millennials en una entidad financiera peruana en el año 2017. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623795/YALLI_AP%20y%20PINEDA_RF.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Matriz:

CLIMA LABORAL

5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	1 Nunca
-----------	----------------	-----------	--------------	---------

N	D1			D2			D3			D4			D5			D1	D2	D3	D4	D5	Clima laboral
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15						
1	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	11	14	10	10	10	55
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	15	14	12	12	11	64
3	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	8	9	7	9	9	42
4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	13	13	12	13	12	63
5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	13	13	12	13	12	63
6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	15	13	14	14	14	70
7	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	14	12	13	13	12	64
8	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	11	11	13	11	11	57
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	13	12	12	12	11	60
10	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	14	12	11	12	11	60
11	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	7	11	9	10	9	46
12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	10	10	9	10	9	48
13	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	10	11	11	11	9	52
14	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	9	11	12	11	10	53
15	3	1	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	2	1	3	7	10	9	9	6	41

Matriz:

MOTIVACION LABORAL

siempre 5	4 casi siempre	3 a veces	2 casi nunca	1 nunca
-----------	----------------	-----------	--------------	---------

N	D1			D2		D3		D4			D5		D6			D7		M. I	M.E	Motivación
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17			
1	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	2	2	3	3	31	34	65
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	38	72
3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	23	24	47
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	31	41	72
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	31	41	72
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	35	41	76
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	32	45	77
8	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	26	37	63
9	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	32	43	75
10	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	32	43	75
11	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	22	27	49
12	5	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	3	2	1	3	24	29	53
13	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	3	1	1	2	25	27	52
14	4		3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	19	32	51
15	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	5	1	3	27	29	56

Permiso y autorización de información



Retamas, 23 de agosto de 2022

Srta. Sara Vilacorta Pizan
Presente. -

Asunto : Autorización para proyecto de tesis en la empresa CONSEM.

Mediante el presente, hago extensivo mi cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que una vez recibida su carta de autorización para proyecto de tesis denominada "Percepción del clima laboral y nivel de motivación que presentan los colaboradores en la empresa CONSEM - 2022", en la empresa CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MULTIPLES E.I.R.L, ubicada en anexo Retamas S/N, distrito Parcoy, provincia Patate, departamento La Libertad, ha sido aprobado para dar inicio con el tratamiento que esta implique.

Sin otro particular y deseándole los mejores éxitos en su crecimiento académico quedamos de usted.

Handwritten signature of J. Tavera, with a circular stamp of the company logo overlaid on it.

Domicilio Fiscal: Jr. El Encanto s/n- Retamas- Parcoy- Patate - La Libertad
E-mail: - jtavera@grupoconsem.com
- recursoshumanos@grupoconsem.com
Teléfono Fijo: 044- 374816