



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

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA  
MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA  
EMPRESA TEXTIL SULZUR S.R.L., SAN IGNACIO 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autora:**

**Bach. Granda Zurita Janeth Rocío**  
<https://orcid.org/0000-0002-9384-4960>

**Asesor:**

**Dr. García Yovera Abraham José**  
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2022**

HOJA DE APROBACION DE JURADO

**TESIS:**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL  
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TEXTIL SULZUR S.R.L., SAN  
IGNACIO 2021.**

Asesor (a):	<u>Dr. García Yovera Abraham Jose</u>
	Nombre Completo
	Firma
Presidente (a):	<u>Dr. Mego Núñez Onésimo</u>
	Nombre Completo
	Firma
Secretario (a):	<u>Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes</u>
	Nombre Completo
	Firma
Vocal (a):	<u>Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily</u>
	Nombre Completo
	Firma



**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACION JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2020**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

GRANDA ZURITA , Janeth Rocio	DNI: 46204072	
------------------------------	------------------	--

Pimentel, 13 de febrero de 2023

## **DEDICATORIA**

La presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis padres Sulmira y Pastor porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que soy es gracias a ellos.

A mi hija Mayoría, quien es el motivo que lucho día a día por ser mejor persona, a mis amigos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer primero a DIOS por que me dio el don de la perseverancia para alcanzar mi tema.

A la universidad que nos abrió sus puertas para mejores personas y buenos profesionales.

A mis compañeros ya que con ellos vivimos buenos y malos momentos que solo se viven en la Universidad.

## RESUMEN

El presente trabajo de tesis titulado Estrategias de motivación Estrategias de motivación laboral para la mejora del clima organizacional de la empresa textil SULZUR, tuvo como objetivo proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L. de San Ignacio el estudio es tipo descriptivo y aplicado, de diseño pre experimental con pre y post test, en la cual se consideró como población y muestra los 30 colaboradores de la empresa. La recolección de los datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario de 19 preguntas en escala ordinal, los cuales fueron validados por expertos en la materia de investigación; los datos se recolectaron en el mismo grupo de colaboradores, antes de aplicar las estrategias y después de aplicar las estrategias, permitiendo así realizar un análisis antes y después del clima organizacional; entre los resultados más relevante se encontró que el clima organizacional antes de aplicar las estrategias era negativo; y después de aplicar las estrategias se mejoró; permitiendo así a través de la prueba de diferencia de medias para muestras apareadas, contrastar la verdad de la hipótesis científica; si se aplica el plan de estrategias motivacionales entonces se logrará de manera significativa fortalecer el Clima Organizacional de la empresa textil Sulzur, San Ignacio 2021. Esta propuesta mejoró la motivación del personal, sus competencias, su comunicación y sus reconocimientos.

**Palabras clave:** Estrategias de Motivación Laboral, Clima Organizacional, Motivación Laboral.

## **ABSTRACT**

The present thesis work entitled Motivation strategies Labor motivation strategies for the improvement of the organizational climate of the textile company SULZUR, aimed to propose labor motivation strategies to improve the organizational climate of the textile company SULZUR S.R.L. from San Ignacio, the study is descriptive and applied, with a pre-experimental design with a pre and post test, in which the 30 employees of the company were considered as a population and sampled. The data collection was carried out by applying a questionnaire of 19 questions on an ordinal scale, which were validated by experts in the research field; the data was collected in the same group of collaborators, before applying the strategies and after applying the strategies, thus allowing a before and after analysis of the organizational climate; Among the most relevant results, it was found that the organizational climate before applying the strategies was negative; and after applying the strategies it was improved; Thus allowing, through the test of difference of means for paired samples, to contrast the truth of the scientific hypothesis; If the motivational strategies plan is applied, then it will be possible to significantly strengthen the Organizational Climate of the Sulzur textile company, San Ignacio 2021. This proposal improved the motivation of the staff, their skills, their communication and their recognition.

Keywords: Work Motivation Strategies, Organizational Climate, Work Motivation.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	25
1.4. Formulación del problema .....	30
1.5. Justificación e importancia de la investigación: .....	30
1.6. Hipótesis .....	31
1.7. Objetivos .....	31
II. Material y Método.....	32
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	32
2.2. Población y muestra .....	32
2.2.1. Población.....	32
2.2.2. Muestra.....	32
2.3. Variables, Operacionalización.....	33
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	35
2.4.1. Técnicas .....	35
2.4.2. Instrumento de recolección de datos .....	35
2.4.3. Confiabilidad y Validez .....	35
2.5. Procedimiento para la recolección de dato .....	36
2.5.1. Análisis estadístico e interpretación de datos.....	36
2.6. Principios éticos.....	36
2.7. Criterios de rigor científico.....	37
III. RESULTADOS.....	38
3.1. Tablas y Figuras .....	38
3.1.3. Diagnóstico de las estrategias motivacionales antes de la aplicación del Post test. 57	
3.2. Discusión de resultados .....	77
3.3. Propuesta de las estrategias de motivación laboral .....	79
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	91
4.1. Conclusiones.....	91
4.2. Recomendaciones.....	92



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable independiente.....	33
Tabla 2: Variable independiente.....	34
Tabla 3: Prueba de confiabilidad, Índice de Alfa de Cronbach.....	35
Tabla 4: Criterios éticos de la investigación.....	36
Tabla 5: La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos. ....	38
Tabla 6: La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores.....	39
Tabla 7: Considera Ud. que la empresa tiene una buena promoción para sus colaboradores.....	40
Tabla 8: La empresa motiva a los colaboradores para el logro de los objetivos.....	41
Tabla 9: La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades ....	42
Tabla 10: En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores.....	43
Tabla 11: Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados..	44
Tabla 12: Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios a sus colaboradores..	45
Tabla 13: Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas ....	46
Tabla 14: Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa.....	47
Tabla 15: Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ..	48
Tabla 16: En la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios .....	49
Tabla 17: Tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de ella .....	50
Tabla 18: Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos .....	51
Tabla 19: En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas ..	52
Tabla 20: Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable .....	53
Tabla 21: Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores .....	54
Tabla 22: La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores .....	55
Tabla 23: Las decisiones se toman mediante consenso .....	56
Tabla 24: La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos .....	57
Tabla 25: La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores.....	58
Tabla 26: Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción .....	59
Tabla 27: La empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro .....	60
Tabla 28: La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades ..	61
Tabla 29: En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores.....	62
Tabla 30: Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados..	63
Tabla 31: Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales.....	64
Tabla 32: Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas .....	65
Tabla 33: Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa.....	66
Tabla 34: Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ...	67
Tabla 35: En la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios .....	68
Tabla 36: Tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de la organización .....	69
Tabla 37: Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos .....	70
Tabla 38: En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas .	71
Tabla 39: Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable .....	72
Tabla 40: Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores .....	73
Tabla 41: La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores .....	74
Tabla 42: Las decisiones se toman mediante consenso .....	75
Tabla 43: Estadísticas de muestras emparejadas .....	76
Tabla 44: Prueba de muestras emparejadas .....	76
Tabla 45: Plan de capacitación en motivación.....	82
Tabla 46: Actividades de evaluación mutua .....	84
Tabla 47: Actividades para la mejora de las instalaciones y uniformes .....	86
Tabla 48: Plan de capacitación en motivación.....	88
Tabla 49: Cronograma de las estrategias .....	89

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Valoración de la motivación que la empresa da a sus colaboradores .....	38
Figura 2: Valoración del reconocimiento que tiene la empresa con respecto trabajo.....	39
Figura 3: Valoración de la política de promoción que tiene la empresa.....	40
Figura 4: Valoración de la motivación a través de retos que la empresa da .....	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
Figura 5: Valoración de la asignación de responsabilidades que brinda la empresa .....	42
Figura 6: Valoración de la confianza que tiene la empresa sobre el criterio .....	43
Figura 7: Valoración de la opinión de los colaboradores sobre los recursos .....	44
Figura 8: Valoración de los beneficios sociales que la empresa brinda .....	45
Figura 9: Valoración sobre lo justo que son las políticas de remuneración .....	46
Figura 10: Valoración sobre la relación cordial que tienen los jefes de la empresa .....	47
Figura 11: Valoración sobre la consideración en la salud y seguridad ocupacional .....	48
Figura 12: Valoración de los medios escritos y formales de comunicación que realiza .....	49
Figura 13: Valoración de la oportunidad que tiene los colaboradores .....	50
Figura 14: Valoración de la estimulación y facilidad en la comunicación .....	51
Figura 15: Valoración de la comunicación entre las diferentes áreas funcionales .....	52
Figura 16: Valoración de la autoridad suficiente que tienen los colaboradores .....	53
Figura 17: Valoración de la libertad que tienen los colaboradores de comentar .....	54
Figura 18: Valoración de la toma de decisiones por parte los superiores de forma .....	55
Figura 19: Valoración de la participación por consenso en la toma de decisiones.....	56
Figura 20: Valoración de la motivación que la empresa da a sus colaboradores .....	57
Figura 21: Valoración del reconocimiento que tiene la empresa con respecto trabajo.....	58
Figura 22: Valoración de la política de promoción que tiene la empresa.....	59
Figura 23: Valoración de la motivación a través de retos que la empresa.....	60
Figura 24: Valoración de la asignación de responsabilidades que brinda la empresa .....	61
Figura 25: Valoración de la confianza que tiene la empresa sobre el criterio.....	62
Figura 26: Valoración de la opinión de los colaboradores sobre los recursos .....	63
Figura 27: Valoración de los beneficios sociales que la empresa brinda.....	64
Figura 28: Valoración sobre lo justo que son las políticas de remuneración .....	65
Figura 29: Valoración sobre la relación cordial que tienen los jefes de la empresa .....	66
Figura 31: Valoración de los medios escritos y formales de comunicación .....	68
Figura 32: Valoración de la oportunidad que tiene los colaboradores sobre la libertad .....	69
Figura 33: Valoración de la estimulación y facilidad en la comunicación.....	70
Figura 34: Valoración de la comunicación entre las diferentes áreas funcionales en la organización .....	71
Figura 35: Valoración de la autoridad suficiente que tienen los colaboradores para hacer las cosas en las cuales son responsables .....	72
Figura 36: Valoración de la libertad que tienen los colaboradores de comentar sus problemas de trabajo con sus superiores .....	73
Figura 37: Valoración de la toma de decisiones por parte los superiores de forma distribuida como directrices e instrucciones específicas .....	74
Figura 38: Valoración de la participación por consenso en la toma de decisiones.....	75

## I. INTRODUCCIÓN

Esta tesis tiene el fin de proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

En este estudio se hizo la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida una propuesta de motivación laboral mejorará el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021?, dado esta pregunta se propuso como objetivo general proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio. Además, se plantearon los objetivos específicos como diagnosticar la situación actual del clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., analizar las estrategias de motivación laboral para los colaboradores de la empresa textil mencionada anteriormente y diseñar estrategias de motivación laboral para la mejorar el clima organizacional en la empresa textil SULZUR. Después, se planteó como hipótesis alternativa que si se aplica estrategias de motivación laboral entonces mejorará el clima organizacional en la empresa, y como hipótesis nula que si se aplica estrategias de motivación laboral entonces no mejorará el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio.

Esta tesis está compuesta de cuatro capítulos: el primer capítulo que es la introducción se centra en un pequeño resumen de cada capítulo, la situación del problema, los estudios previos, las teorías según autores, los objetivos y las hipótesis; en el segundo capítulo se encuentra el marco teórico donde se centra en el diseño y técnica utilizada en el estudio, la población y la muestra. Por último, se presenta los hallazgos con sus respectivas tablas y figuras, analizando cada uno, además, se detalla la discusión de los resultados y las propuestas desarrolladas para la empresa, en capítulo cuarto están las conclusiones de la tesis y sus respectivas recomendaciones. Por último, las referencias se desarrollaron según el estilo APA.

## 1.1. Realidad Problemática

En la coyuntura actual las organizaciones a nivel global tienen dificultades de tener y mantener un buen clima empresarial porque esta variable tiene mucho impacto en la productividad de todos los colaboradores de una empresa en todos los rangos, algunas veces no siempre hay buen clima por lo que se genera un mal rendimiento en todas las áreas. Para tener un buen clima organizacional las empresas deben de aplicar planes de motivación con el propósito de contribuir en la mejora actitudinal de los empleados para lograr las metas propuestas y las metas a las que desea alcanzar la organización.

En la revista internacional World Value Survey (2017), explican que un porcentaje mayor al 50% de encuestados colombianos manifiestan que las empresas públicas no brindan la suficiente confianza para realizar un servicio, ya que su clima organizacional no es la adecuada y por eso sus colaboradores no brindan la atención correcta porque en esas empresas no emplean bien sus estrategias de motivación por ende generan un mal clima laboral. La actitud indiferente y opuesta que toma el personal de dichas empresas se puede deber a que el entorno empresarial no sea armonioso generando un mal clima laboral, otra de las causas puede ser por una dificultad íntima o psicológica. Para no llegar a tener estos problemas o corregirlo se debe de aplicar estrategias para mejorar la motivación de todo el personal con el fin de que el desenvolvimiento de ellos sea el adecuado y evitar perder el talento humano de la empresa.

La empresa internacional Mercedes-Benz EE.UU., como se citó en Gestión (2019), esta empresa de venta de vehículos, tenía a sus socios insatisfechos durante un largo periodo; por eso la gerencia vio importante realizar y ejecutar planes y acciones basados en estrategias motivacionales que dieron mejora en su clima organizacional e hizo crecer la lealtad y el desempeño al máximo de sus empleados, así también lograron alcanzar un veintidós por ciento más en la medición del clima interno y posicionarse en el top de las principales organizaciones con las que se puede laborar. Este caso es un claro ejemplo que para llegar al éxito es bueno tener un buen clima organizacional.

En el Perú, Jaime Polar Paredes, gerente general de la empresa minera Summa Gold Corporation, empresa certificada internacionalmente como el mejor lugar para trabajar, como se citó en El Comercio (2021), menciona que ellos tienen en claro que para tener éxito una organización los colaboradores deben tener un buen ambiente donde se desempeñen, por eso ellos se enfocan en brindarles un buen clima laboral motivadora, que les demuestre lo importantes que son para la compañía. Además, en la compañía predomina una excelente comunicación, en todas las áreas y entre superiores y colaboradores, les dan la oportunidad de que den sus ideas y colaboren con los planes de la empresa con el fin de que el personal tenga una conexión con la organización y se sientan siempre motivados ya que esto trae consigo que la organización sea productiva.

Otro caso dado en el Perú fue ScrippsHealt, institución dedicada a la salud humanitaria, quienes sufrieron una baja en el rendimiento de sus empleados porque no se sentían motivados y no demostraban una competencia de nivel, dado esto ellos empezaron a analizar y estudiar el por qué de sus acciones es por eso por lo que llegaron a proponer estrategias motivacionales y capacitaciones para que el personal se sienta agusto en trabajar en su organización. El resultado fue que la empresa llegó a tener el mejor ambiente laboral y ser reconocida por eso, asimismo se maximizo el rendimiento de los colaboradores y lograron tener más ingresos. Kulin (2017)

Nacionalmente se reconoce el método motivacional que tiene el Banco Bilbao Vizcaya (BBVA), quienes se enfocan mucho en actualizarlo porque saben la importancia que trae este método para optimizar su clima organizacional y con eso maximizar el rendimiento de su talento humano, logrando así sus objetivos y metas. Aseguran también que para lograr todo esto, sus superiores deben ser líderes y no sólo jefes o gerentes, para poder capacitar adecuadamente a su personal y sobre todo brindarle un buen clima laboral y seguir dándoles armonía. Su objetivo hasta le día de hoy es preocuparse siempre de su personal porque saben que así ellos brindarán un servicio de calidad. De acuerdo con Cabrera mediante Perú 21 (2018).

Las organizaciones de actividades textiles nacionales e incluso internacionales, siempre se encuentran investigando sobre actuales técnicas, medios y métodos relacionados a la administración y a la mejora de su ambiente laboral, para aplicarlos en el día a día y alcanzar que los colaboradores se sientan tranquilos y armoniosos para hacer sus actividades y generando así una gran diferenciación ante sus oponentes. Es por eso que a nivel local, encontramos a la organización SULZUR S.R.L., dedicada hace más de diez años a las actividades antes mencionadas, especializados en prendas de vestir únicamente para mujeres de la ciudad de San Ignacio; por otra parte, transcurrido el tiempo ellos han tenido un crecimiento eficaz en el número de ventas y siempre han terminado su número stock, por el contrario con respecto al clima que se tiene en la empresa no es el adecuado ya que se observa actitudes no correctas entre los superiores y colaboradores o viceversa, que no llevan a que los trabajadores realicen sus actividades correctamente, además que haya mucha rotación del personal y con eso se conlleva a que la empresa no sobresalga; en pocas palabras las personas que laboran en esta empresa no se sienten lo suficientemente motivados, un impulso que es muy importante mantenerlo positivo hoy en día ya que da directamente resultados buenos o malos dependiendo el grado de motivación que se les da y que en este caso es algo que está faltando mucho en SULZUR. El personal no muestra lealtad ni apego con la marca dado a que según su opinión no obtienen de parte de la empresa una recompensa o algo adicional ya sea un reconocimiento o algo monetario con el cual los motive; estas acciones están trayendo un mal clima laboral el cual no sólo se percibe entre colegas sino que la clientela lo está notando a la hora del despacho de sus productos y con la atención que les brindan y genera una desconfianza y un mala experiencia la cual hace que ellos no quieran volver a transcurrir a la tienda. La razón de este estudio es terminar con este problema proponiendo diferentes formas de motivación organizándolas y plantearlas en un calendario para que se siga y se mantenga logrando así dar una mejor atención al cliente interno en la organización y aumentando el nivel de esfuerzo por parte de los trabajadores los cuales se sentirán más cómodos laborando ahí.

## 1.2. Trabajos previos

### **A nivel Internacional**

Cabrera (2021), estudió sobre la influencia de la motivación en el desempeño de los enfermeros del área de emergencia de un hospital en Guayaquil - Ecuador, para un centro educativo superior de Ecuador, donde se tuvo como objetivo de diagnosticar los medios de motivación que inciden en el desempeño de los enfermeros del hospital ecuatoriano, la metodología fue descriptiva y correlacional de tipo cualitativo, la población a encuestar era los treinta y dos empleados de la institución de salud, la encuesta contaba con veinte ítems. Entre los resultados se mostró que hay una escasez de recompensas que impulsen la motivación laboral y una evidente ausencia de capacitaciones para perfeccionar las ganas de trabajar de los colaboradores de salud. Después de hallar los resultados y darse cuenta en que fallaba la empresa, el autor propuso un plan de edificación de equipos con el fin de mejorar el rendimiento de todos los empleados, además, dar a todos los colaboradores un incentivo y un agradecimiento por medio de algo material o económico extra y brindar capacitaciones mensuales a todos de la institución de salud sean superiores y de las diferentes áreas con la finalidad de tener un mejor ambiente de trabajo y conseguir así un mejor rendimiento; la inversión de la propuesta es más de mil dólares. Entre sus principales hallazgos nos indica que sí existe una influencia y se toma como consejo para los superiores de la organización puedan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de todos sus colaboradores.

Kaysex (2019), en su tesis abordó sobre alcance que tiene el clima laboral con el rendimiento del personal de una institución petrolera en el Ecuador, presentada en un centro educativo superior de dicho país, con el fin ver la relación que tiene ambas variables mencionadas, el estudio tubo una metodología cuantitativa y correlacional, la población encuestada era de doscientos ochenta y siete empleados de la empresa petrolera la encuesta contaba con sesenta ítems relacionados al la variable dependiente y el rendimiento del personal dentro de la organización petrolera, en la cual se obtuvo como resultados que no se brindaba recompensas que impulsen incrementar motivar mejor a sus colaboradores de la empresa, por ello el 54% de

ellos están de acuerdo con los incentivos y reconocimientos que dan la empresa, mientras que un 46% están de acuerdo con el clima laboral de la empresa. Después de hallar los resultados y darse cuenta en que fallaba la empresa, el autor propuso un plan incentivo con el fin de mejorar el rendimiento de todas las personas encuestadas, planear y ejecutar capacitaciones semanales. Se concluye la tesis que si existe una influencia entre las dos variables estudiadas y se recomienda que los superiores de la organización sepan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de sus colaboradores.

Limber (2019), nos describe en su hallazgo sobre estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de los trabajadores de una institución educativa en Ecuador, se tuvo como objetivo hacer una proposición de estrategias que motiven al personal a mejorar su desempeño en la escuela mencionada, con un diseño descriptivo, con una población de ciento veintitrés colaboradores de la institución educativa que viene hacer su misma muestra, a los cuales se les tomó una encuesta de veinte ítems con referencia a las variables estudiadas de la institución educativa ecuatoriana. Entre los resultados que obtuvo en el pre test fue que un 46% está en desacuerdo con la motivación en el trabajo para hacer sus labores y un 38% está en desacuerdo en que le reconocen sus logros, ante estos resultados se propuso nuevas estrategias de motivación con 5 fases que son: diagnóstico, incentivos monetarios, reconocimiento, capacitación y evaluación de su desempeño. Finalmente, se recomendó que la organización debe brindar incentivos cada vez que uno de sus colaboradores logre un objetivo y seguir ejecutando un plan de estrategias motivacionales.

Medina (2017), brindó su conocimiento en su hallazgo del clima organizacional y *cómo se desenvuelven el personal de un centro de estudios Santo Domingo de Guzmán*, para una universidad en la ciudad de Quito en Ecuador, con propósito de encontrar la incidencia de las variables de estudio, en donde utilizaron la metodología descriptiva y experimental, donde su población eran los cincuenta docentes de dicha escuela a los cuales se les realizó veintidós preguntas acerca de las variables antes mencionadas. Como resultado se obtuvo que el 67% no está de acuerdo con los incentivos que otorga la organización a sus colaboradores en los periodos de trabajo correspondiente y el 55% están en desacuerdo que el clima que transmite la



empresa. Por último, se concluye la investigación en si se da un buen clima organizacional se tendrá la mejora de la performance en cada puesto de trabajo de la organización y por ende se tendrá de igual manera un mejor desempeño por parte de los profesores y se recomienda que apliquen nuevas estrategias motivacionales y capacitar a todo el personal incluyendo a los superiores para que el trato se a siempre el adecuado.

Mogrovejo (2020), en su tesis sobre cómo influye el clima organizacional en la motivación de los colaboradores de un hospital en Guayaquil - Ecuador, para un centro educativo superior de Ecuador, donde se pudo encontrar como objetivo de analizar las variables de estudio, teniendo un tipo de estudio en donde se analizo la forma descriptiva y de igual manera la correlación de las variables, la población a encuestar era a los doscientos dieciocho empleados de la institución de salud incluyendo los superiores, enfermeros, médicos y obstetras, los cuales resolvieron una encuesta de treinta y cinco ítems relacionados al clima laboral y los métodos motivacionales que aplica la institución de salud. Entre sus principales hallazgos se mostró que el ambiente laboral donde sus trabajadores están no es el adecuado porque no se sienten con la libertad de hacer sus actividades. Después de hallar los resultados la autora propuso poner en práctica talleres para que el clima organizacional mejore, además, dar a todos los colaboradores un incentivo y un agradecimiento por medio de algo material o económico extra y brindar capacitaciones mensuales a todos de la institución de salud todo con la consigna de tener un mejor clima organizacional. Se concluye el estudio sí existe una influencia entre las dos variables estudiadas y la relación de ambas con un 0.94; y se recomienda establecer nuevas tácticas motivacionales y evaluar.

Tigrero (2019), realizó un estudio que se planteó ejecutar estrategias de motivación para lograr mejorar la producción de una asociación de parqueros en una ciudad ribereña del Ecuador, con el objetivo general de proponer diversas estrategias que motiven al personal para mejorar la productividad de la asociación de pescadores artesanales, con un diseño descriptivo y transeccional, se estudió a una población de 155 personas que incluyen a la directiva de la asociación y socios a los cuales se les hizo una encuesta de treinta preguntas con respecto a las variables escritas anteriormente. Entre los resultados se obtuvo que un 54% casi nunca les

motiva las tareas que realizan y un 55% nunca consideran que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal, obtenido esto se propuso diseñar nuevas estrategias de motivación para la asociación como capacitaciones de temas pesqueros, de desarrollo personal, de comercialización, educación financiera, convenios de seguridad marítima, con su plan respectivo y presupuesto establecido. Se concluye el estudio que la motivación afecta a la productividad de los socios. Finalmente se recomienda que se efectúe actividades de mejora constante para mantener la motivación.

Tómala (2019), desarrolló un estudio denominado Tipos motivacionales que mejoran la actividad empresarial *gubernamental 2018*, de la ciudad La Libertad de Ecuador, con el fin de proponer nuevas tácticas motivacionales para mejorar la actividad empresarial gubernamental, con tipo de diseño descriptivo, pre experimental y cuantitativo, con una población de ciento veinte ocho empleados de la organización a los cuales se le hizo una encuesta de veinte ítems con preguntas relacionadas a las dos variables de estudio, donde se obtuvo como resultado la falta de estrategias de motivación para los colaboradores con un 87% estuvo en contraposición con los métodos de motivación actual que utiliza la organización, además, se obtuvo que el 65% está en desacuerdo con el trato que tienen por parte de sus superiores, por lo cual se propuso estrategias de motivación actualizadas con su presupuesto correspondiente y finalmente se recomienda medir la motivación año tras año a los colaboradores modificar sus necesidades. Se concluyó que se debe de motivar con diferentes estrategias motivacionales para lograr una mejora en la performance de los trabajadores.

### **A nivel Nacional**

Burga (2019), en su estudio denominado factores motivacionales con clima empresarial *para una empresa de salud llamada Santísimo Sacramento en Trujillo, 2018*, para la Universidad Nacional de Trujillo en Perú, se determinó brindar propuestas que incluyen estrategias motivacionales en el ámbito laboral para mejorar la motivación laboral en el centro de salud Santísimo, diseño descriptivo y pre experimental, con una población de veintiun personas que incluyen médicos, enfermeras y técnicas, a los cuales se les hizo una encuesta de dieciséis ítems referidos a las variables de estudios antes mencionadas, en la institución de salud.

En los resultados se obtuvo que la motivación de los colaboradores de salud se vincula con los logros obteniendo un 56% de acuerdo con los incentivos brindados por la organizacional y el 67% opinan que el clima empresarial de la organización es la correcta. Concluyendo así la existencia del vínculo que tiene el clima empresarial con los factores motivacionales de la institución de salud. Finalmente, el autor recomendó que la organización debe brindar más incentivos a sus miembros de salud y activar capacitaciones mensualmente interactivas donde participen todas las áreas.

Cedeño (2020), en su tesis relacionada al desempeño de los colaboradores y el clima empresarial de una institución del municipio de la ciudad Trujillana en el Perú, desarrollada en la UCV, estudio que tuvo el fin de examinar el vínculo del desempeño de los colaboradores con el clima empresarial del municipio en el distrito de la esperanza, fijando un estudio descriptivo y correlacional de tipo cuantitativo, la población a encuestar eran los cuarenta y dos empleados del área de administración de la municipalidad, la encuesta contaba con veinticinco ítems relacionados con las variables de estudio de los colaboradores. Entre los principales resultados se mostró que hay una escasez de recompensas e incentivos que impulsen la motivación laboral para perfeccionar las ganas de trabajar del personal. Después de hallar los resultados como que el 68% están de acuerdo con los incentivos que brinda la organización, el autor propuso un plan de edificación de equipos con el fin de mejorar el rendimiento de todos los empleados, además, dar a todos los colaboradores un incentivo y un agradecimiento por medio de algo material superiores de la organización sepan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de sus colaboradores.

Llave y Rivera (2018), realizó un estudio para la Universidad Nacional San Agustín Estatal península de Santa Elena, titulada la motivación y el clima que genera a nivel empresarial para una entidad municipal 2018, con la finalidad de proponer diferentes estrategias que motiven al personal para mejorar el clima laboral de la comuna en Santa Elena, con un diseño transeccional, se trabajó con una población de 52 trabajadores de la municipalidad. Entre los resultados se obtuvo que un 67% está en desacuerdo con la motivación que tienen los gerentes en la empresa. Se propuso que tener un plan de reconocimiento y motivación como prestaciones o beneficios, escuchar a los empleados, además, hacer capacitaciones de coaching

delegando responsabilidades de proyectos pequeños. Finalmente, se recomendó que se debe dar jornadas de integración y comunicación a sus colaboradores y dar mediciones periódicas de dichas estrategias plasmadas.

Nieves (2021), realizó una tesis sobre las estrategias de motivación y el clima organizacional de una institución de salud en Huánuco en el Perú, para un centro educativo superior de Huánuco, donde se tuvo como finalidad analizar la relación entre ambas variables expuestas anteriormente, teniendo una metodología descriptiva de tipo cuantitativo, la población a encuestar era los ciento cuarenta y dos empleados de la institución de salud, la encuesta contaba con treinta y cuatro ítems relacionadas con la motivación y el clima laboral. Entre los resultados se mostró que hay una escasez de recompensas que impulsen la motivación laboral y una evidente ausencia de capacitaciones para perfeccionar las ganas de trabajar de los colaboradores de salud. Después de hallar los resultados y darse cuenta en que fallaba la empresa, el autor propuso un plan de edificación de equipos con el fin de mejorar el rendimiento de todos los empleados, además, dar a todos los colaboradores un incentivo y agradecimiento por medio de algo material o económico extra y brindar capacitaciones mensuales a todos de la institución de salud todo con el propósito de mejorar la variable dependiente. Se concluye que el estudio existe una influencia entre las dos variables estudiadas y por ende se recomienda que los superiores de la organización sepan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de sus colaboradores.

Ratto (2018), desarrolló una tesis de estrategias motivacionales con el clima empresarial del personal especializados en la recepción de una empresa hotelera de la ciudad de lima en Perú, para un centro educativo superior USMP, donde se estudió cómo determinar la relación de las variables del estudio, un estudio correlacional y descriptivo de tipo cuantitativo, la población a encuestar era los sesenta empleados de la institución, la encuesta contaba con cuarenta ítems relacionadas a las variables anteriores. Entre los resultados se mostró que hay una escasez de recompensas que impulsen la motivación laboral y una evidente ausencia de capacitaciones para perfeccionar las ganas de trabajar de los colaboradores. Después de procesar los resultados y darse cuenta cuales eran las razones que habían déficits en la empresa, el autor propuso un plan de estrategias

motivacionales, además, dar a todos los colaboradores un incentivo y un agradecimiento por medio de algo material o económico extra y brindar capacitaciones mensuales a todos de la institución para poder superar el nivel actual de cómo se están tratando a los colaboradores en la organización. Se concluye el estudio que sí existe una influencia entre las dos variables estudiadas y se recomienda que los superiores de la organización sepan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de sus colaboradores.

Rengifo y Vásquez (2018), desarrolló un estudio denominado *Métodos motivacionales los cuales mejoraran el clima laboral en el área pedagógica del hospital en San Martín, 2018*, publicada en el instituto superior UCV de Moyobamba, con la finalidad de qué manera el uso de una estrategia motivacional contribuye con la mejora del clima organizacional de dicha área mencionada, el estudio fue experimental con pre y post test y descriptiva, con una población de 28 colaboradores del centro educativo. Entre los hallazgos se obtuvo que el 86% de las personas encuestadas están en desacuerdo con el clima organizacional y luego del test se obtuvo que el 70% opinan a favor con el clima empresarial de la organización. Finalmente se concluye que si se aplica estrategias motivacionales mejorará el clima organizacional en la organización pedagógica DRE de San Martín.

Washbrum (2019), investigó sobre *Estrategias que tiene el fin de ayudar al clima organizacional en relación al desenvolvimiento del personal de un instituto superior en Guayaquil 2019*, con el motivo de dar propuestas de estrategias de motivacionales laboral con el fin de el clima laboral de la Universidad de Guayaquil, teniendo un diseño descriptivo y transversal, con una población de 35 colaboradores todos docentes de dicha Universidad mencionada. En los halló que un 54% del personal están en oposición con el reconocimiento y con la motivación que el centro educativo les da a sus docentes. Entre las propuestas se sugirió que se establezcan nuevas estrategias que motiven al personal de toda la organización a través de talleres de motivación para docentes siguiendo un monitoreo constante, con el desarrollo de capacitaciones que permitan mejorar la forma de atender a los estudiantes.

## **A nivel Local**

Castro (2018), realizó una tesis sobre cómo influye la motivación en el desempeño de los colaboradores de una institución superior llamada Alas peruanas, para un centro educativo superior UCV, donde se tuvo como objetivo de analizar las estrategias de motivación que inciden en la labor de sus colaboradores, tomando en cuenta un tipo de estudio descriptivo de tipo cuantitativo, la población a encuestar era los treinta y dos empleados de la institución de estudios superiores, la encuesta contaba con veinte ítems. Entre los resultados se mostró que hay una escasez de recompensas que impulsen la motivación laboral y una evidente ausencia de capacitaciones para perfeccionar las ganas de trabajar de los colaboradores. Después de hallar los resultados y darse cuenta en que fallaba la empresa, el autor propuso un plan de edificación de equipos con el fin de mejorar el rendimiento de todos los empleados, además, dar a todos los colaboradores un incentivo y un agradecimiento por medio de algo material o económico extra y brindar capacitaciones mensuales a todos de la organización para lograr el propósito de mejorar el clima laboral. Se concluye el estudio que sí existe una influencia entre las dos variables estudiadas y se recomienda que los superiores de la organización sepan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de sus colaboradores.

Cubas (2017), realizó un estudio sobre cómo influye la motivación en el clima organizacional de los trabajadores de una empresa agraria en la ciudad de Pimentel en Perú, para un centro educativo superior USS, donde se analizó la relación de la motivación en el clima laboral que tienen los colaboradores, teniendo un tipo de estudio descriptivo y correlacional de tipo cuantitativo, la población a encuestar era los treinta y dos empleados de la institución de salud, la encuesta contaba con treinta y dos ítems relacionados a ambas variables. Entre los resultados se mostró que hay una escasez de recompensas que impulsen la motivación laboral y una evidente ausencia de capacitaciones para perfeccionar las ganas de trabajar del personal. Después de hallar los resultados y darse cuenta en que fallaba la empresa, el autor propuso un plan de edificación de equipos con el fin de mejorar el rendimiento de todos los colaboradores, además, dar a todos los trabajadores un incentivo y un salario emocional a través de un presente o algo material o económico extra y brindar

capacitaciones mensuales a todos de la institución de salud todo con el objetivo de mejorar la variable independiente. Se concluye el estudio que sí existe una influencia entre las dos variables estudiadas y se recomienda que los superiores de la organización sepan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de sus colaboradores.

García y Gómez (2019), realizó un estudio sobre cómo influye la motivación en el desempeño de los colaboradores de una empresa retail en Jaén en el Perú, para un centro educativo superior USS, donde se tuvo como objetivo de analizar cómo se puede motivar a la unidad de estudio de un centro de retail en la ciudad de Jaén, teniendo un tipo de estudio descriptivo y correlacional de tipo cuantitativo, la población a encuestar era los treinta y dos empleados de la institución de salud, la encuesta contaba con veinte ítems. Entre los resultados se mostró que hay una escasez de recompensas que impulsen la motivación laboral y una evidente ausencia de capacitaciones en la empresa para mejorar sus estrategias de retail. Después de hallar los resultados y darse cuenta en que fallaba la empresa, el autor propuso un plan de cambio de equipos e indumentaria con el fin de mejorar el rendimiento de todos los empleados, además, dar a todos los colaboradores un incentivo y un agradecimiento por medio de algo material o económico extra y brindar capacitaciones todos los meses a todos trabajadores y mantener una mejor comunicación con ellos. Se concluye el estudio que sí existe una influencia de ambas variables del estudio y se aconseja que los superiores de la organización sepan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de sus colaboradores.

Inoñan y Sandoval (2019), en su estudio denominado Buen clima empresarial para aumentar la motivación *del personal del Instituto educativo, 2019, para la Universidad César Vallejo*, en la ciudad de Chiclayo en Perú, se determinó como objetivo principal proponer una planificación integral del clima empresarial que aumente la motivación de los docentes del instituto, con un diseño de tipo descriptivo y no experimental, con una población de 32 colaboradores. En los resultados se obtuvo que el 87% está disconforme con la motivación que le brindan en la empresa. Finalmente, se recomendó que sigan implementando las estrategias de motivación que se han propuesto y que las midan cada año.

Ramírez (2019), investigó sobre la influencia de la motivación organizacional con el clima laboral de una empresa de transporte de la ciudad de Chiclayo, para mostrar la relación de ambas variables de dicha organizacional, la población a la cual se dirigieron para hacer la encuesta fue a los sesenta colaboradores de la empresa de transporte, una muestra igual al número de población. Entre los resultados se encontró que el 60% están de acuerdo con la buena motivación de la empresa y el 80% está conforme con el desempeño y el clima de la organización que la empresa les brinda a sus colaboradores. Se concluyó la tesis con la correlación entre ambas variables.

Rivera (2017), realizó un estudio sobre cómo influye la motivación en el clima laboral de un supermarket en la ciudad de Chiclayo en Perú, para un centro educativo superior USS, donde se tuvo como objetivo de analizar las estrategias motivacionales que inciden en el clima laboral de la organización, teniendo que describir los hechos y la correlación de ambas variables, la población a encuestar era los ochenta y cuatro empleados de la institución, la encuesta contaba con treinta ítems relacionados a las variables mencionadas anteriormente. Entre los resultados se mostró que hay una escasez de recompensas que impulsen la motivación laboral y una evidente ausencia de capacitaciones para perfeccionar las ganas de trabajar de los colaboradores. Después de hallar los resultados y darse cuenta en que fallaba la empresa, el autor propuso un plan de edificación de equipos con el fin de mejorar el rendimiento de todos los empleados, además, dar a todos los colaboradores un incentivo y un agradecimiento por medio de algo material o económico extra y brindar capacitaciones mensuales a todos de la institución de salud para lograr mejorar las variables de estudio. Se concluye el estudio que sí existe una influencia entre las variables estudiadas y se aconseja que los superiores de la organización sepan actuar y responder de manera adecuada frente los problemas de sus colaboradores y darles solución.

Orellana (2019), en su tesis relacionado con la motivación organizacional y el clima laboral de una agencia del rubro agrario de San Ignacio propuso como principal objetivo analizar la relación entre ambas variables descritas anteriormente, a una población de veinte colaboradores de ambos sexos que laboran en la empresa agraria, se hizo un estudio tipo descriptivo y transversal, considerando también la



encuesta se realizó preguntas a través de un cuestionario, además, su estudio fue transeccional y correlacional. Entre los resultados más relevantes se obtuvo que el más del 50% opinan que la organización agraria utiliza estrategias motivacionales con sus colaboradores, el 61% concluye que la organización tiene un buen clima organizacional y el 74% están de acuerdo en que la organización distingue los valores de sus empleados.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### **1.3.1. Motivación**

La primera definición sobre qué es motivación en este estudio es de Robbins (2008), quien lo define como la fuerza motora y sobre todo anímica que se les presenta a las personas para realizar alguna actividad usualmente es mediante algún incentivo sea monetario o algún reconocimiento.

Por otro lado, Kinicki y Kreitner (2003), definen a la motivación como la cualidad psicológica del ser humano que ayuda al compromiso para hacer las cosas y también lo definen como todo lo que tiene correspondencia con la conducta de los individuos para complacer la escasez que sienten.

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) mencionan que la motivación es una característica humana del grado de responsabilidad de las personas para realizar alguna actividad.

La decisión de hacer un mayor esfuerzo para cumplir con los objetivos personales o laborales se le denomina motivación. Además, es la necesidad interna para notar numerosos resultados. La buena motivación en los colaboradores de una empresa facilita su nivel de rendimiento. Flores (2000).

Amorós (2007), explica que la motivación son las fuerzas que influyen en los aspectos laborales y personales que permiten que las personas se comporten de una manera específica. Sirve para realizar las cosas de una mejor manera y generen valor en las diversas actividades que realicen en el día a día y se estimulen para dar una mejor atención a los clientes.

Según Reeve (2010), la motivación son las sucesiones que brindan energía y dirigen al comportamiento humano para realizar mejor sus actividades y con ello pueda tener una satisfacción por la tarea cumplida.

Por otro lado, Gross (2009), define que para poder motivar a las personas se deben equiparar los diferentes tipos de fuerzas intrínsecas e extrínsecas.

#### **1.3.1.1. Las Organizaciones motivadoras**

Las empresas que generan un estímulo positivo en sus colaboradores a través de métodos motivacionales se definen como organizaciones motivadoras. Kinicki y Kreitner (2003).

Según Herzberg (1959), especialista en psicología empresarial, menciona que la motivación laboral es la consecuencia de la relación de los factores de higiene que son la supervisión, los recursos materiales, los beneficios sociales, los sueldo, las relaciones personales, la seguridad en el trabajo; y los factores de motivación que son los logros, reconocimiento, promociones, retos y asignaciones de responsabilidades.

Los resultados de tener una buena relación entre las personas y el ambiente en el que está rodeado se denomina motivación laboral, por eso al tener un buen ambiente laboral mejora la motivación del personal. Idalberto Chiavenato (2017).

Según Robbins (1999), entiende por la motivación laboral como el incentivo que utilizan las organizaciones para lograr las metas planteadas.

#### **1.3.1.2. Diversas dimensiones motivacionales**

Herzberg (2009), en su libro propone como dimensiones de la motivación a los siguientes: Los Motivadores que básicamente son los estímulos o recompensas que muestran la empresa a sus colaboradores como los retos, los reconocimientos, las promociones, los logros y las asignaciones de responsabilidades; y los Higiénicos que se basa en los factores externos que le brinda la empresa al personal como el

aumento del sueldo, el buen ambiente laboral, las políticas internas, los recursos materiales, los beneficios sociales y las relaciones entre colaboradores.

Garner (2016) Manifiesta de la importancia de que las personas encuentren una motivación no solo en el interior de ellas mismas que se traduce en la esperanza de hacer cosas diferentes para lograr una satisfacción que empodere sus expectativas de vida, por otro lado las motivaciones extrínsecas están relacionadas con las expectativas que se tiene del medioambiente en donde se realicen las cosas y como las personas y los grupos de interés nos estimulan para poder realizar mejor sus tareas y puedan sentirse orgullosos de pertenecer a una institución, con ello podremos mejorar nuestras vocaciones de servicio.

### **1.3.1.3. Tipos de motivación laboral**

De la Mora (1979), menciona en su libro Psicología del aprendizaje que la motivación tiene dos tipos:

1. Motivación Extrínseca: Son aquellas que está relacionadas con la tendencia y el impulso que tiene una persona a través de factores externos como recompensas o premios para lograr las metas establecidas. La diferencia con la motivación intrínseca es que se da una acción con el intercambio de un premio u reconocimiento. Principalmente esta motivación es intervenida por demás personas y donde el logro de sus objetivos tiene una recompensa. Entre ejemplos que hay de este tipo de motivación son las remuneraciones por trabajo adicional, los programas de puntos, los bonos, etc.

2. Motivación Intrínseca: Es la tendencia y el impulso que nace naturalmente en el interior de los humanos, influenciada por la competencia para lograr sus metas, generalmente inicia voluntariamente sin tener una influencia externa de recompensa porque está relacionada con satisfacción personal. El reconocimiento que tendrán las personas por sus habilidades, el logro de alguna meta que refleje la superación del individuo, los estímulos de experiencia que tienen las personas cuando saben que tiene la capacidad para hacer alguna labor, estos tres son los aspectos que incitan en la motivación intrínseca.

### **1.3.2. Clima organizacional**

La unión de factores y tratos en el ambiente de una empresa se le llama clima organizacional según Guadalupe (2012).

Robbin (1999), indica que es la manera en la que se manifiestan los trabajadores dentro de la empresa en donde laboran, incluyendo la relación que tienen con sus colegas, superiores y el conjunto de colaboradores de toda la organización.

Así mismo, Chiavenato (2001), define al clima organizacional como el entorno en donde habitan los miembros de una empresa para fortalecer el desarrollo de la empresa.

Katz y Kahn (1989), mencionan que los climas organizacionales son reflejo de los valores, las luchas internas y externas de una marca.

La importancia de mantener el clima organizacional en buen estado es positiva para que los colaboradores puedan ejercer sus actividades en armonía, ya que una empresa con un mal clima organizacional está condenada al fracaso. Hernández (2014).

### **1.3.3. Cualidades del clima organizacional**

Alcocer (2003), indica que las cualidades del clima organizacional son:

- Es circunscribe con los ambientes laborales.
- Es perciben directa o indirectamente.
- Se comporta como mediadora del comportamiento humano y el ambiente de la empresa.
- Repercute en las acciones de los colaboradores.
- Perduran en el tiempo de las empresas
- Generan valor en las organizaciones
- Los colaboradores encuentran mejores a cada problema que ocurren en la organización
- Nos apertura nuevas posibilidades

### **1.3.4. El clima organizacional y sus distintas dimensiones**

#### **1.3.4.1. Comunicación interpersonal**

Esta dimensión se define como la característica de la fusión de las emociones y las razones de una persona a la hora de interactuar con otro individuo. Los factores que tiene esta comunicación es la fuente que son los demás seres humanos, la señal que es lo que se quiere contar o decir y el decodificador que es la persona que capta lo que le quieren decir. Es de igual manera importante para potenciar la interacción del emisor con todos actores de la comunicación. Fonseca, (2008).

#### **1.3.4.2. Autonomía para toma de decisiones**

La autonomía de decisiones es la cordura que una persona tiene en el momento que tiene que elegir para dar una respuesta, según Kant, (2008).

### **1.3.5. Tipos de clima organizacional**

Likert (1967), en su libro menciona existe dos tipos de clima organizacional que son los siguientes:

#### **1.3.5.1. Autoritario**

- **Clima Autoritario Explotador**

La característica de este clima es que los superiores de la organización no brindan confianza a sus colaboradores. En este clima sólo los superiores son los que toman a mayor parte de las decisiones.

- **Clima Autoritario Paternalista**

En este clima los superiores utilizan los recursos de recompensas y sanciones para motivar a los empleados, esto depende de la política que se impartirá y que sea hecha desde el inicio de las actividades y son de perfeccionamiento activo durante el tiempo.

### **1.3.5.2. Participativo**

Se caracteriza este clima porque existe confianza entre los colaboradores y superiores, teniendo muy buen vínculo y buena comunicación.

- **Clima Participativo Grupal**

La característica principal de este clima es que se toman las decisiones con la participación de los superiores y colaboradores.

### **1.3.6. Instrumento de medición del clima organizacional**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario se realizó en escala de Likert desde Muy de acuerdo hasta Muy desacuerdo.

## **1.4. Formulación del problema**

¿En qué medida una propuesta de motivación laboral mejorará el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021?

## **1.5. Justificación e importancia de la investigación**

Se justifica esta tesis en resolver el problema que es la motivación que no es aplicada adecuadamente en la organización lo que conllevará a que la organización tenga una mejor rentabilidad; esto nos permitirá lograr un crecimiento sostenido de la organización en lo referente al ambiente de trabajo y la cordialidad del mismo lo que permitirá mejorar el ambiente de calidad de vida y hacer fraternos a los colaboradores, lo que conllevará a que mejore la performance y se identifiquen con la empresa y llevará a valorar no solo sus tiempos extras sino a tener un mejor salario emocional. Así que mientras se mantenga pueda tener en vigencia las mejoras con el cliente interno se podrán mejorar los resultados empresariales y ser sostenibles en el tiempo para posicionar mejor a la organización.

## 1.6. Hipótesis

H1: Si se aplica estrategias de motivación laboral entonces mejorará el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

H2: Si se aplica estrategias de motivación laboral entonces no mejorará el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1. Objetivo General

Proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

### 1.7.2. Objetivos Específicos

Analizar las estrategias de motivación laboral para los colaboradores de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

Diseñar estrategias de motivación laboral para la mejorar el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

## II. MATERIAL Y METODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de descriptivo y aplicativo de ambas variables.

Campbell (2009), indica que el diseño pre experimental es el diseño que considera un nivel bajo en el control y el cual se considera un único grupo, además, se eligen bajo un estudio y no al azar.

La estructura del diseño pre experimental con pre y post test es el siguiente:

$$\boxed{\text{G.E. : } O_1 \quad X \quad O_2}$$

Dónde:

G.E. : Grupo de experimentación

O<sub>1</sub> : Pre - test

O<sub>2</sub> : Post - test

X : Plan de estrategias de motivación

Población y muestra

#### 2.1.1. Población

Todo el personal de la empresa del rubro textil que son en total treinta personas se considera para este estudio como la población.

#### 2.1.2. Muestra

La misma población se toma en este estudio como la muestra.



## VARIABLES OPERACIONALIZACIÓN

**Tabla 1: Variable independiente**

<b>Variables Independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b>
Estrategias Motivacionales	Factores Motivantes	Logros	La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos.	Técnica: encuesta  Instrumento: cuestionario
		Reconocimiento	La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores.	
		Promoción	Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores.	
		Retos	La empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos.	
		Asignación de responsabilidad	La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades.	
	Factores de Higiene	Supervisión	En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores.	
		Recursos materiales	Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades.	
		Beneficios sociales	Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores.	
		Sueldos	Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas.	
		Relaciones Personales	Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa.	
		Seguridad en el trabajo	Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional.	

*Nota: Elaboración propia*

**Tabla 2: Variable independiente**

<b>Variables Dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b>
Clima Organizacional	Comunicación Interpersonal	Medios de comunicación	En la empresa la comunicación se brinda mediante los medios formales y escritos.	Técnica: encuesta  Instrumento: cuestionario
		Fluidez de la comunicación	Se le brinda la información y opina libremente sobre las ocurrencias de la organización.	
		Percepción de los tipos de comunicación en la organización	La comunicación con sus superiores es facilitada por los superiores en la organización.	
	Autonomía para la toma de decisiones	Percepción en la participación de la toma de decisiones	Existe buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.	
		Nivel de centralización	Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable. Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores.	
	Motivación Laboral	Percepción del nivel de consideración del jefe	Percepción del nivel de consideración del jefe	
Percepción del nivel de confianza otorgado			Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.	

*Nota: Elaboración propia*

## 2.2. Técnica e instrumentos de recolección de datos

### 2.2.1. Técnicas

La técnica, es el método utilizado para realizar la recopilación de datos, en donde incluye las encuestas, las entrevistas, las percepciones y los resúmenes (Rodríguez, 2008).

Dada esta pequeña definición, se ha escogido como técnica la encuesta.

### 2.2.2. Instrumento de recolección de datos

Es un recurso que tienen los investigadores para poder sacar una información y revisar el fenómeno que considera sujeto del presente estudio, por tal motivo el investigador hace el estudio a través de la exploración, en donde se describe el principio de la estructura hipotética cuando se elige que información se debe de tomar en cuenta. Fariñas y Gómez (2010).

En la presente investigación se tuvo el uso de la encuesta en donde se aplicó la escala de likert, contando con diecinueve preguntas dirigidas al personal de la organización.

### 2.2.3. Confiabilidad y Validez

Para validar el instrumento a utilizar se usó la valoración de juicio de expertos, donde cada uno mostró su conformidad con el cuestionario, uno es especialista en marketing, la otra en estadística y el tercero en todo lo que es metodología. Ver Anexo N°03.

Se utilizó el método de Alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad del instrumento, la cifra obtenida fue de 0.98 el cual está en el rango positivo para verificar que si es confiable.

#### **Tabla 3:**

Prueba de confiabilidad, Índice de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.98	19

*Nota:* Porcentaje del Alfa Cronbach

## Procedimiento para la recolección de dato

Se usó el cuestionario como método de recolección de datos en escala de Likert. Para recolectar los datos se usó un cuestionario en escala de Likert.

### 2.2.4. Análisis estadístico e interpretación de datos

Se aplicó la escala de Likert para el análisis, que evaluará las variables, desarrollando ítems de acuerdo con los indicadores de cada dimensión, y en el cual las personas elegirán. Se utilizarán tres métodos: el analítico que estudia profundamente lo obtenido del pre test y el pos test, el inductivo, el deductivo y el Juicio de experto Delphi.

## Principios éticos

### Tabla 4

Criterios éticos de la investigación

<b>CRITERIOS</b>	<b>CARACTERÍSTICA ÉTICAS DEL CRITERIO</b>
Consentimiento informado	La unidad de análisis debe de dar su consentimiento para ser voceros e informantes y se tendrán en cuenta sus diferentes derechos y la responsabilidad de los mismos.
Confidencialidad	Se brindará la protección y máxima seguridad sobre su identidad porque se les considera valioso su aporte para la investigación.
Observación participante	Para el presente estudio el investigador debe de tener prudencia mientras acumule información y tenga en cuenta los diferentes aspectos éticos y se tomará responsabilidad sobre la información recabada.

*Nota:* Nureña, A.; Alcaraz, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo, D. (2012).

### 2.3. Criterios de rigor científico

En la presente tesis el autor revisó los diversos estudios, que tuvo que analizar de otra fuente de investigación con temas inherentes a las variables de estudio y que hacer tener un criterio sobre las estrategias motivacionales permiten mejorar el clima laboral. Se utilizó una muestra finita que representaba al total de la unidad de análisis, se hizo una recolección de material y resultados para poder contrastar la verdad y probar la hipótesis.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras

En el presente capítulo se mostrarán los datos obtenidos en tablas y gráficos estadísticos, además, después de obtener esta información se hará la respectiva interpretación.

##### 3.1.1. Diagnóstico de las estrategias motivacionales antes de la aplicación del Pre-test.

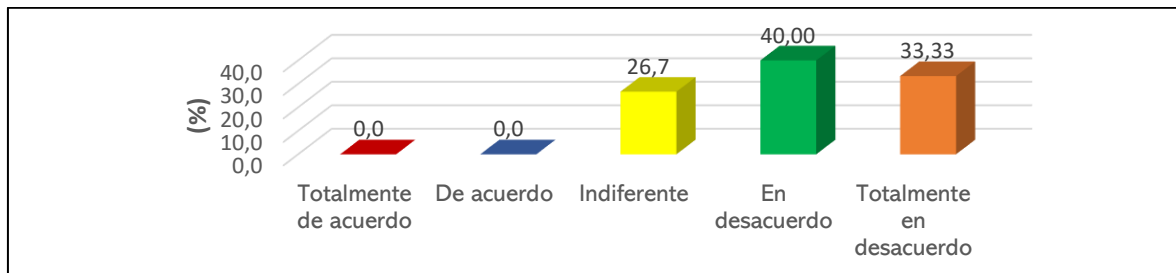
**Tabla 5**

La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	8	26.7
En desacuerdo	12	40.0
Totalmente en desacuerdo	10	33.3
Total	30	100

*Nota:* La tabla 5 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos.

**Figura 1**



*Nota:* En esta figura se muestra la valoración de la motivación que la empresa da a sus colaboradores por los logros obtenidos.

Interpretación: En la tabla 5 y figura 1, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 26.7% están indiferentes, y en desacuerdo un 40.0% y el 33.33% no están de acuerdo con la motivación que la organización brinda a sus colaboradores por los logros obtenidos.

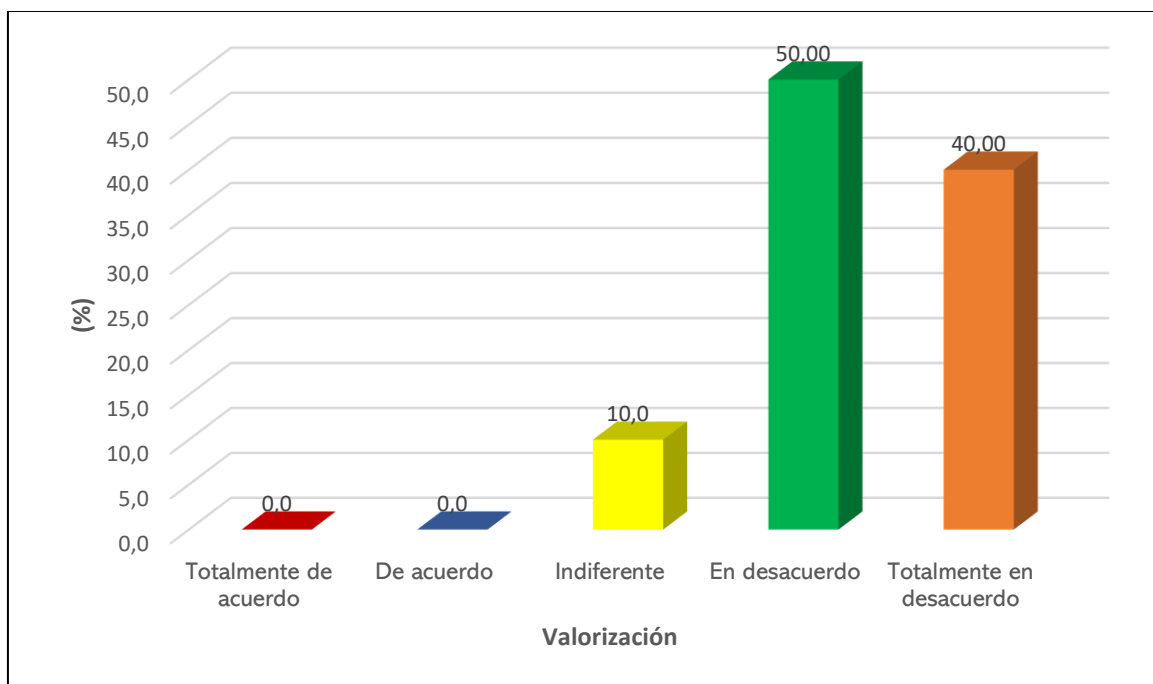
**Tabla 6**

La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	3	10.0
En desacuerdo	15	50.0
Totalmente en desacuerdo	12	40.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 6 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores.

**Figura 2**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración del reconocimiento que tiene la empresa con respecto trabajo de sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 6 y figura 2, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 10.0% están indiferentes, y en desacuerdo un 50.0% y el 40.0% están en desacuerdo, con el reconocimiento que da la organización a sus empleados por el trabajo realizado.

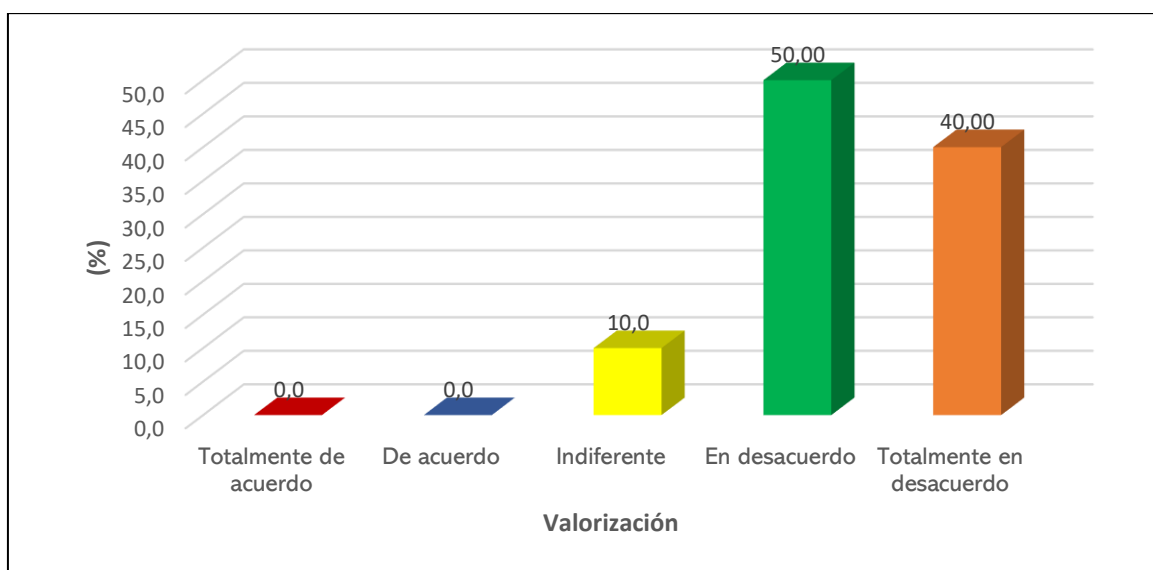
**Tabla 7**

Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	3	10.0
En desacuerdo	15	50.0
Totalmente en desacuerdo	12	40.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 7 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores.

**Figura 3**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la política de promoción que tiene la empresa para sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 7 y figura 3, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 10.0% están indiferentes, y en desacuerdo un 50.0% y el 40.0% están en desacuerdo, con la política de promoción que la organización tiene para sus trabajadores.



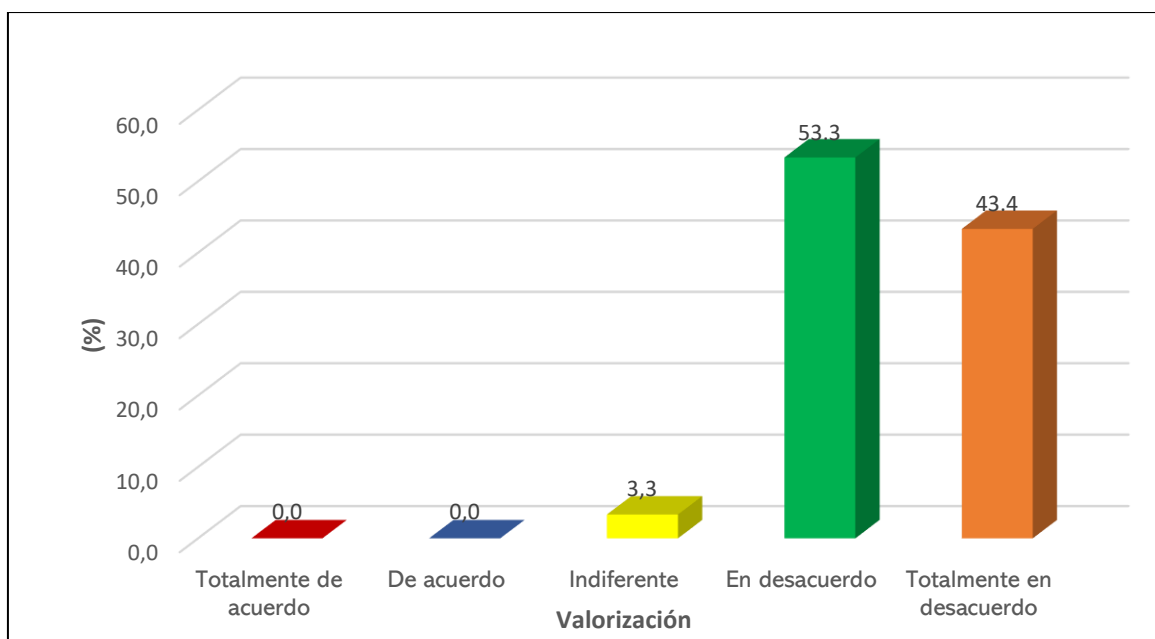
**Tabla 8**

La empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	1	3.3
En desacuerdo	16	53.3
Totalmente en desacuerdo	13	43.4
Total	30	100

*Nota:* La tabla 8 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos.

**Figura 4**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la política de promoción que tiene la empresa para sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 8 y figura 4, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 3.3% están indiferentes, y en desacuerdo un 53.3% y el 43.34% están en desacuerdo, con la motivación a través de retos que la empresa da a sus trabajadores para concretar los objetivos.

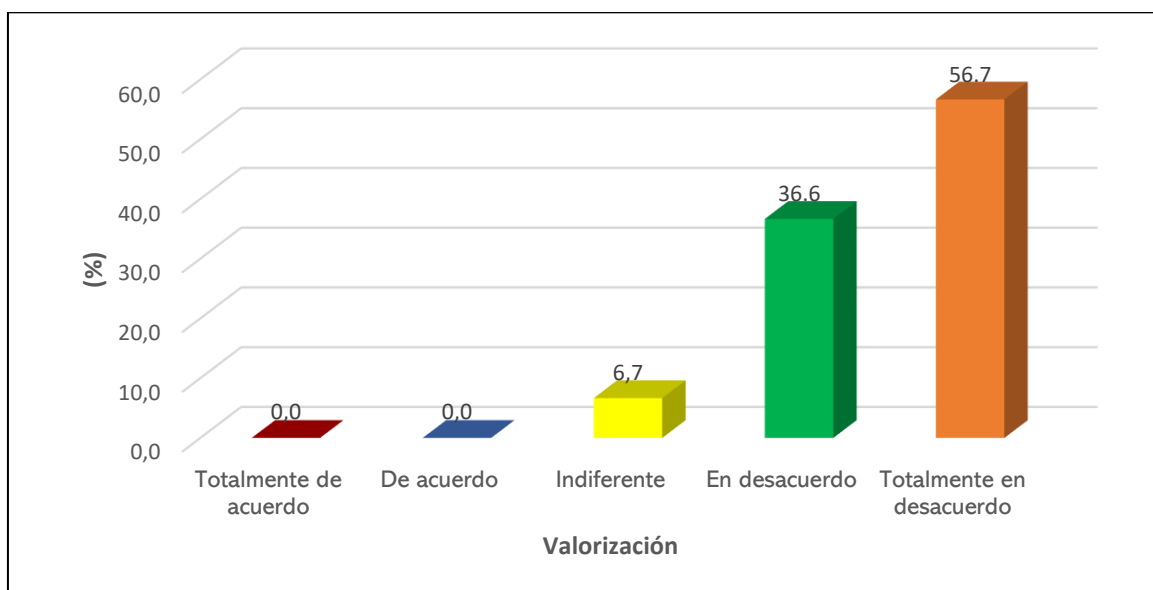
**Tabla 9**

La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	2	6.7
En desacuerdo	11	36.6
Totalmente en desacuerdo	17	56.7
Total	30	100

*Nota:* La tabla 9 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades

**Figura 5**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la asignación de responsabilidades que brinda la empresa a sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 9 y figura 5, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 6.7% están indiferentes, y en desacuerdo un 36.6% y el 56.7% se encontraron en desacuerdo, con la asignación de responsabilidades que otorga la empresa para empoderar a sus colaboradores.

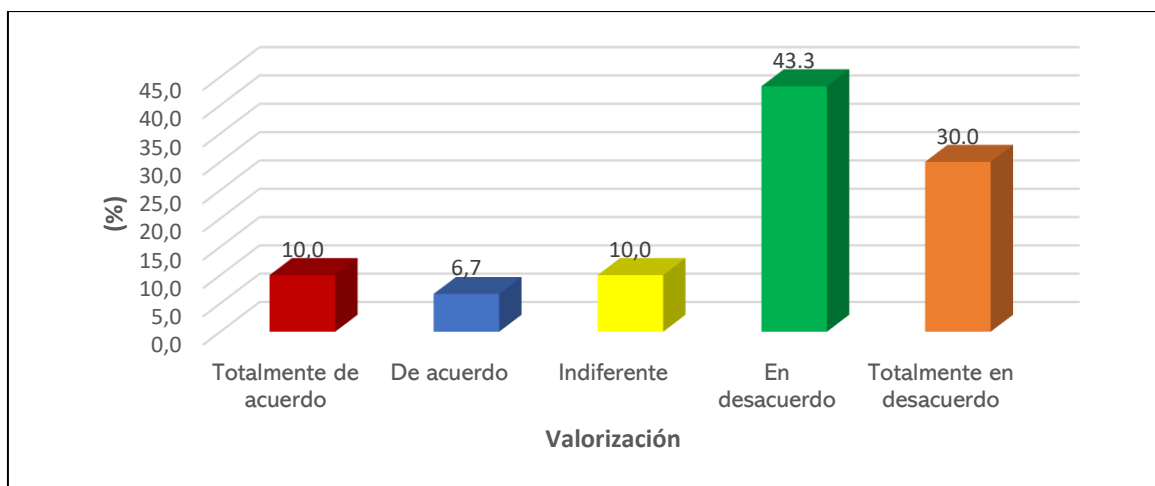
**Tabla 10**

En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	10.0
De acuerdo	2	6.7
Indiferente	3	10.0
En desacuerdo	13	43.3
Totalmente en desacuerdo	9	30.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 10 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si en la empresa se confía en el criterio de los colaboradores.

**Figura 6**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la confianza que tiene la empresa sobre el criterio de sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 10 y figura 6, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 10.0% están totalmente de acuerdo, el 6.6% están de acuerdo, el otro 10.0% están indiferentes, y en desacuerdo un 43.3% y el 30.0% están en desacuerdo, con la confianza que tiene la empresa sobre el criterio que tienen sus colaboradores.

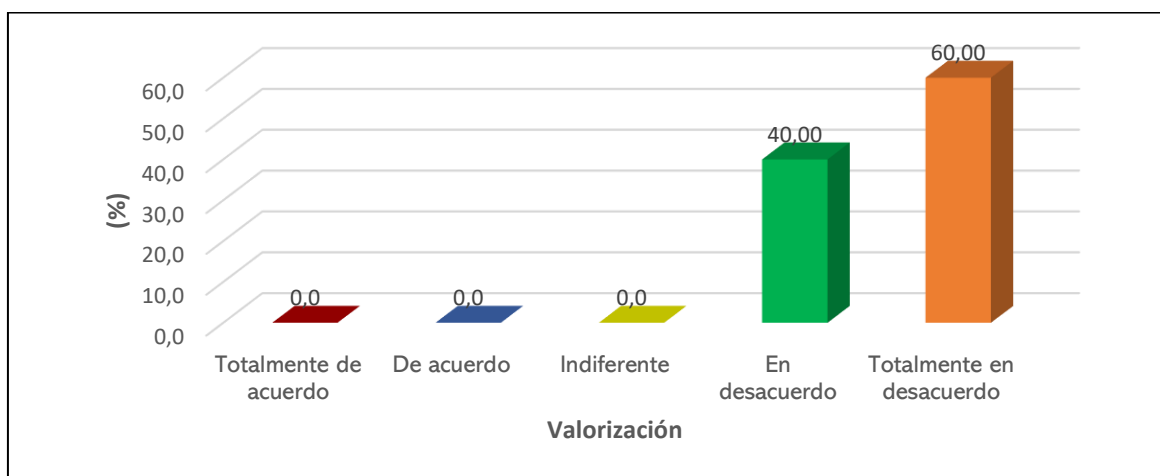
**Tabla 11**

Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	12	40.0
Totalmente en desacuerdo	18	60.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 11 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades.

**Figura 7**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la opinión de los colaboradores sobre los recursos materiales que les brinda la empresa para el desarrollo de sus actividades.

Interpretación: En la tabla 11 y figura 7, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 40.0% están en desacuerdo y el 60.0% están en desacuerdo, con los recursos materiales que les brinda la compañía para desarrollar sus actividades.

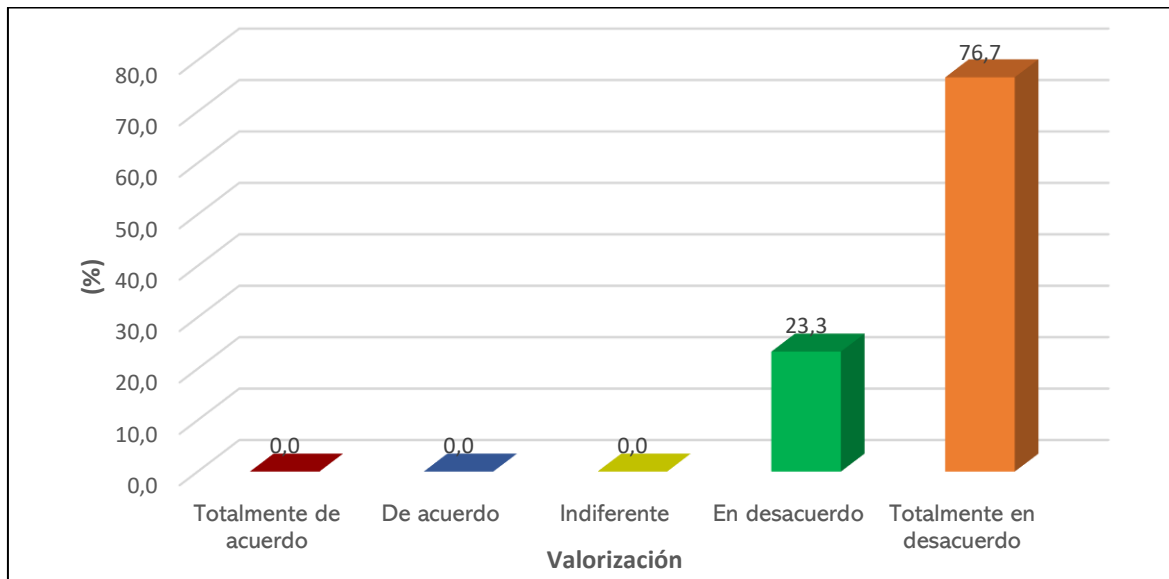
**Tabla 12**

Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	7	23.3
Totalmente en desacuerdo	23	76.7
Total	30	100

*Nota:* La tabla 12 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores.

**Figura 8**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de los beneficios sociales que la empresa brinda a sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 12 y figura 8, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 23.3% están en desacuerdo y el 76.7% están en desacuerdo, con los beneficios sociales que la empresa brinda a sus colaboradores.

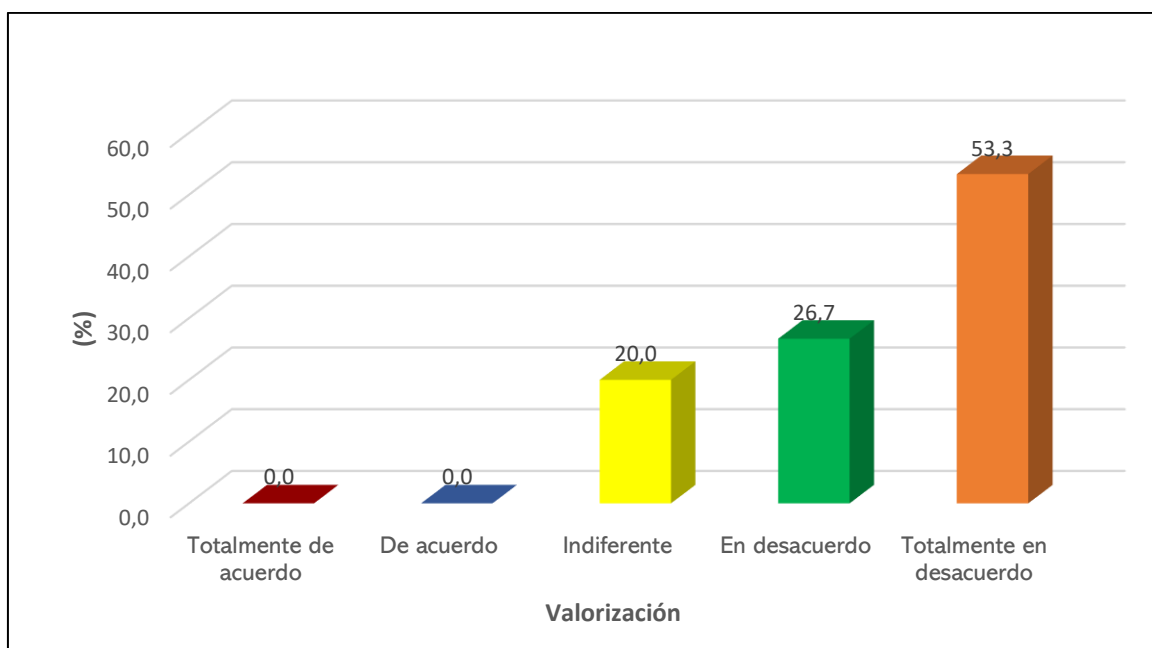
**Tabla 13**

Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	6	20.0
En desacuerdo	8	26.7
Totalmente en desacuerdo	16	53.3
Total	30	100

*Nota:* La tabla 13 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas.

**Figura 9**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración sobre lo justo que son las políticas de remuneración en la empresa.

Interpretación: En la tabla 13 y figura 9, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 20.0% son indiferentes, y en desacuerdo el 26.7% y el 53.3% están totalmente en desacuerdo, con lo justo que son las políticas de remuneración en la empresa.

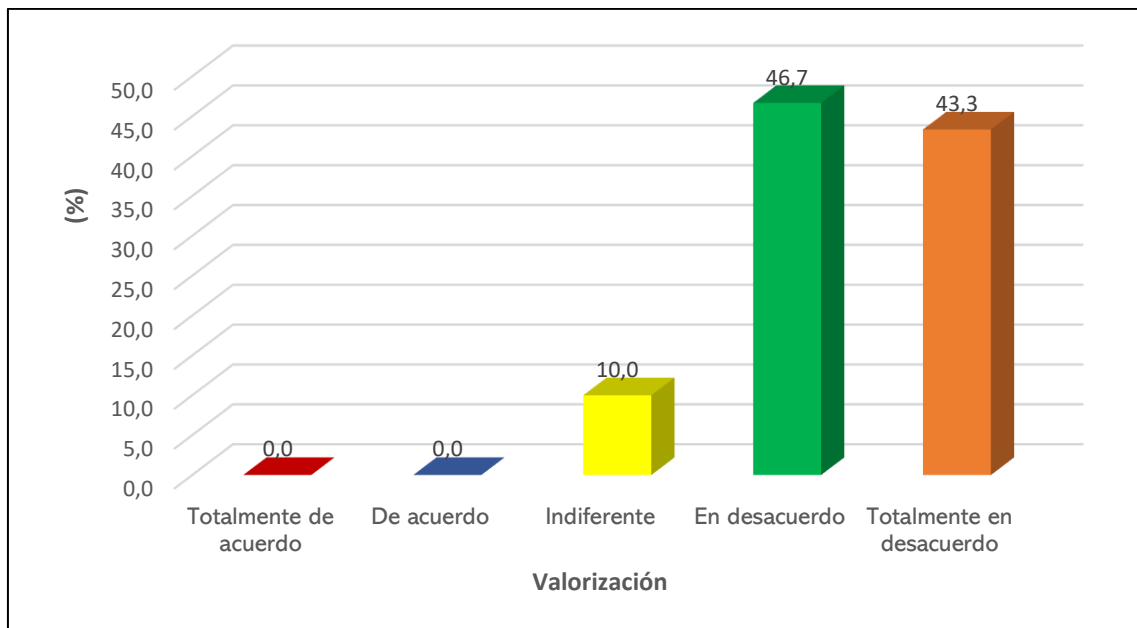
**Tabla 14**

Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	3	10.0
En desacuerdo	14	46.7
Totalmente en desacuerdo	13	43.3
Total	30	100

*Nota:* La tabla 14 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa

**Figura 10**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración sobre la relación cordial que tienen los jefes de la empresa con sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 14 y figura 10, podemos observar que los que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 10.0% son indiferentes, y en desacuerdo el 46.7% y el 43.3% están en desacuerdo, con la relación cordial que tienen los jefes de la empresa con sus colaboradores.

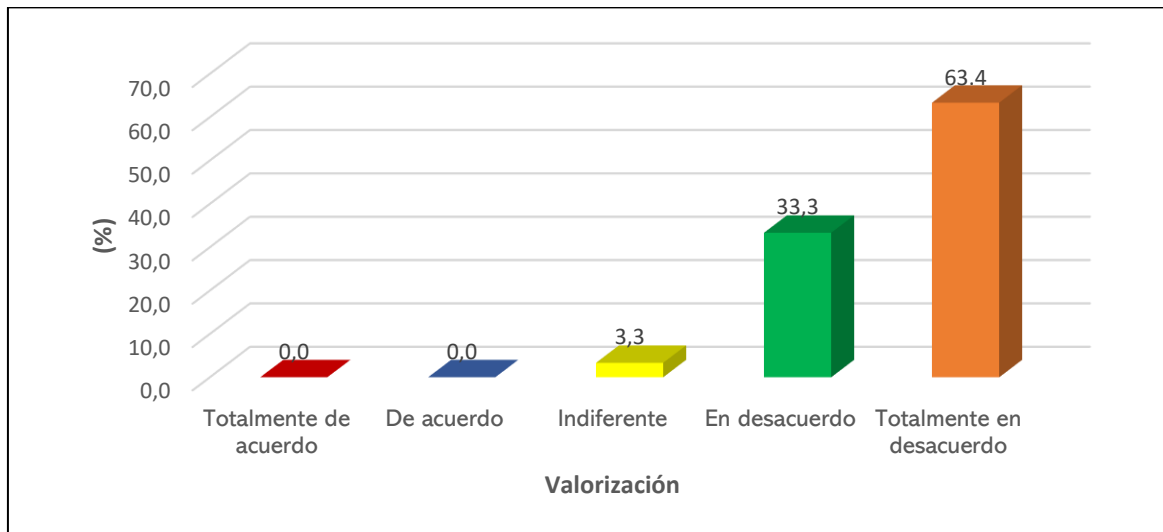
**Tabla 15**

Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	1	3.3
En desacuerdo	10	33.3
Totalmente en desacuerdo	19	63.4
Total	30	100

*Nota:* La tabla 15 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional

**Figura 11**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración sobre la consideración en la salud y seguridad ocupacional que tiene la empresa con sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 15 y figura 11, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 3.3% son indiferentes, y en desacuerdo el 33.3% y el 63.4% están totalmente en desacuerdo, con la consideración en la salud y seguridad ocupacional que tiene la empresa con sus colaboradores.



### 3.1.2. Diagnóstico del clima organizacional antes de la aplicación del Pre test

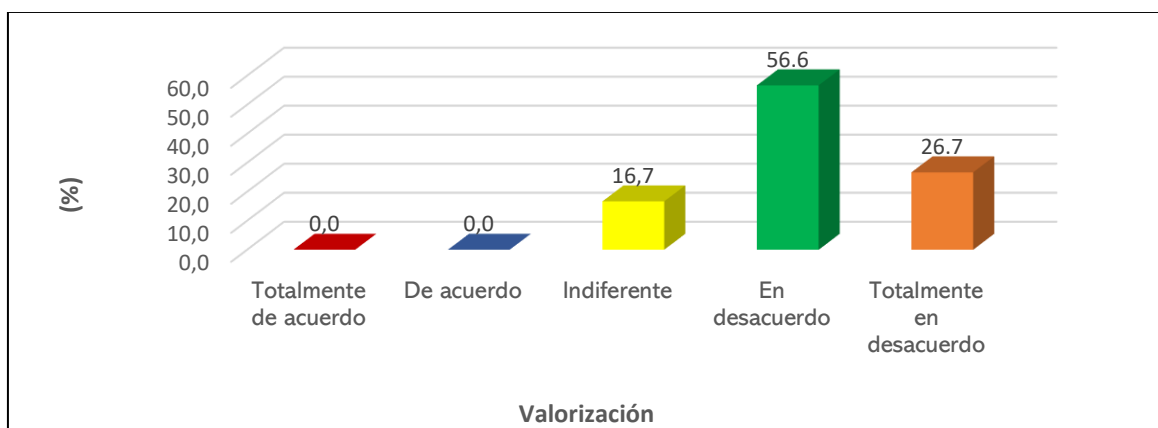
**Tabla 16**

En la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	5	16.7
En desacuerdo	17	56.6
Totalmente en desacuerdo	8	26.7
Total	30	100

*Nota:* La tabla 16 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si en la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales

**Figura 12**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de los medios escritos y formales de comunicación que realiza la empresa.

Interpretación: En la tabla 16 y figura 12, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 16.7% son indiferentes, y en desacuerdo el 56.6% y el 26.7% están en desacuerdo, con los medios escritos y también con la red de comunicación que tiene la empresa.

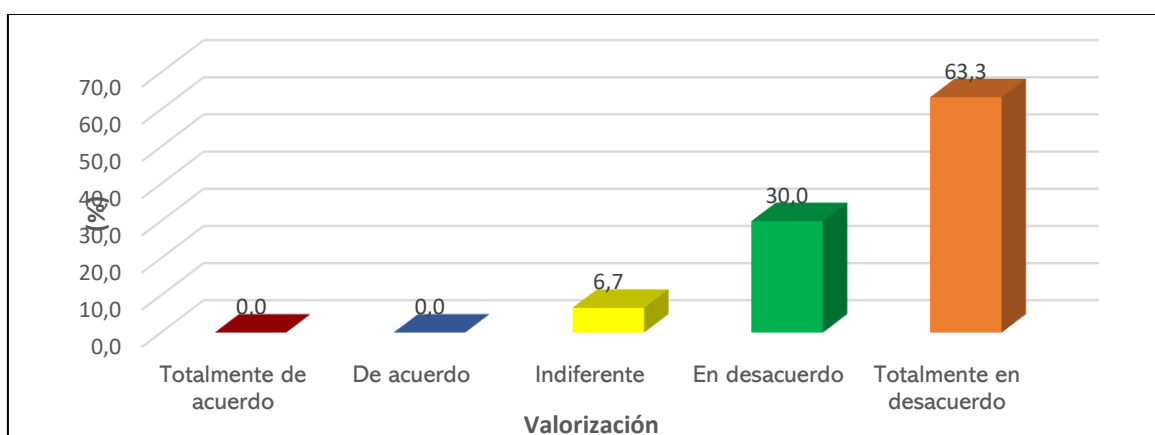
**Tabla 17**

Tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	2	6.7
En desacuerdo	9	30.0
Totalmente en desacuerdo	19	63.3
Total	30	100

*Nota:* La tabla 17 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si Tienen oportunidad de informarse y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización

**Figura 13**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la oportunidad que tiene los colaboradores sobre la libertad de información y opinión de lo que ocurre en la organización.

Interpretación: En la tabla 17 y figura 13, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 6.7% son indiferentes, y en desacuerdo el 30.0% y el 63.3% están totalmente en desacuerdo, con la oportunidad que tienen los colaboradores sobre la libertad de información y opinión de las ocurrencias en la empresa.

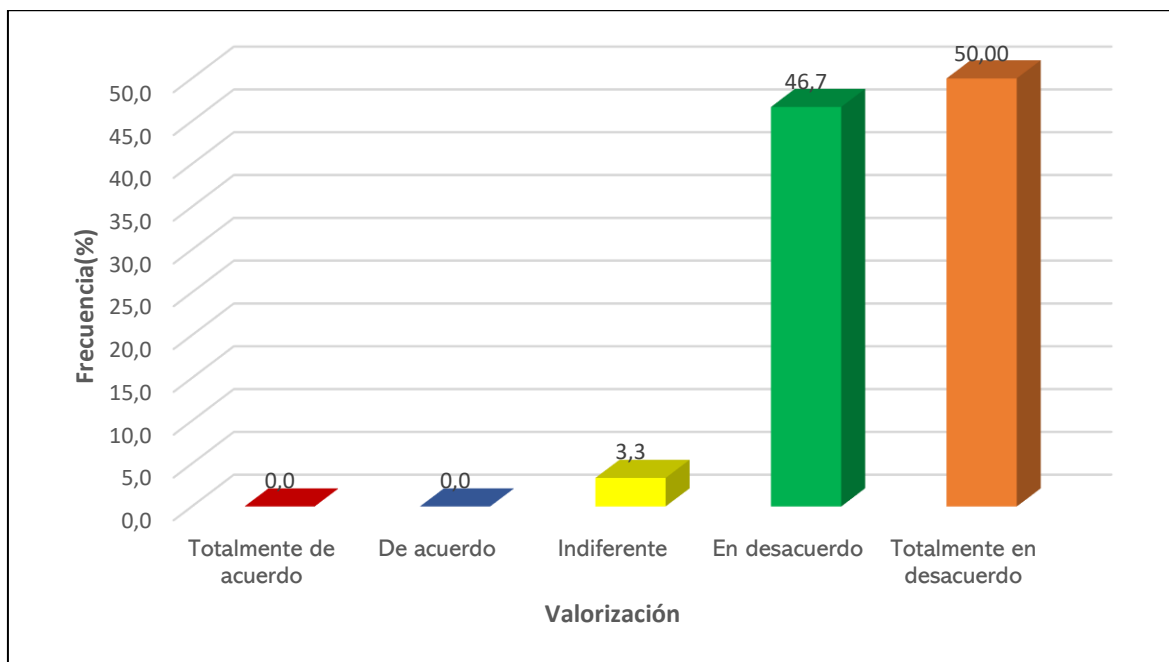
**Tabla 18**

Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	1	3.3
En desacuerdo	14	46.7
Totalmente en desacuerdo	15	50.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 18 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos

**Figura 14**



*Nota:* En esta figura se observa de valoración de la estimulación y facilidad en la comunicación que dan los superiores a sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 18 y figura 14, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 3.3% son indiferentes, y en desacuerdo el 46.7% y el 50.0% están totalmente en desacuerdo, con la estimulación y facilidad en la comunicación que dan los superiores a sus colaboradores.

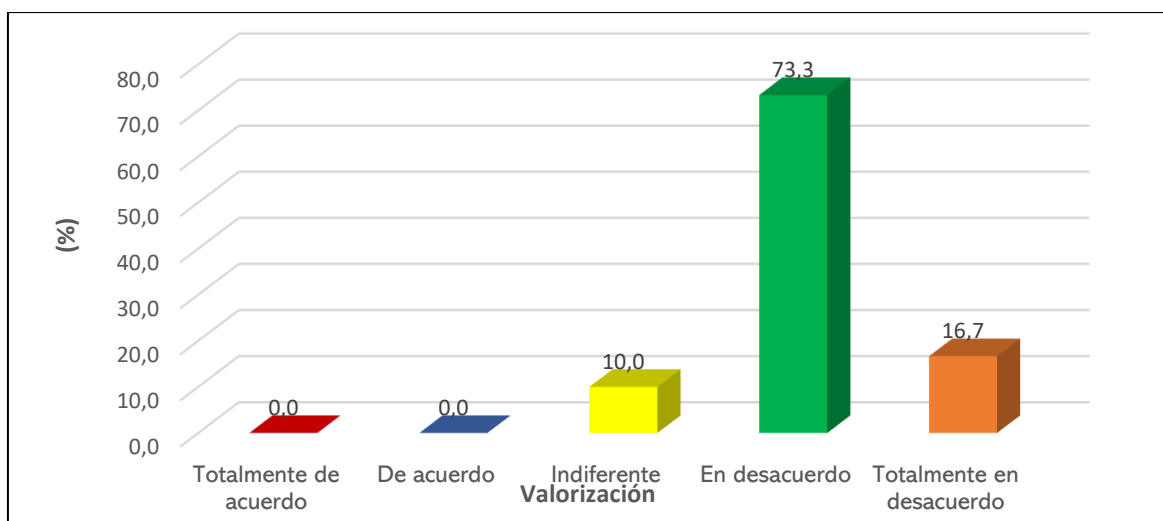
**Tabla 19**

En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	3	10.0
En desacuerdo	22	73.3
Totalmente en desacuerdo	5	16.7
Total	30	100

*Nota:* La tabla 19 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales

**Figura 15**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la comunicación entre las diferentes áreas funcionales en la organización.

Interpretación: En la tabla 19 y figura 15, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 10.0% son indiferentes, y en desacuerdo el 73.3% y el 16.7% están en desacuerdo con la comunicación que se tiene con las diferentes áreas de la organización.

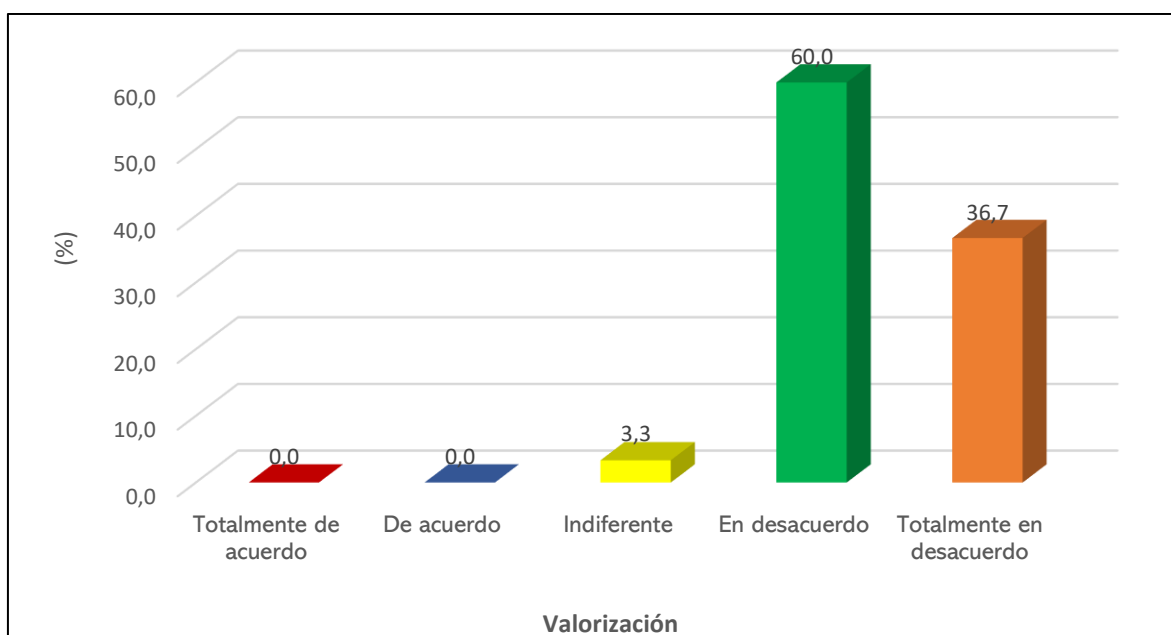
**Tabla 20**

Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	1	3.3
En desacuerdo	18	60.0
Totalmente en desacuerdo	11	36.7
Total	30	100

*Nota:* La tabla 20 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si tienen suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.

**Figura 16**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la autoridad suficiente que tienen los colaboradores para hacer las cosas en las cuales son responsables.

Interpretación: En la tabla 20 y figura 16, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 3.3% son indiferentes, y en desacuerdo el 60.0% y el 36.7% están totalmente en desacuerdo, con la autoridad suficiente que tiene los colaboradores.

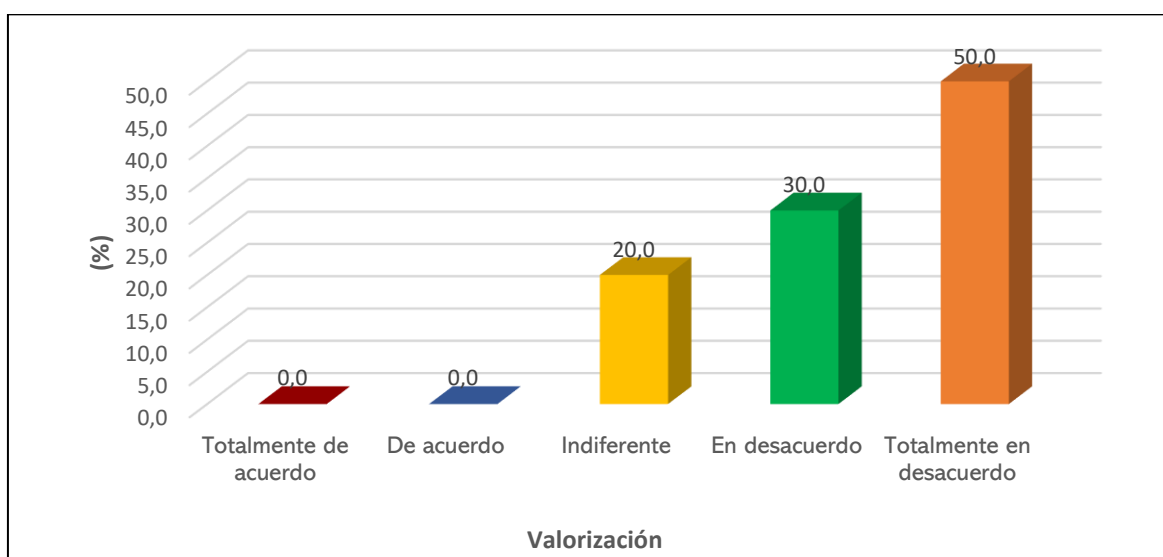
**Tabla 21**

Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	6	20.0
En desacuerdo	9	30.0
Totalmente en desacuerdo	15	50.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 21 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si se sienten libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores

**Figura 17**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la libertad que tienen los colaboradores de comentar sus problemas de trabajo con sus superiores.

Interpretación: En la tabla 21 y figura 17, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 20.0% son indiferentes, y en desacuerdo el 30.0% y el 50.0% están totalmente en desacuerdo, con la libertad que tienen los colaboradores de hacer comentarios sobre los problemas de trabajo con sus superiores.

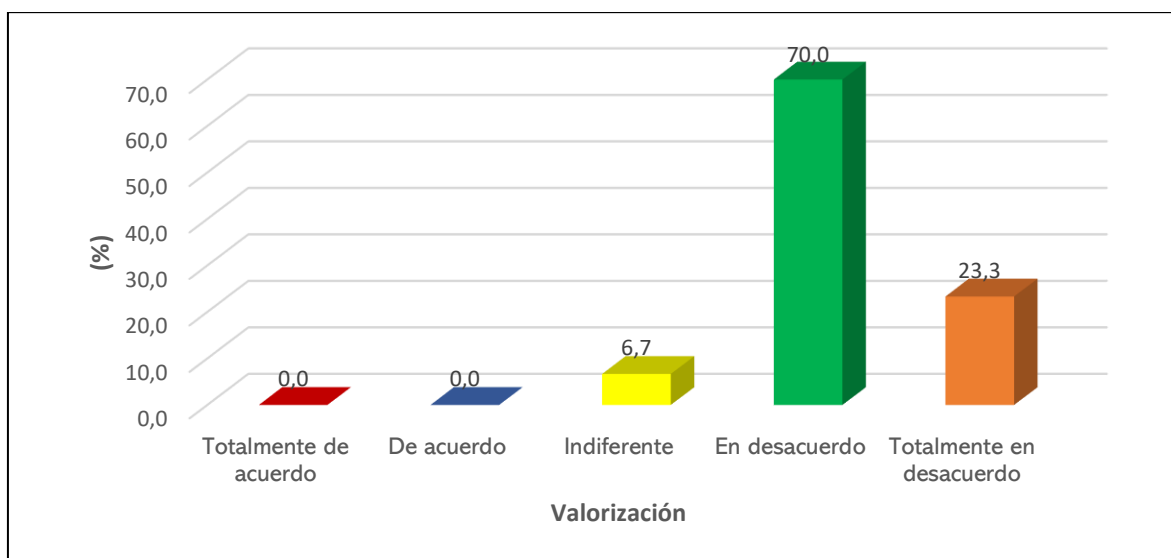
**Tabla 22**

La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	2	6.7
En desacuerdo	21	70.0
Totalmente en desacuerdo	7	23.3
Total	30	100

*Nota:* La tabla 22 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas

**Figura 18**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la toma de decisiones por parte los superiores de forma distribuida como directrices e instrucciones específicas.

Interpretación: En la tabla 22 y figura 18, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 6.7% son indiferentes, y en desacuerdo el 70.0% y el 23.3% están en desacuerdo, con la toma de decisiones por parte los superiores de forma distribuida como instrucciones y directrices específicas.

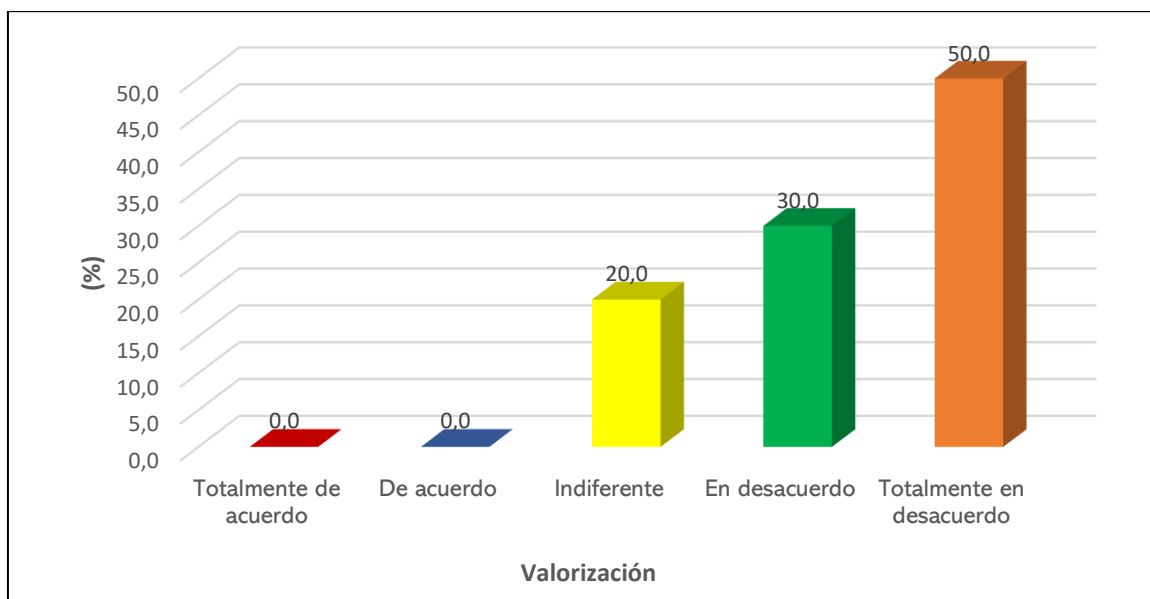
**Tabla 23**

Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Indiferente	6	20.0
En desacuerdo	9	30.0
Totalmente en desacuerdo	15	50.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 23 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso

**Figura 19**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la participación por consenso en la toma de decisiones.

Interpretación: En la tabla 23 y figura 19, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 20.0% son indiferentes, y en desacuerdo el 30.0% y el 50.0% están totalmente en desacuerdo, con que las diferentes decisiones se puedan tomar con plena participación y con el consenso de todos.



3.1.3. Diagnóstico de las estrategias motivacionales antes de la aplicación del Post test.

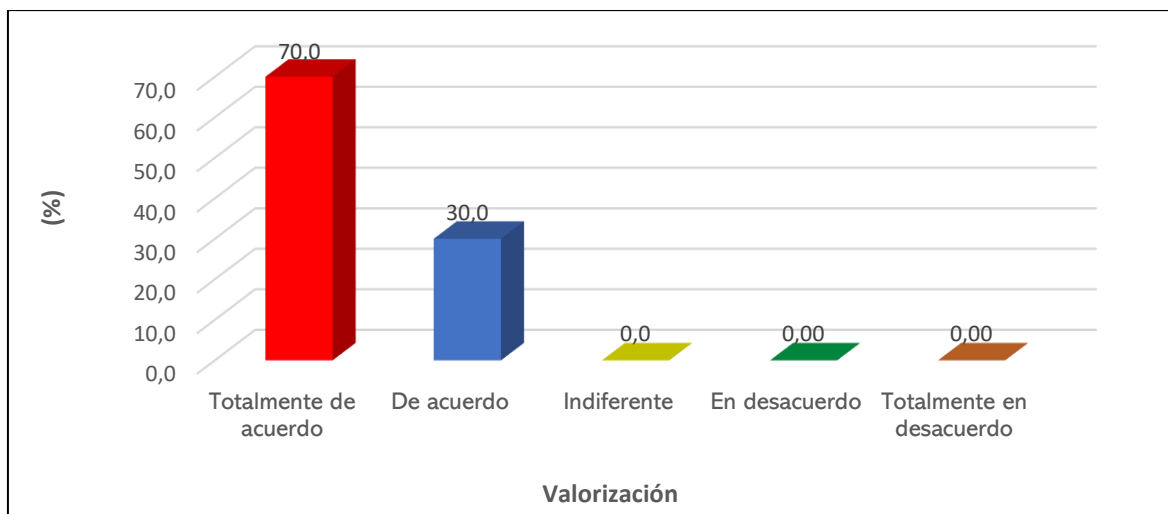
**Tabla 24**

La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	21	70.0
De acuerdo	9	30.0
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

Nota: La tabla 24 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos

**Figura 20**



Nota: En esta figura se observa la valoración de la motivación que la empresa da a sus colaboradores por los logros obtenidos.

Interpretación: En la tabla 24 y figura 20, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio indicaron que el 70.0% están totalmente de acuerdo y de acuerdo un 30.0%, con la motivación que la empresa da sus colaboradores por los logros obtenidos.

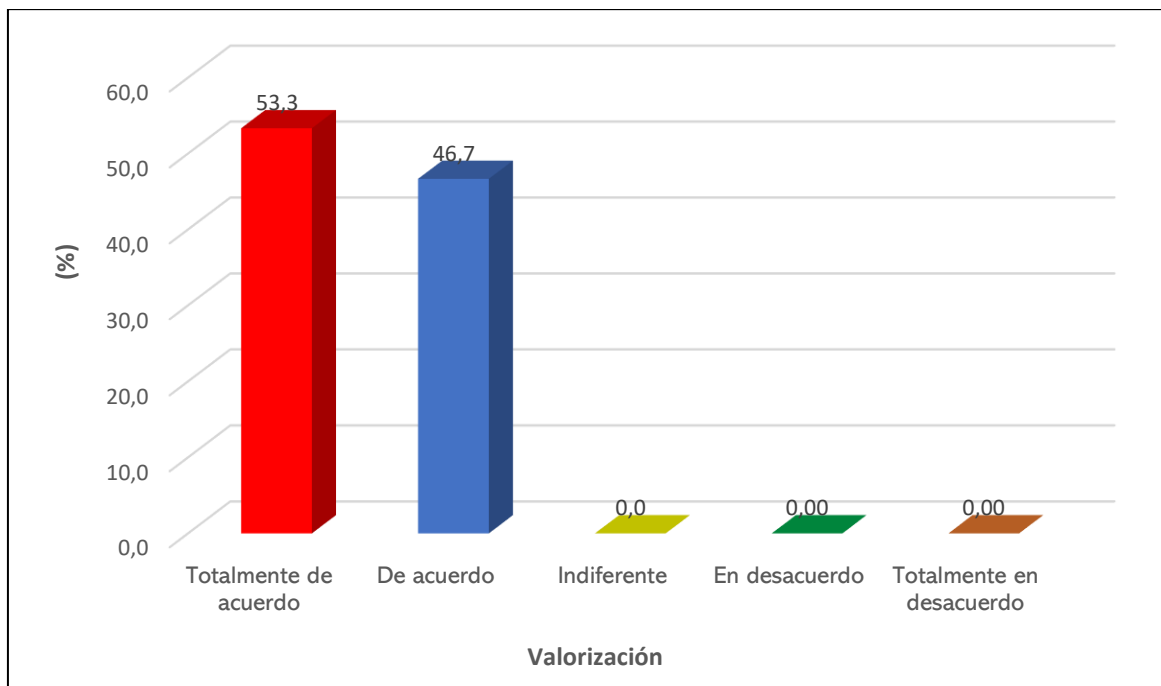
**Tabla 25**

La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	16	53.3
De acuerdo	14	46.7
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 25 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos.

**Figura 21**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración del reconocimiento que tiene la empresa con respecto trabajo de sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 25 y figura 21, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio indicaron que el 53.3% están totalmente de acuerdo y de acuerdo un 46.7%, con el reconocimiento que da la empresa a sus colaboradores por el trabajo realizado.

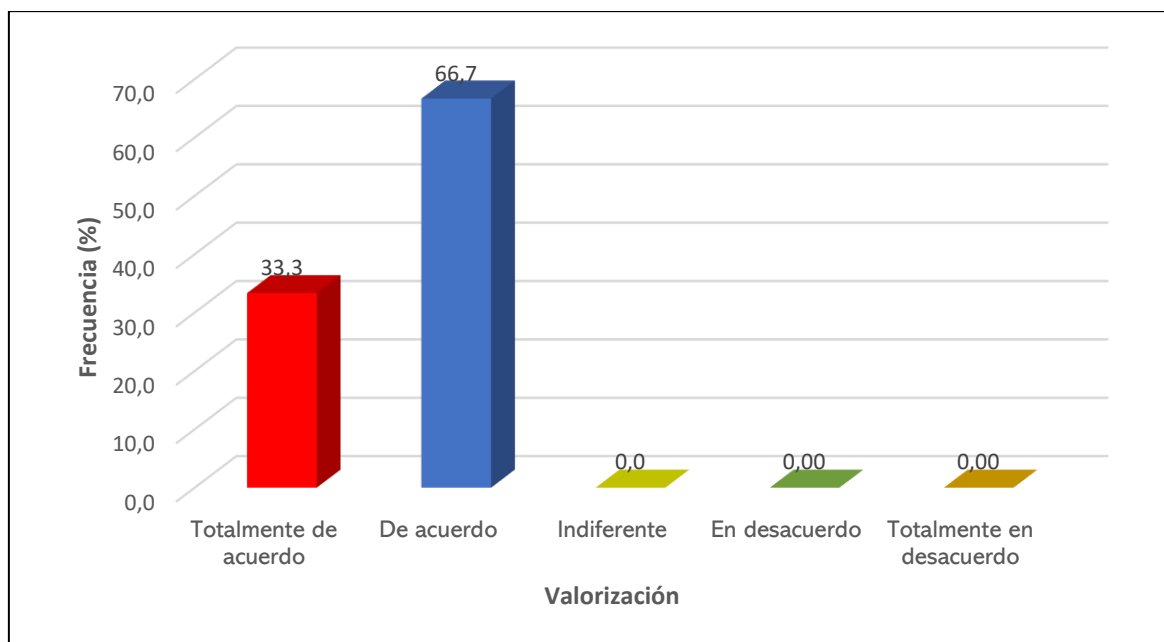
**Tabla 26**

Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	33.3
De acuerdo	20	66.7
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 26 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores.

**Figura 22**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la política de promoción que tiene la empresa para sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 26 y figura 22, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio indicaron que el 33.3% está totalmente de acuerdo y de acuerdo un 66.7%, con la política de promoción que la empresa tiene para sus colaboradores.

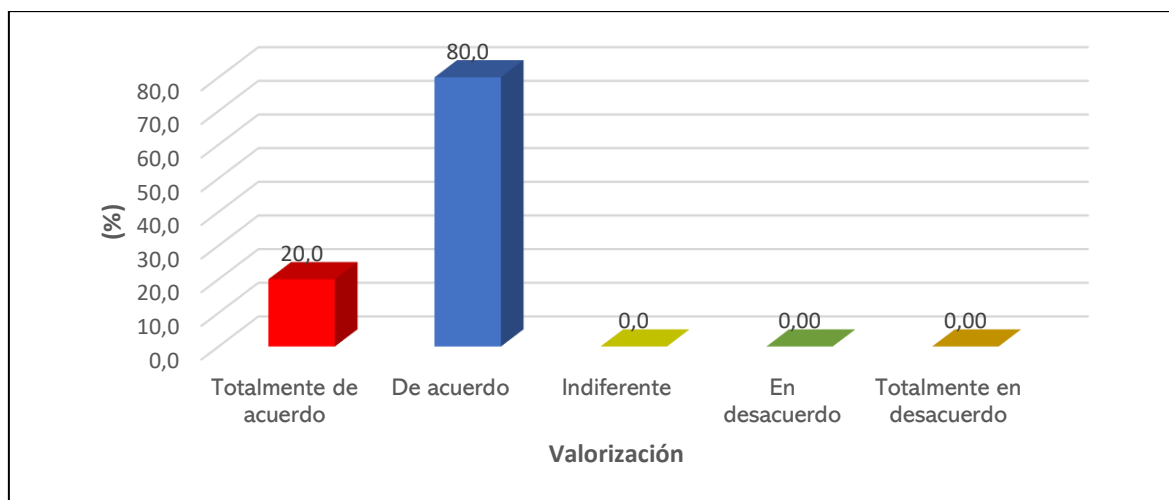
**Tabla 27**

La empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	20.0
De acuerdo	24	80.0
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 27 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos.

**Figura 23**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la motivación a través de retos que la empresa da a sus colaboradores para el logro de los objetivos.

Interpretación: En la tabla 27 y figura 23, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio indicaron que el 20.0% están totalmente de acuerdo y de acuerdo un 80.0%, con la motivación a través de retos que la empresa da a sus colaboradores para lograr los objetivos.

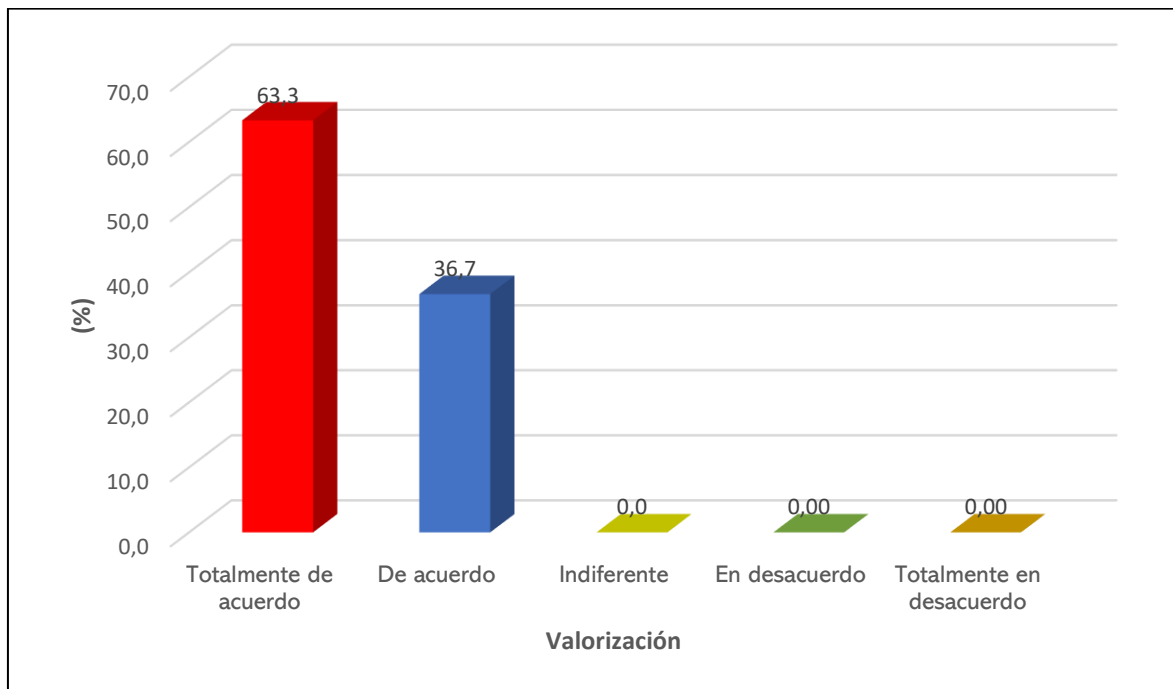
**Tabla 28**

La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	19	63.3
De acuerdo	11	36.7
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 28 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades

**Figura 24**



*Nota:* En esa figura se observa la valoración de la asignación de responsabilidades que brinda la empresa a sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 28 y figura 24, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio indicaron que el 63.3% están totalmente de acuerdo y de acuerdo un 36.7%, con la asignación de responsabilidades que brinda la empresa para empoderar a sus colaboradores.

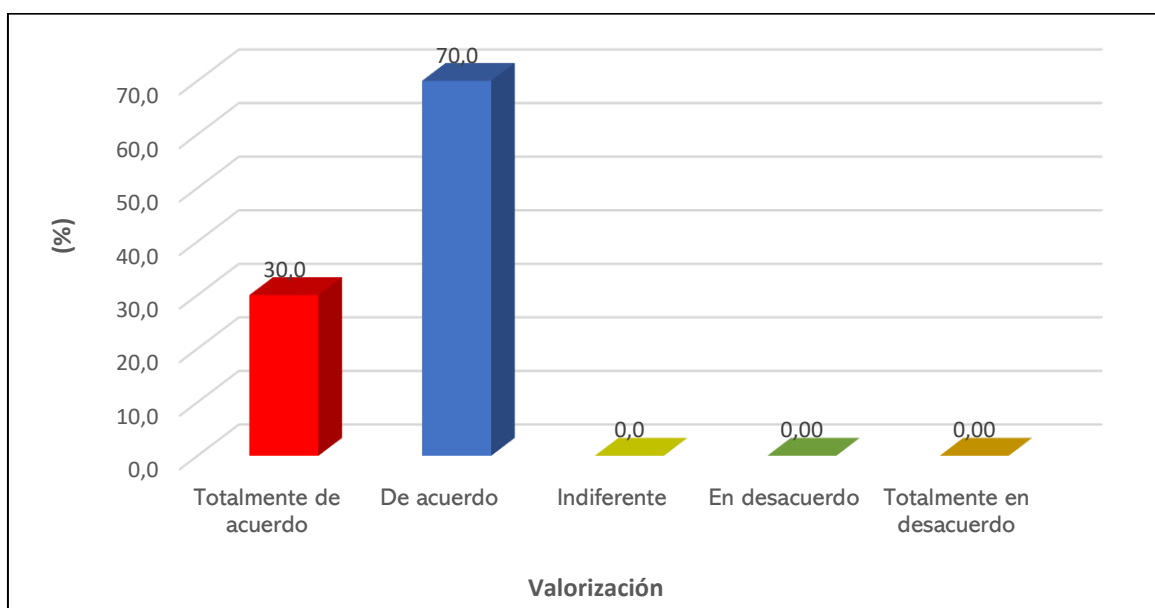
**Tabla 29**

En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	30.0
De acuerdo	21	70.0
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 29 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores.

**Figura 25**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la confianza que tiene la empresa sobre el criterio de sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 29 y figura 25, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio indicaron que el 30.0% están totalmente de acuerdo y de acuerdo un 70.0%, con la confianza que tiene la empresa sobre el criterio que tienen sus colaboradores.

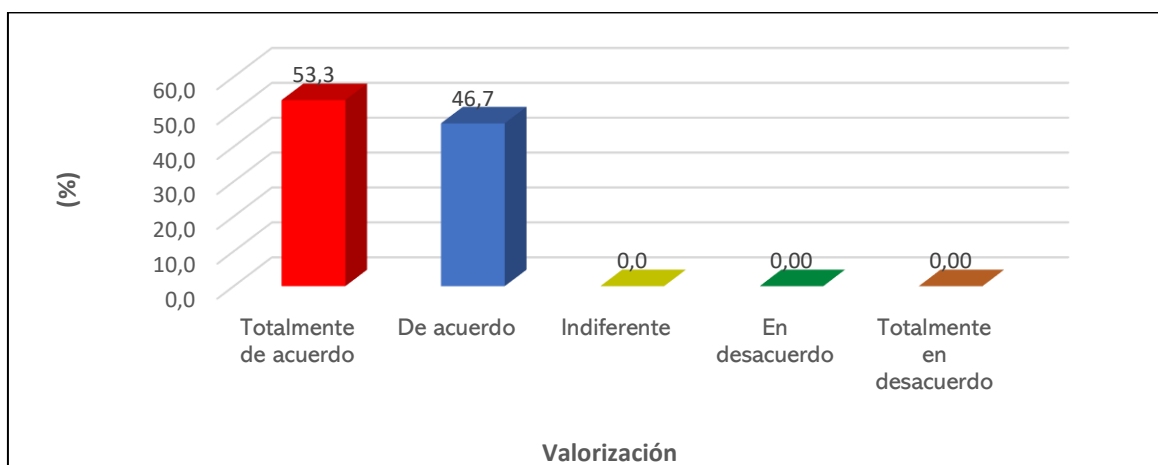
**Tabla 30**

Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	16	53.3
De acuerdo	14	46.7
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 30 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades.

**Figura 26**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la opinión de los colaboradores sobre los recursos materiales que les brinda la empresa para el desarrollo de sus actividades.

Interpretación: En la tabla 30 y figura 26, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 53.3% están totalmente de acuerdo y el 46.7% están de acuerdo, con los recursos materiales que les brinda la empresa para desarrollar sus diversas actividades.

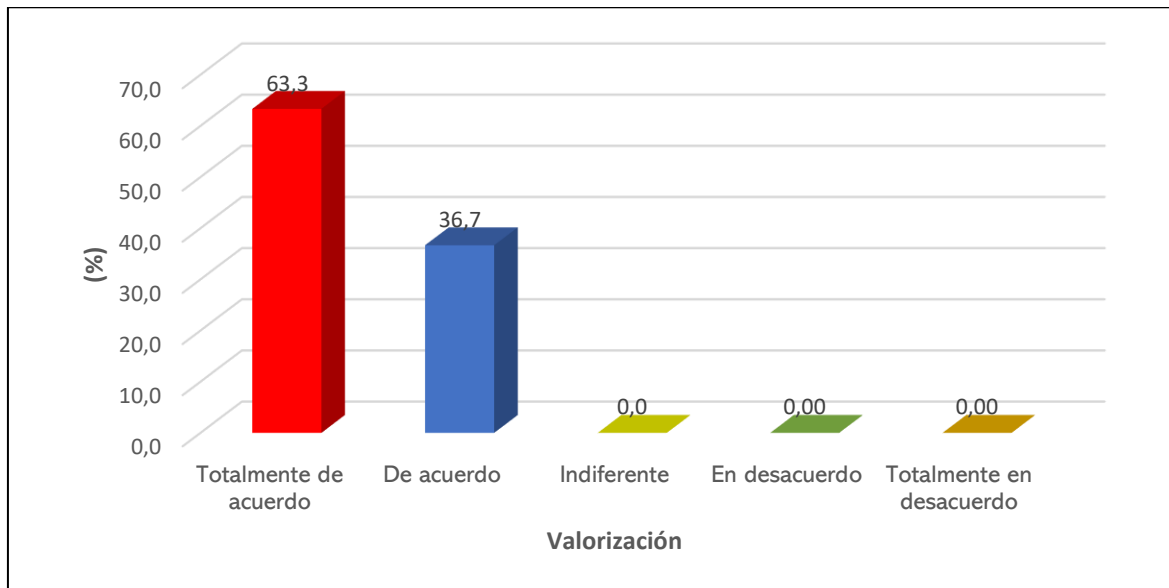
**Tabla 31**

Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	19	63.3
De acuerdo	11	36.7
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 31 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores.

**Figura 27**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de los beneficios sociales que la empresa brinda a sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 31 y figura 27, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L..en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 63.3% están totalmente de acuerdo y el 36.7% están totalmente de acuerdo, con los beneficios sociales que la empresa brinda a sus colaboradores.



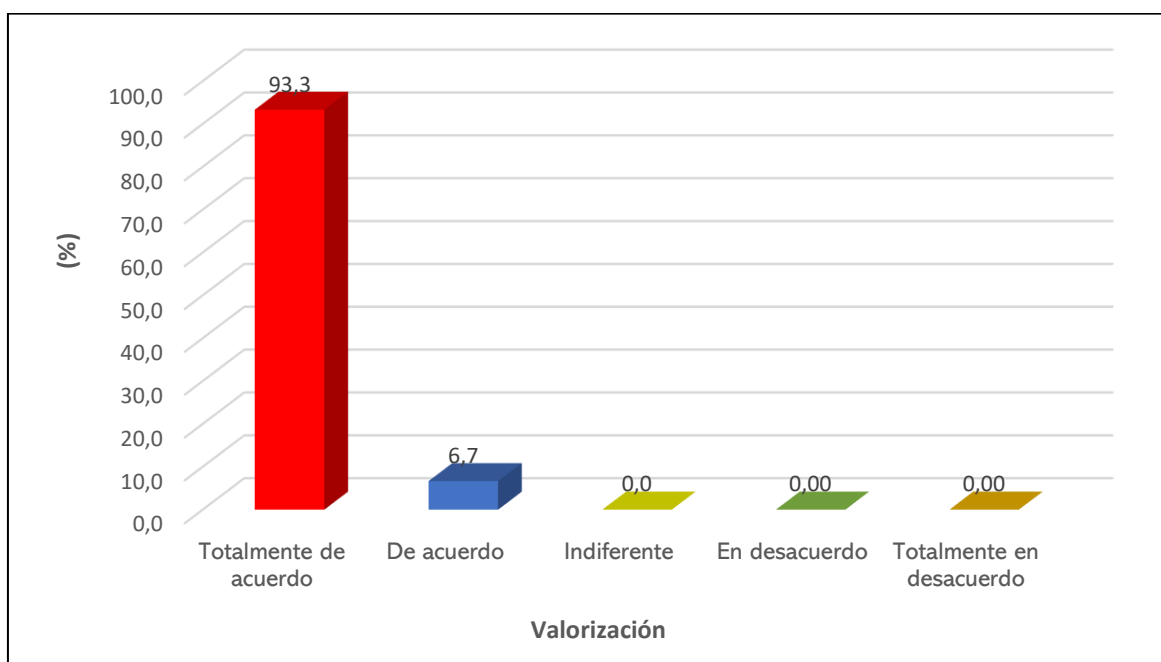
**Tabla 32**

Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	28	93.3
De acuerdo	2	6.7
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 32 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas

**Figura 28**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración sobre lo justo que son las políticas de remuneración en la empresa

Interpretación: En la tabla 32 y figura 28, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 93.3% están totalmente de acuerdo y en de acuerdo el 6.7%, con lo justo que son las políticas de remuneración en la empresa.

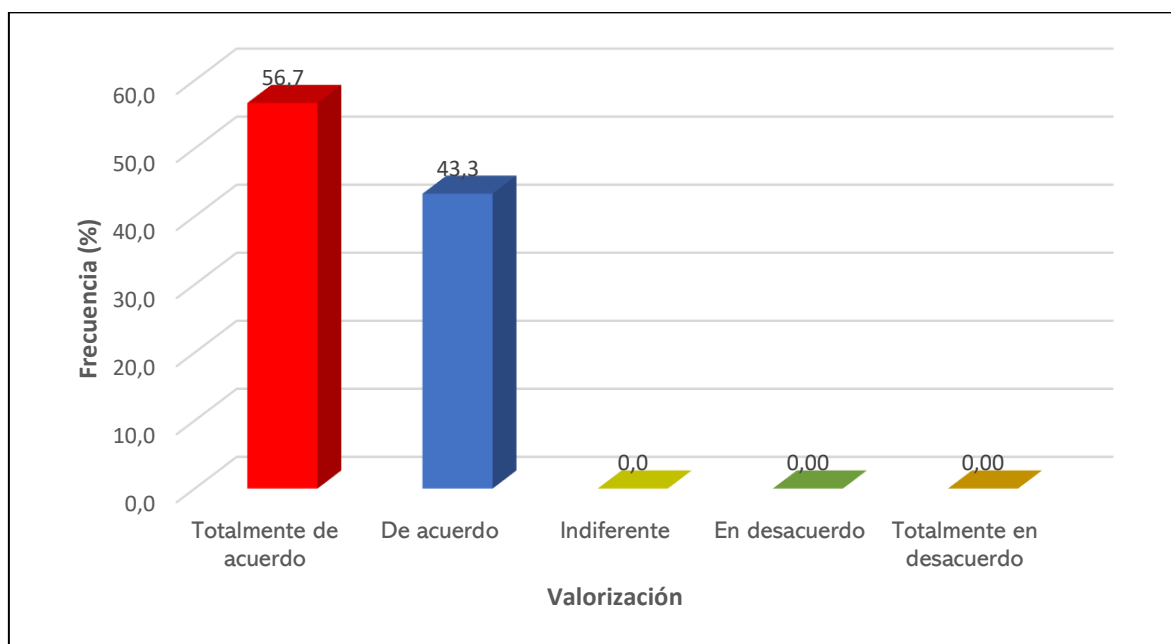
**Tabla 33**

Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	56.7
De acuerdo	13	43.3
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 33 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa.

**Figura 29**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración sobre la relación cordial que tienen los jefes de la empresa con sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 33 y figura 29, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 56.7% están totalmente de acuerdo y el 43.3% están de acuerdo, con la relación cordial que tienen los jefes de la empresa con sus colaboradores.

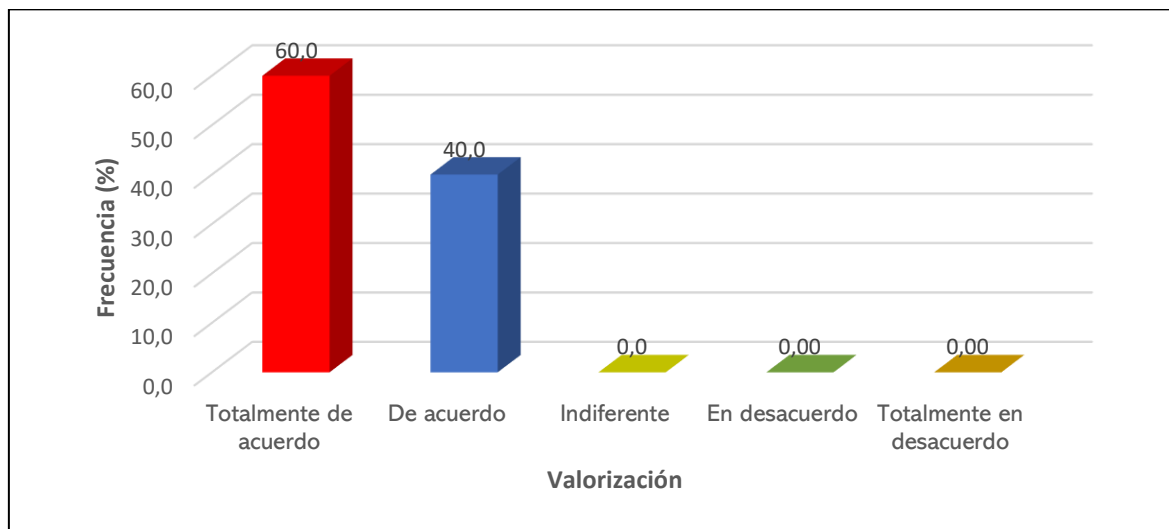
**Tabla 34**

Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	60.0
De acuerdo	12	40.0
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 34 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional

**Figura 30**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración sobre la consideración en la salud y seguridad ocupacional que tiene la empresa con sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 34 y figura 30, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 60.0% están totalmente de acuerdo y el 40.0% están de acuerdo, con la consideración en la salud y seguridad ocupacional que tiene la empresa con sus colaboradores.

### 3.1.4. Diagnóstico del clima organizacional antes de la aplicación del Post test.

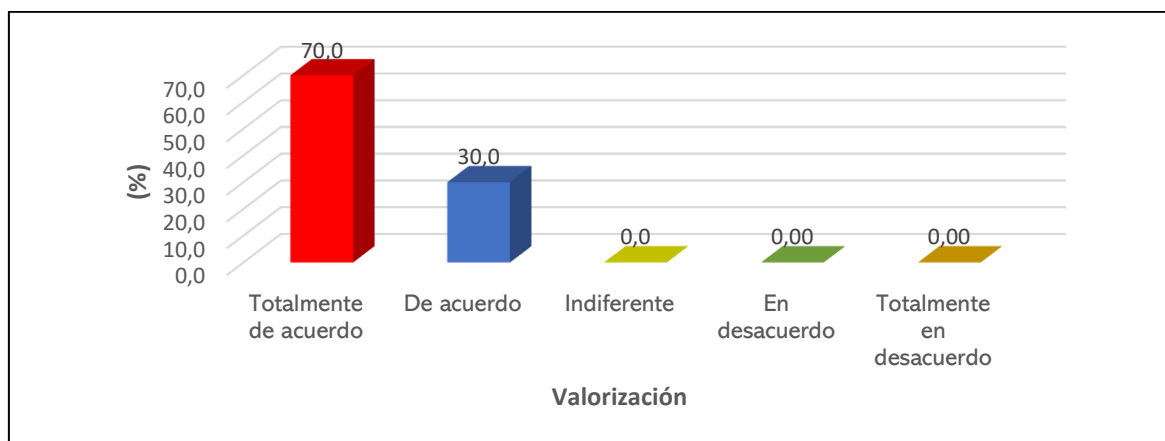
**Tabla 35**

En la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	21	70.0
De acuerdo	9	30.0
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 35 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si en la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales

**Figura 31**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de los medios escritos y formales de comunicación que realiza la empresa.

Interpretación: En la tabla 35 y figura 31, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 70.0% están totalmente de acuerdo y de acuerdo el 30.0%, con los medios escritos y formales de comunicación que realiza la empresa.

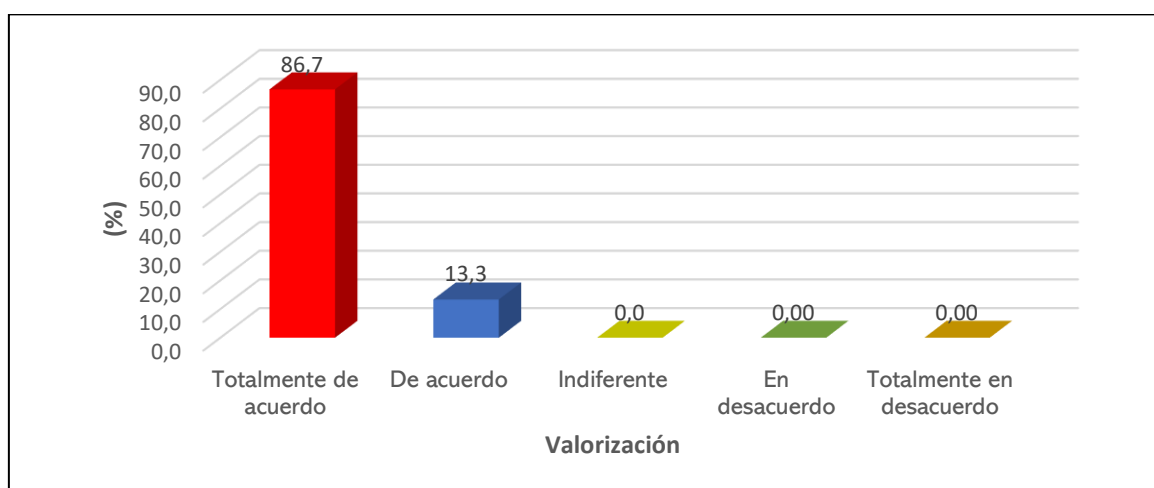
**Tabla 36**

Tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	26	86.7
De acuerdo	4	13.3
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 36 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización.

**Figura 32**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la oportunidad que tiene los colaboradores sobre la libertad de información y opinión de lo que ocurre en la organización.

Interpretación: En la tablas 36 y figura 32, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 86.7% están totalmente de acuerdo y el 13.3% están de acuerdo, con la oportunidad que tienen los colaboradores sobre la libertad de información y opinión de lo que ocurre en la organización.

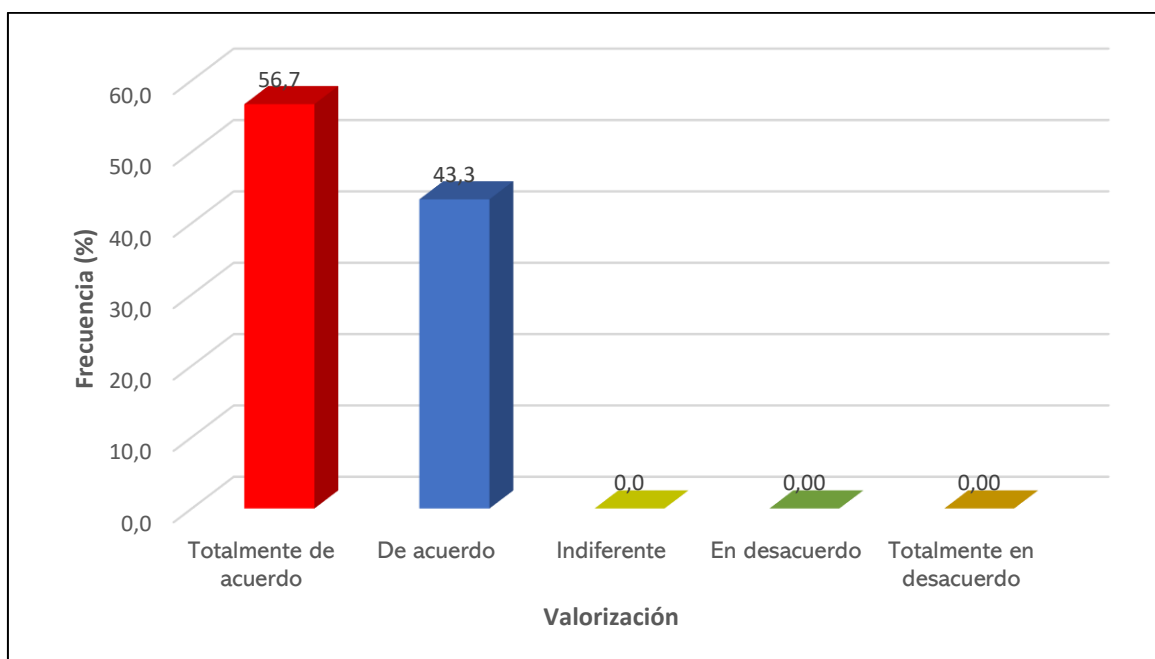
**Tabla 37**

Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	56.7
De acuerdo	13	43.3
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 37 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos.

**Figura 33**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la estimulación y facilidad en la comunicación que dan los superiores a sus colaboradores.

Interpretación: En la tabla 37 y figura 33, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 56.7% están totalmente de acuerdo y de acuerdo el 43.3%, con la estimulación y facilidad en la comunicación que dan los superiores a sus colaboradores.

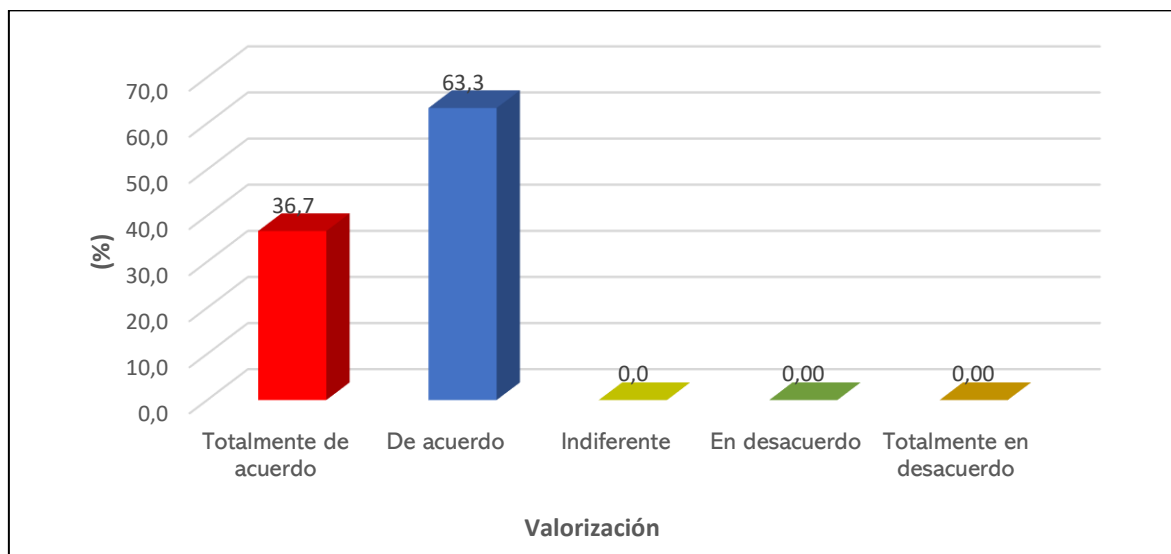
**Tabla 38**

En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	36.7
De acuerdo	19	63.3
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 38 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si en la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales

**Figura 34**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la comunicación entre las diferentes áreas funcionales en la organización.

Interpretación: En la tabla 38 y figura 34, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 36.7% están totalmente de acuerdo y el 63.3% están de acuerdo, con la comunicación con las diferentes áreas funcionales de la organización.

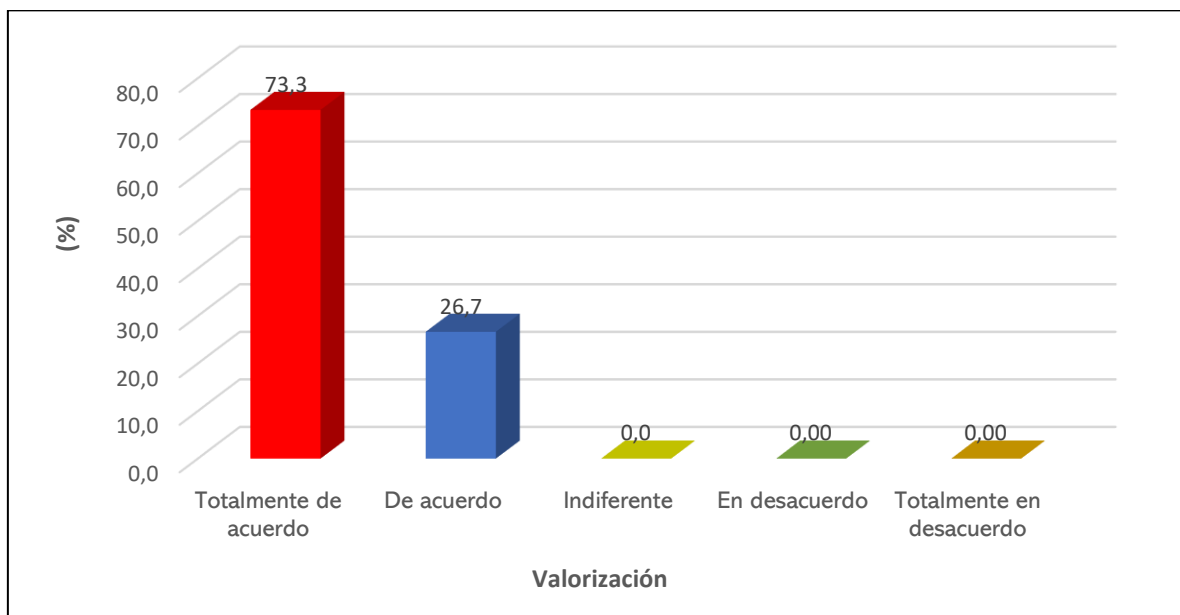
**Tabla 39**

Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	73.3
De acuerdo	8	26.7
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 39 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.

**Figura 35**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la autoridad suficiente que tienen los colaboradores para hacer las cosas en las cuales son responsables.

Interpretación: En la tabla 39 y figura 35, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 73.3% están totalmente de acuerdo y de acuerdo el 26.7%, con la autoridad suficiente que tiene los colaboradores para hacer las cosas en las cuales son responsables.



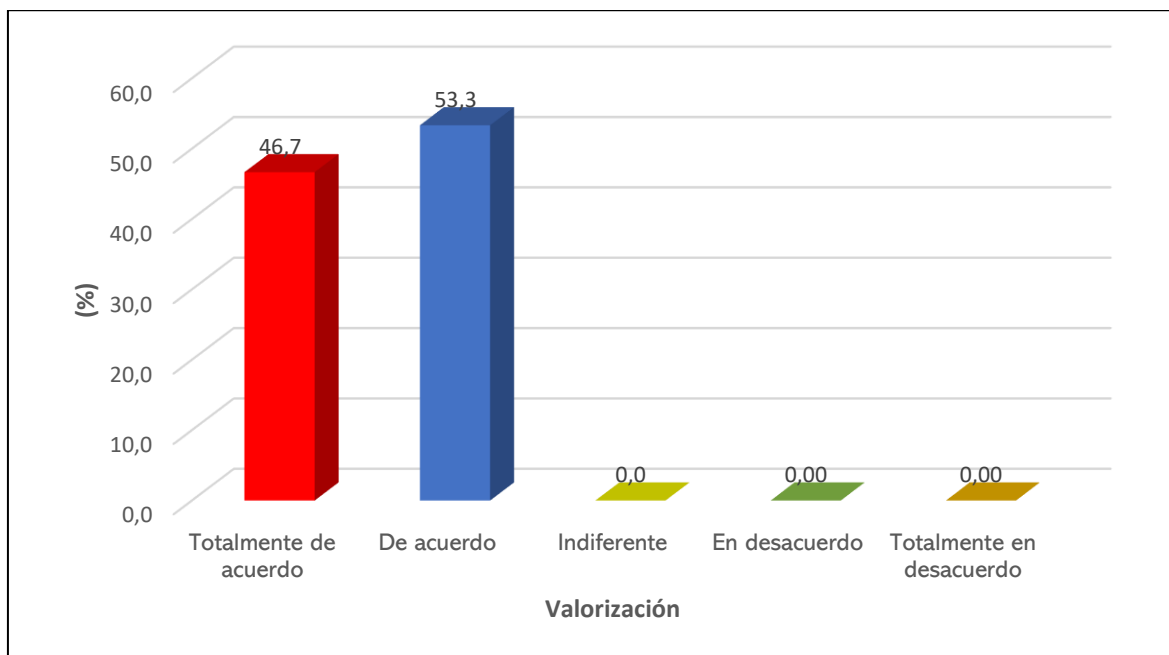
**Tabla 40**

Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	14	46.7
De acuerdo	16	53.3
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 40 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores

**Figura 36**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la libertad que tienen los colaboradores de comentar sus problemas de trabajo con sus superiores.

Interpretación: En la tabla 40 y figura 36, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 46.7% están totalmente de acuerdo y de acuerdo el 53.3%, con la libertad que tienen los colaboradores de comentar sus problemas de trabajo con sus colaboradores.

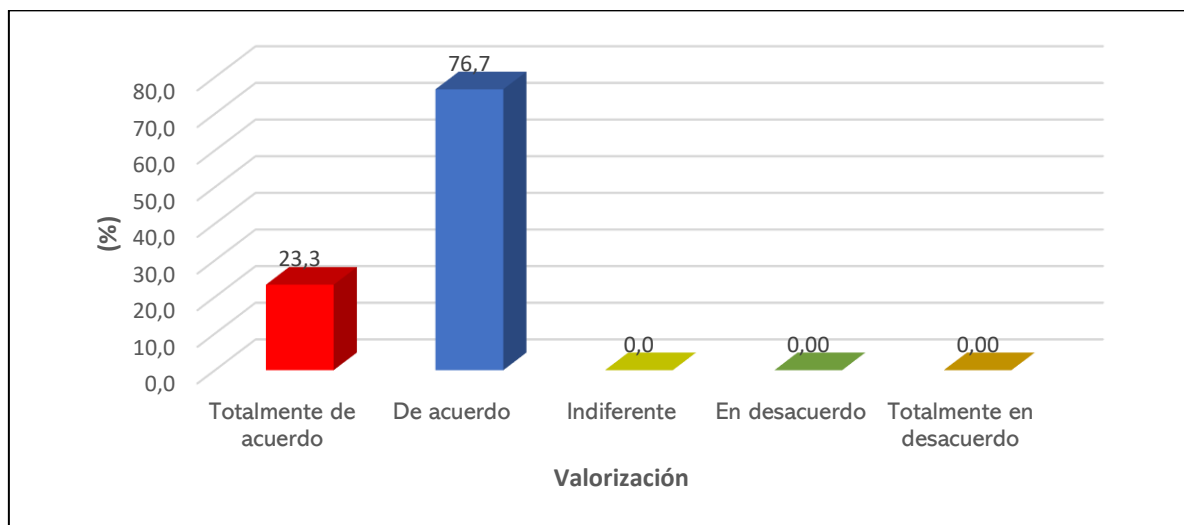
**Tabla 41**

La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	23.3
De acuerdo	23	76.7
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 41 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas

**Figura 37**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la toma de decisiones por parte los superiores de forma distribuida como directrices e instrucciones específicas.

Interpretación: En la tabla 41 y figura 37, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 23.3% están totalmente de acuerdo y de acuerdo el 76.7%, con la toma de decisiones por parte los superiores de forma distribuida como directrices e instrucciones específicas.

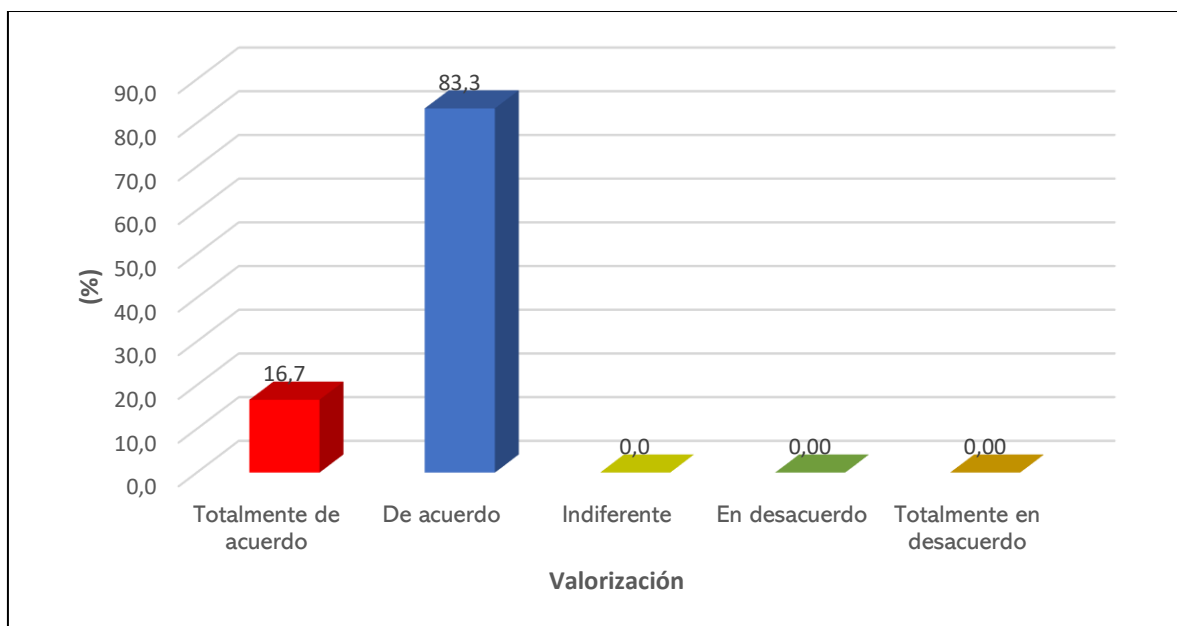
**Tabla 42**

Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	16.7
De acuerdo	25	83.3
Indiferente	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100

*Nota:* La tabla 42 muestra el porcentaje de los resultados de la pregunta sobre si la empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos.

**Figura 38**



*Nota:* En esta figura se observa la valoración de la participación por consenso en la toma de decisiones.

Interpretación: En la tabla 42 y figura 38, podemos observar que los resultados que se solicitaron a los 30 trabajadores de la organización Sulzur S.R.L. en la provincia de San Ignacio manifestaron que el 16.7% están totalmente de acuerdo y el 83.3% están de acuerdo, con que las decisiones se toman teniendo en cuenta la participación y que sea por consenso.

### 3.1.5. Contrastación de Hipótesis

H1: Si se aplica estrategias de motivación laboral entonces mejorará el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

H2: Si se aplica estrategias de motivación laboral entonces no mejorará el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.

Nivel de significancia= 5%

Prueba estadística: ANOVA para muestras relacionadas.

**Tabla 43**  
Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Indicadores de clima organizacional después	3,5744	19	.56010	.06947
	Indicadores de clima organizacional Antes	2,8667	19	.90000	.11163

*Nota:* La tabla 43 muestra la comparación de la media del indicador de clima organizacional después y el indicador de clima organizacional antes del post test.

**Tabla 44**  
Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas			t	gl	Sig. (bilateral)
		95% de intervalo de confianza de la diferencia					
		Media	Inferior	Superior			
Par 1	Indicador de rendimiento antes - después	-54,100	-.56,084	-52,116	-55,76	29	0.000

*Nota:* En la tabla 44 se observa el nivel de significancia del indicador de rendimiento antes y después del post test.

Interpretación: En el pre test el clima organizacional de la empresa textil Sulzur S.R.L. obtuvo un 2,87 y el post test salió un 3,6 lo cual significa un incremento (diferencia de medias), un 0,78, con una confianza del 95%, además según el nivel de significancia  $,000 < 0,05$ , se acepta que existe diferencia de medias, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la capacitación de motivación laboral de la empresa textil Sulzur S.R.L. San Ignacio 2021.

### 3.2. Discusión de resultados

Para empezar las discusiones, se analizó analizando las estrategias de motivación laboral para los colaboradores de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021; además, si se visualiza la tabla cinco encontrarán que antes de la aplicación a la pregunta que si la empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos, estuvieron totalmente en desacuerdo (33.3%) en desacuerdo un (40%) e indiferentes (26.7%), de igual manera en la tabla N°6, en donde se consultó si la empresa reconoce del trabajo de sus colaboradores estuvieron totalmente en desacuerdo (40%) en desacuerdo un (50%) e indiferentes (10%). Estos resultados contrastan con Limber (2019), en su estudio denominado que entre sus principales resultados que obtuvo en el pre test fue que un 46% está en desacuerdo con la motivación en el trabajo para hacer su labores y un 38% está en desacuerdo en que le reconocen sus logros, ante estos resultados se propuso nuevas estrategias de motivación con 5 fases que son: diagnóstico, incentivos monetarios, reconocimiento, capacitación y evaluación de su desempeño, de igual forma tiene contrastación con lo manifestado por Tigrero (2019), en su estudio de estrategias de motivación para mejorar la productividad en una asociación de pargueros que entre sus principales resultados se obtuvo que un (54%) casi nunca les motiva las tareas que realizan y un (55%) nunca consideran que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal, obtenido esto se propuso diseñar nuevas estrategias de motivación para la asociación como capacitaciones de temas pesqueros, de desarrollo personal, de comercialización, educación financiera, convenios de seguridad marítima, con su plan respectivo y presupuesto, se concluyó en el estudio que la motivación afecta a la productividad de los socios, de igual manera en la parte teórica lo expresado por Robbins (2008) que nos dice que la motivación es la fuerza motora y sobre todo anímica que se les presenta a las personas para realizar alguna actividad usualmente es mediante algún incentivo sea monetario o algún reconocimiento.

Con referencia al segundo objetivo con referencia a diagnosticar la situación actual del clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., En este estudio en la tabla N°17, donde se identifica que tipo de comunicación aplican en la empresa estuvieron totalmente en desacuerdo (26.7%) en desacuerdo un (56.6%) e indiferentes (16.7%), de igual manera en la tabla N°20, en donde se consultó si en

la empresa existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales estuvieron totalmente en desacuerdo (16.7%) en desacuerdo un (73.3%) e indiferentes (10%). Estos resultados contrastan con los hallazgos de Rengifo y Vásquez (2018), quienes estudiaron la estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional el estudio fue pre experimental con pre y post test y descriptiva, entre sus principales hallazgos se obtuvo que el 86% del grupo de análisis no están de acuerdo con el clima organizacional y luego del test se obtuvo que el 70% tienen una posición distinta y están de acuerdo con el clima organizacional de la organización, de igual manera en la parte teórica lo expresado por Guadalupe (2012), que indica que el clima laboral es la unión de factores y tratos en el ambiente de una empresa se le llama clima organizacional

De acuerdo al objetivo N° 03 Diseñar estrategias de motivación laboral para la mejorar el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., según la tabla N°12 no señala que el (60%) de los trabajadores consideran que la empresa no les brinda los materiales necesarios y otro (40%) esta en desacuerdo, es por ello que se debe de realizar diversas y continuas capacitaciones a los colaboradores con el fin de perfeccionar sus habilidades blandas, en sus especialidades para lograr los objetivos de la empresa, este hallazgo contrasta con los resultados obtenidos por Washbrum (2019), que los mismos se obtuvo que el 54% de las personas encuestadas están en desacuerdo el reconocimiento y con la motivación que el centro educativo les da a sus docentes. de igual manera en la parte teórica lo expresado por Robbins (2008) que nos dice que quien lo define como la fuerza motora y sobre todo anímica que se les presenta a las personas para realizar alguna actividad usualmente es mediante algún incentivo sea monetario o algún reconocimiento.

### **3.3. Propuesta de las estrategias de motivación laboral**

Como estrategias motivacionales en la organización se debe hacer reuniones grupales en donde hagan actividades y compartan todos juntos para mejorar su armonía, por ejemplo: actividades deportivas, hacer excursiones, reuniones para lluvia de ideas, etc.

Realizar mediciones de desempeño del personal, a partir de evaluaciones y encuestas, donde los resultados serán estudiados por los superiores para que vean si son las adecuadas.

Mostrar oportunidades de desarrollo, realizando cursos de especialización técnica en convenios con institutos y universidades de la región.

Se propone para las estrategias higiénicas desarrollar incentivos ya sean económicas o darles algún símbolo de agradecimiento.

Proponer políticas de recursos humanos, brindándoles la posibilidad de seguir creciendo y lograr los objetivos.

En la comunicación empresarial se sugiere mejorar las diferentes políticas para recopilar la información y estar siempre bien comunicados y tener información actualizada y con ello integrar a las diversas áreas de trabajo.

Brindar una estructura en el lugar de la empresa para automatizar el ambiente y hacer un pedido a la administración para mejorar la luminaria de los diferentes ambientes de trabajo.

Establecer Horarios flexibles de trabajo y planear actividades de coaching ontológico logrando que los trabajadores logren su más alto potencial y se hagan el compromiso de involucrarse en llegar a cumplir las diversas metas que tienen con la organización.

### **3.4. Propuesta de estrategias de motivación para la mejora del clima laboral**

Con el objeto de tener que mejorar el ambiente laboral de forma integral que involucre a toda la organización de manera holística para cumplir con el objetivo de unir a los trabajadores y trabajar en equipo, se debe de elaborar diversas estrategias que puedan mejorar la motivación de las personas, por lo cual al interpretar los diferentes hallazgos del presente estudio se pudo determinar que es trascendente que se pueda aplicar diversas metodologías y estrategias que motiven a las personas y logren consolidar un mejor clima laboral.

Los fundamentos de esta tesis son los siguientes:

#### Fundamentación Administrativa.

Las diversas empresas que tengan una buena administración logran descubrir en poco tiempo las diferentes necesidades que deben de asumir para plantear diferentes alternativas de soluciones integrales que tengan que conectar con los objetivos organizacionales y ser sostenibles en el tiempo.

Teniendo en cuenta que los diversos procesos de la administración que nos permiten organizarnos, realizar diversas coordinaciones y planificar tomando en cuenta al recurso humano y finalmente hacer la retroalimentación para ver procesos de mejora en la organización, lo que permitirá ser más eficientes y rentables para posicionar mejor la empresa y ser más competitivos.

#### Fundamentación Social

La propuesta también debe de ser fundamentada teniendo en cuenta a la sociedad, ya que hace garantizar por sobre todo las diferentes calidades de los productos y los servicios integrales que se les proporciona a los clientes, es por ello que la motivación es importante, esto hace sostenible a la empresa al largo plazo y los clientes lo toman en cuenta y lo referencian a sus grupos de interés y conectan con la visión de la empresa.



## Fundamentación Práctica

La propuesta es importante porque se tuvo en cuenta el factor del tiempo y la integral disponibilidad de los dueños y administrador de la empresa que involucra tanto al personal administrativo y de planta, esto hace que se pueda tener en cuenta lo planificado con anterioridad y de igual manera la manera como se comunican hace se mejore las relaciones entre las diversas áreas.

### **1. Estrategias de la Propuesta de Motivación Laboral**

#### **Estrategia No 1: Elaborar plan de capacitación de motivación laboral.**

Se desarrollará lo siguiente:

Se realizará reuniones recurrentes para tomar en consideración todas las apreciaciones y las disconformidades de todos los colaboradores, con la finalidad de brindar soluciones integrales lo que conllevará brindar una mejora del clima laboral en la empresa a través de la motivación.

Se deberá proponer actividades que puedan motivar a los colaboradores, para poder hacer que la aplicación de las estrategias por parte de la administración sirva para enmendar los errores.

Implementar distintas versas actividades orientadas a la motivación como:

Entrevistas de manera individual a los colaboradores para ver sus diversos resultados y productividad en la empresa con esto se podrá determinar las diversas responsabilidades, esto conllevará a que los trabajadores sean valorados y de igual manera determinar que indicadores de desempeño son los mejores para medir su evolución.

Reunirse de manera semanal con los colaboradores para incentivar diversos eventos y actividades para potenciar la productividad en la empresa y el clima organizacional en la misma.

Establecer los objetivos y las metas cuantitativas y recalcar que los trabajadores pueden contribuir a la meta de los mismos.

**Tabla 45**

Plan de capacitación en motivación

Sub objetivos o Taller	Actividad o Sesión	Cronograma	Presupuesto	Beneficiarios	Encargado
	"Liderazgo"	15 de enero 2021	Materiales para la capacitación Participantes: Manual del temario Libreta de anotaciones Lapiceros, lápiz y borrador Presupuesto para 30 trabajadores + 1 ponente: Presupuesto por sesión:		Administrador
AUTOGESTIÓN	"Supervisión y delegación de tareas"	17 de enero 2021	Materiales = S/. 100.00 Instructor: Manual del temario Laptop, cañón Pizarra, plumones, borrador	30 colaboradores	El salario del ponente será de S/. 500.00 en el mes de enero que será la capacitación.
<b>Total, presupuesto de estrategia 1:</b>					<b>S/. 600.00</b>

*Nota: Elaboración propia*

## **Estrategia No. 2: Actividades de evaluación mutua**

Se mejorará el ambiente laboral y solucionar de manera integral los problemas que se generen en cada área del trabajo, también de igual manera se motivará a los colaboradores que lleguen a sus objetivos y será una manera de reconocer el trabajo de los colaboradores y se recomienda considerar lo siguiente:

Tener en cuenta políticas de evaluación continua al trabajo de los colaboradores y el seguimiento que debe de estandarizarse en el área de productividad de la empresa, ya sea para el trabajo cotidiano como el que se haga en las diversas campañas que existan en el año, esto será supervisado por el administrador.

De igual manera se debe de tener una mejora en las diversas políticas de estímulo laboral en las diferentes áreas de trabajo como sus diversos reconocimientos, la misma se debe de realizar lo más pronto posible para que se genere un impacto en las diferentes áreas y los colaboradores tengan mejores oportunidades de mejorar sus competencias y por ende el clima organizacional de la organización.

Es importante que se haga recurrente un reconocimiento y establecerlo con una frecuencia de cada 60 días el cual se le denominará de manera continua como el "EMPLEADO DISTINGUIDO", lo cual permitirá potenciar el valor de la empresa por los colaboradores y premiar su esfuerzo.

**Tabla 46**  
Actividades de evaluación mutua

Sub objetivos	Actividad	Cronograma	Presupuesto	Beneficiarios	Encargado
Aplicar una supervisión y evaluación al trabajo realizado y de igual manera motivar al trabajador en la empresa	Establecer las diferentes formas de supervisión y evaluación del trabajo de los trabajadores. Plantear el incentivo de mejorar la producción.	1 semana de febrero 2021	Ya que esta labor será realizada el responsable del área, se le otorgará una bonificación por el trabajo adicional 20% de su sueldo por los objetivos cumplidos.	Total: S/. 300.00	Administrador y responsable del área del talento humano.
Promover el sentido de estímulo y destacar a los trabajadores.	“EMPLEADO DISTINGUIDO” La actividad de premiar por el trabajo más destacado.	3 semana de febrero 2021	Esto es: 20%*Sueldo (S/. 1,500.00)	30 colaboradores	
		4 semana de marzo 2021	*Se prevé iniciar con una recompensa de un monto de S/. 250.00 adicional a su remuneración el cual debe de ser articulado entre el administrador con el área de gestión del talento humano.	Total S/. 250.00	
<b>Total:</b>				<b>S/. 550.00</b>	

Nota: Elaboración propia

### **Estrategia No. 3:** Actividades de mejora de las instalaciones y uniformes.

Se deben de mejorar diversas áreas para que los colaboradores puedan realizar mejor sus diversos trabajos y de igual manera se sientan seguros y también se pueda mejorar las condiciones de seguridad ocupacional de los colaboradores de la empresa, con estas mejoras los colaboradores se sentirán más cómodos en sus diversos puestos laborales y con una mejor iluminación y ambientes limpios y ordenados podrán realizar una mejor tarea encomendada, esto conllevará a tener una mejor tarea y con ello mejorar la productividad de la empresa y un mejor orden y ambientes más ordenados.

De igual forma se debe de mejorar la indumentaria de los colaboradores para que realicen mejor su trabajo en la empresa y puedan sentirse mas identificados con la misma y de igual manera se puedan sentir más cómodos en cada puesto de trabajo.

Estas mejoras en la infraestructura cada área de la empresa de producción y atención al cliente trabajará de mejor manera y estructurará mejor a los grupos de trabajo en cada área. En este punto es importante consolidar a los equipos de trabajo en sus puestos de trabajo y de igual manera habrá una mejora en la producción al tener más ordenada a las áreas y también se tendrá un mejor ambiente de trabajo.

También se recomienda tener un mejor control de las actividades que cada equipo ejecutará para lograr consolidar los resultados que necesita la empresa y conllevará a lograr los objetivos de la empresa.

**Tabla 47**

Actividades para la mejora de las instalaciones y uniformes

Sub objetivos	Actividad	Cronograma	Presupuesto	Beneficiarios	Encargado
Brindar a los trabajadores de la organización, de un espacio de labores que sea adecuado para realizar su jornada laboral de forma cómoda y nuevos uniformes de trabajo.	Mejora de luminaria de las diversas áreas de trabajo y puntos de conexión eléctrica.	3ra semana de febrero 2021	*Para la actividad de mejora de luminarias y ambientes de las instalaciones se mejorará con un presupuesto que se asigne en el primer trimestre del 2021 que asciende a S/. 1750.00	30 colaboradores	Esta labor será realizada por el Administrador.
	Mejora los ambientes de la empresa con referencia al pintado de los mismos.	3ra semana de marzo 2021			
	Mejora de la indumentaria de los colaboradores de la empresa.	3ra semana de marzo 2021			
			<b>Total:</b>	<b>S/. 1750.00</b>	

*Nota:* Elaboración propia

#### **Estrategia No. 4: Estrategias de Coaching Ontológico.**

Es importante para el desarrollo de la motivación del personal y mejorar el clima organizacional aplicar el Coaching ontológico que nos enseña a mejorar las capacidades de respuestas de las personas y de igual manera es muy importante porque permite mejorar y articular a los equipos de trabajo para que tengan mejores planes de trabajo y de contingencias, lo que de igual forma los hará más competitivos y potenciar de manera integral sus habilidades, sus conocimientos y romper sus paradigmas habituales de la manera de cómo afrontar los nuevos retos de la atención integral a los clientes.

Los jefes o encargados deben de aplicar y mejorar sus conceptos como el trabajo en equipo, la atención a los clientes, hacerlos más responsables, que mejoren sus tomas de decisiones, con el propósito que utilicen las mejores estrategias para trabajar en equipo.

Hacer que los colaboradores se involucren para mejorar en todo aspecto y sobre todo en el clima organizacional, esto parte con la mejora de la comunicación entre el personal y para que se sientan comprometidos con el desarrollo del programa de la metodología del coaching ontológico, para mejorar la manera como se deba de atender mejor a los clientes.

**Tabla 48**

Plan de capacitación en motivación

Sub objetivos o Taller	Actividad o Sesión	Cronograma	Presupuesto	Beneficiarios	Encargado	
COACHING ONTOLOGICO	"Metodología GROW"	20 de febrero 2021	Materiales para la capacitación Participantes: Manual del temario Libreta de anotaciones Lapiceros, lápiz y borrador	Presupuesto para 30 trabajadores + 1 ponente: Materiales = S/. 100.00	30 colaboradores	Administrador
	"Soluciones y compromiso"	30 de marzo 2021	Materiales Instructor: Manual del temario Laptop, cañón Pizarra, plumones, borrador	Materiales = S/. 100.00		El salario del ponente será de S/. 800.00 en el mes de febrero y marzo que será la capacitación.
<b>Total, presupuesto de estrategia 1:</b>				<b>S/. 1000.00</b>		

Nota: Elaboración propia



## Plan de Acción y Presupuesto

**Tabla 49**

Cronograma de las estrategias

ESTRATEGIAS MOTIVADORAS	TIEMPO		METAS	RESPONSABLE	PRESUPUESTO ESTIMADO
	INICIO	TERMINO			
Estrategia No. 1 Actividades grupales	15 de enero del 2021.	17 de enero del 2021.	Fomentar vínculos de socialización entre los compañeros, la confianza y consideración entre los colaboradores y directivos.	Administrador	S/. 600.00
Estrategia No. 2 Actividades de evaluación mutua	18 de enero del 2021.	30 de marzo del 2021.	Solucionar de manera integral los problemas por cada área de trabajo e incentivar a los colaboradores.	Administrador	S/. 550.00
Estrategia No. 3 Actividades de mejora de las instalaciones.	20 de febrero del 2021.	30 de marzo del 2021.	Brindar a los trabajadores de la organización, de un espacio de labores que sea adecuado para realizar su jornada laboral de forma cómoda.	Administrador	S/. 1750.00
Estrategia No. 4 Estrategias de Coaching Ontológico.	20 de febrero del 2021.	30 de marzo del 2021.	Lograr que los colaboradores se involucren y comprometan con los objetivos de la empresa.	Especialista	S/. 1000.00
				<b>Monto Total</b>	<b>S/. 3900.00</b>

*Nota:* Elaboración propia.

## **Financiamiento**

Para ejecutar el presente plan se cuenta con un presupuesto total de S/. 3900.00 soles, el que será proporcionado por la administración de la empresa textil SULZUR S.R.L., por otro lado, en lo referente al control, la evaluación y su retroalimentación le será asignado al personal administrativo de la empresa. Los diferentes gastos indicados en la propuesta serán asumidos por la empresa.

## **Costo Beneficio de la Propuesta.**

La inversión será de S/. 3,900.00 soles, el mismo que será financiado por la empresa SULZUR S.R.L., pero se espera que la inversión se pueda recuperar en un plazo de un año, pero se debe de tener en consideración que no será un gasto, sino que se pondrá como un gasto que se deducirá del impuesto a la renta.

## **Conclusiones de la propuesta**

Lo importante es la mejora del clima organizacional de las estrategias de motivación laboral de igual manera se tiene prospectado que la aplicación de la siguiente propuesta mejorará la performance de los colaboradores en los siguientes puntos:

Se tendrá una mejor motivación en sus puestos laborales.

Mejorar la interacción entre los colaboradores.

Mejora muy diligentemente las habilidades blandas como la comunicación, las competencias de gestión, trabajo en equipo entre otros.

Se mejorará el trabajo emocional.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Con la aplicación del instrumento se logró recolectar la información suficiente para decir que en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021, existe un clima organizacional deficitario, debido a que se está desarrollando de manera deficiente el método de mando, fuerzas motivacionales, procesos de comunicación y la toma de decisiones, por ello se identifica que la empresa no motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos, por lo cual la propuesta mejoró pero hubo resultados negativos que luego de hacer la capacitación mejoró la percepción del mismo.

Al tener los resultados que se dieron se pudo proponer diseñar factores nuevos de motivación más atractivos para el personal y así poder mejorar el clima empresarial.

Con referencia al diagnóstico del clima organizacional en la empresa textil Sulzur S.R.L., se pudo encontrar que el tipo de comunicación aplican en la empresa estuvieron totalmente en desacuerdo la mayor parte de los colaboradores, casi un 80%, luego de revisar en la propuesta la mejor estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional, luego de su ejecución se mejoró los resultados en el post test, con lo cual se demuestra la importancia de la motivación al personal para mejorar el clima organizacional.

Para finalizar, luego de poner en practica lo propuesto se encuestó al mismo personal para ver si hubo cambios; y poder confirmar y verificar a través de una prueba de hipótesis las diferencias de medias para lograr validar la hipótesis científica.

## **4.2. Recomendaciones**

Lo primero que se recomienda es que los encargados hagan un estudio a profundidad sobre el ambiente laboral semanal o mensualmente lo importante que sea seguido, esto permitirá fidelizar al cliente interno para que puedan mejorar en la atención al cliente y en los procesos que tiene la empresa, de igual manera que la información que se recoja sea actualizada en diferentes periodos.

En base al trabajo de investigación que se realizó con la puesta en marcha de una propuesta que sugiere aplicar estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral, sería bueno divulgarla para mejorar el clima organizacional en instituciones tanto del Estado como en empresas privadas.

Por último, deben de tener en consideración que los métodos motivacionales propuestos se aplican no sólo a privadas sino también en las del estado, ya que sería de aporte para la fidelización del cliente interno.

## REFERENCIAS

- Alcocer, L. (2003). *El clima o ambiente de trabajo*.  
<https://1library.co/article/caracter%C3%ADsticas-clima-organizacional-clima-ambiente-trabajo.qmjv829q>
- Amorós, R. (2007). *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud*. Maracaibo-Venezuela.  
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>
- Burga, T. (2019). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores del centro de Salud Santísimo Sacramento La Esperanza Trujillo*, 2018. Universidad Nacional de Trujillo.  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14751/BURGA%20SILVA%20HELEN%20ELIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, K. (2021), *Factores Motivacionales Que Influyen En El Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Área De Emergencia Del Hospital General Babahoyo Del less*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16723/1/T-UCSG-POS-MGSS-311.pdf>
- Castro, M. (2018). *Propuesta De Estrategias Motivacionales Para Optimizar El Clima Y La Satisfacción Laboral En El Personal Administrativo De La Universidad Alas Peruanas Filial Chiclayo 2018*. Universidad César vallejo. Chiclayo-Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18737/castro\\_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18737/castro_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cedeño, M. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019*. Universidad César vallejo. Trujillo-Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cede%c3%b1o\\_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cede%c3%b1o_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cubas, L. (2017). *Motivación Laboral Y Clima Organizacional En Los Colaboradores De La Empresa Agronegocios Omar Srl Jaén 2017*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel-Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4828/Cubas%20S%20c3%a1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, O. (2001). *Clima organizacional y su diagnóstico*. España. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20\(2000\)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20(2000)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados).
- El Comercio (2021). *Summa Gold Corporation es reconocida con la certificación internacional Great Place To Work*. <https://elcomercio.pe/publirreportaje/summa-gold-corporation-es-reconocida-con-la-certificacion-internacional-great-place-to-work-noticia/>
- Flores, T. (2000). *La capacitación como factor motivacional positivo*. España. <https://www.morebooks.de/store/es/book/la-capacitaci%C3%B3n-como-factor-motivacional-positivo/isbn/978-3-659-65189-2>
- Freeman, M. y Gilbert, P. (2009). *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.. México. <https://www.docdroid.net/qTdjwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=4>
- Fonseca, R. (2008). *Tipos de comunicación empresarial*. <http://tecnologiaeducativa2017.blogspot.com/2017/03/tipos-de-comunicacion.html>
- García, M. (2009). *Instrumento de medición*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/79593>
- García, L. y Gómez, F. (2019). *Factores Motivacionales De Herzberg Influyentes En El Desempeño Laboral Del Área De Ventas De Promart Jaen – 2019*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel-Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6270/Garc%20c3%ada%20Tinoco%20%26%20Gomez%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gestión (2019). *La mejora del clima laboral de Mercedes-Benz y el éxito de esta.* Estados Unidos. <https://gestion.pe/Mercedes-Benz+EE.UU/climalaboral/estrategias%20motivacionales/?query=Mercedes-Benz+EE.UU>
- Gross, G. (2009). *Motivación laboral y el clima empresarial.* Colombia. [https://www.academia.edu/42019410/Las\\_8\\_teor%C3%ADas\\_m%C3%A1s\\_importantes\\_sobre\\_la\\_motivaci%C3%B3n\\_actualizado\\_Ultimas\\_publicaciones](https://www.academia.edu/42019410/Las_8_teor%C3%ADas_m%C3%A1s_importantes_sobre_la_motivaci%C3%B3n_actualizado_Ultimas_publicaciones)
- Guadalupe, M. (2012). *Clima organizacional.* Barcelona-España. [https://books.google.com.pe/books/about/Clima\\_Organizacional.html?id=ynXruQAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Clima_Organizacional.html?id=ynXruQAACAAJ&redir_esc=y)
- Hernández, W. (2014). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia.* Universidad autónoma de México. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39529381010.pdf>
- Hezberg, P. (1959). *La motivación para trabajar.* Estados Unidos. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Inoñán, E. y Sandoval, L. (2018). *Plan De Mejora Del Clima Laboral Para Incrementar La Motivación Del Personal Administrativo En El Instituto De Educación Superior Tecnológico Publico “República Federal De Alemania”, 2017.* Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25659>
- Kant, T. (2008). *Dignidad y autonomía, Reflexiones sobre la tradición kantiana.* Alemania. <https://www.redalyc.org/journal/3798/379859422011/html/>
- Katz, M. y Khan, L. (1989). *El modelo del clima organizacional de Katz y Khan.* Estados Unidos. <http://www.unitec.edu.ve/materiasenlinea/upload/T461-1-3.pdf>
- Kayser, V. (2019), *El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño de Los Colaboradores De Una Empresa Multinacional Comercializadora De*

*Combustible En El Ecuador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12445/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-231.pdf>

Kinicki, T. y Kreitner, A. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. Estados Unidos. <https://www.dichosyrefranes.net/libro/comportamiento-organizacional-conceptos-problemas-y-pr%C3%A1cticas-kinicki-y-kreitner-pdf.html>

Kulin, S. (2017). *Clima laboral y estrategias motivacionales en el hospital ScrippsHealth*. Universidad privada del Norte. Lima-Perú. <https://repositoriou/Kulling2017/Clima/laboral/estrategias/motivacionales/hospital/ScrippsHealth++Peru?ref=gesr/>

Likert, D. (1967). *The human organization: its management and values*. Estado Unidos. <https://psycnet.apa.org/record/1967-35036-000>

Limber, F. (2019) *Estrategias De Motivación Para Mejorar El Desempeño Laboral En La “Escuela Ciudad De Salinas” Provincia De Santa Elena Año 2018*. Universidad Estatal Península De Santa Elena. La Libertad-Ecuador <https://Repositorio.Upse.Edu.Ec/Xmloi/Bitstream/Handle/46000/5054/Upse-Tae-2019-0080.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>

Llave, R. y Rivera, D. (2018). *Influencia Del Clima Organizacional En La Motivación Laboral De La Municipalidad Distrital De Characato - 2018*. Universidad Nacional San Agustín. Arequipa-Perú. [Http://Repositorio.Unsa.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UNSA/7011/Adricasv.Pdf?Sequence=3&Isallowed=Y](http://Repositorio.Unsa.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UNSA/7011/Adricasv.Pdf?Sequence=3&Isallowed=Y)

Medina, F. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito-Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Mogrovejo, R. (2020). *El Clima Organizacional Y Su Influencia Sobre La Motivación Del Personal Del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. Universidad



- Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>
- Mora, U. (1979). *Motivación para el aprendizaje*. Estados Unidos.  
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23533/1/tesis.pdf>
- Ñaupas, D. (2014). *Metodología de la investigación*. México.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-invcuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Nieves, R. (2021). *Aplicación De Estrategias Motivacionales Y Su Relación Con El Clima Organizacional Del Departamento De Enfermería Del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019*. Universidad de Huánuco-Perú.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2866/Nieves%20Aquino%2c%20Clinkton%20Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orellana, L. (2019). *La Motivación Laboral Y Su Influencia En El Clima Laboral De Los Colaboradores De La Agencia Agraria San Ignacio-2018*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel-Perú.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6679/Orellana%20Partida%20Norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perú 21 (2018), *BBVA la empresa que se preocupa por sus colaboradores*. Perú.  
<https://peru21.pe/buscar/BBVA/todas/satisfaccion/laboral/?query=BBVA>
- Ramírez, T. (2018). *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. Chiclayo-Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38708/Ramirez\\_IK\\_A.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38708/Ramirez_IK_A.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Reeve, P. (2010). *Motivación y Emoción*.  
[https://www.academia.edu/29224888/Motivacion\\_y\\_Emocion\\_John\\_Marshall\\_Reeve](https://www.academia.edu/29224888/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve)

- Rengifo, A. y Vásquez, C. (2018). *Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional del área de Dirección de Gestión Pedagógica - DRE San Martín, 2018*. Universidad César vallejo. Moyobamba-Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31599/Rengifo\\_CKL-V%c3%a1squez\\_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31599/Rengifo_CKL-V%c3%a1squez_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, D. (2017). *Diseño Y Aplicación De Un Programa Motivacional Para Mejorar El Clima Laboral En La Empresa Supermercados El Súper S.A.C. Pimentel. Año 2017*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo-Perú.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4604/Rivera%20Gonz%c3%a1les.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, I. (2009). *Fundamentos de Administración conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación, México.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=yly3Ak0GLykC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Robbins+\(2009\)+motivacion+laboral&ots=ZayV8PpU2N&sig=8Leo97NpBTX0b9wbQWSScHN5vyl#v=onepage&q=Robbins%20\(2009\)%20motivacion%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=yly3Ak0GLykC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Robbins+(2009)+motivacion+laboral&ots=ZayV8PpU2N&sig=8Leo97NpBTX0b9wbQWSScHN5vyl#v=onepage&q=Robbins%20(2009)%20motivacion%20laboral&f=false)
- Tigrero, B. (2019). *Estrategias De Motivación Para Mejorar La Productividad De La Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros, Cantón Salinas, Provincia De Santa Elena, Año 2018*. Universidad Estatal Península De Santa Elena. La libertad-Ecuador.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5118/1/UPSE-TAE-2019-0098.pdf>
- Tómala, A. (2019). *Estrategias De Motivación Para Mejorar El Desempeño Laboral En La Gobernación, Provincia De Santa Elena, Año 2018*. Universidad Estatal Península De Santa Elena. La libertad-Ecuador.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5178/1/UPSE-TAE-2019-0128.pdf>
- Washbrum, H. (2019). *Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018*. Piura-Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46327/Washbrum\\_D  
CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46327/Washbrum_D<br/>CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

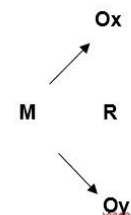
World Value Survey (2017). *El valor de la motivación para tener un buen clima laboral*. Estados Unidos. <https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>

## **ANEXOS**

## ANEXO N°1 MATRIZ DE CONSISTENCIA:

**Título: Estrategias de Motivación Laboral para la mejora del clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio, 2021**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
<p>¿En qué medida una propuesta de motivación laboral mejorará el clima organizacional de la empresa textil Sulzur S.R.L., San Ignacio, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio, 2021.</p>	<p>H1: Si se aplica estrategias de motivación laboral entonces mejorará el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio, 2021.</p> <p>H2: Si se aplica estrategias de motivación laboral entonces no mejorará el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio, 2021.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Todos los 30 colaboradores de la empresa textil SULZUR S.R.L de San Ignacio.</p>	<p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O = Observación</p> <p>Ox: Estrategias motivacionales</p> <p>Oy: Clima organizacional.</p>	<p>Questionario</p>	<p>Escala de Likert</p>
	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Analizar las estrategias de motivación laboral para los colaboradores de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio, 2021.</p> <p>Diagnosticar la situación actual del clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.</p> <p>Diseñar estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa textil SULZU</p>		<p>Motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores motivantes</li> <li>• Factores de Higiene</li> </ul> <p>Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación interpersonal</li> <li>• Autonomía para la toma</li> <li>• Motivación laboral</li> </ul>				



*Fuente: Elaboración propia*

**ANEXO Nº 2**  
**CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL CLIMA LABORAL EN LA**  
**EMPRESA TEXTIL SULZUR S.R.L.**

Estimado(a): Trabajador de la empresa textil Sulzur S.R.L.

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por objetivo es proponer **“Estrategias de Motivación Laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil Sulzur S.R.L., San Ignacio 2021”**, de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán.

Es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

**Datos Generales**

**Edad:** ( ) Sexo (M) (F)

**Ocupación:** 1. Profesional ( ) 2. Técnico ( )

	Totalmente de desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.
	1	2	3	4	5
Nº	ITEMS			ESCALA DE VALORACIÓN	
	<b>VARIABLE 1: ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES</b>				
	<b>DIMENSION 1: FACTORES MOTIVACIONALES</b>				
	1	2	3	4	5
01	La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos				
02	La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores				
03	Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores				
04	La empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos				
05	La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades				
	<b>DIMENSION 2: FACTORES DE HIGIENE</b>				
06	En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores				
07	Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades				

08	Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores					
09	Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas					
10	Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa					
11	Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional					
	<b>VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>DIMENSION 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>					
12	En la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales.					
13	Tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización.					
14	Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos.					
	<b>DIMENSION 2: AUTONOMÍA PARA LA TOMA DE DECISIONES</b>					
15	En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.					
16	Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.					
17	Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores					
	<b>DIMENSION 3: MOTIVACION LABORAL</b>					
18	La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.					
19	Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.					

**ANEXO N°3**  
**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE INFORMACIÓN**



**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Emeka Julissa Soy Soy Chambergo
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Metodología - Gestión Pública
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestría
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	07 años
	<b>CARGO</b>	Docente a tiempo completo
Título de la Investigación: <b>ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TEXTIL SULZUR S.R.L., SAN IGNACIO 2021</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Granda Zurita Janeth Rocio
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b><u>GENERAL</u></b> Proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b> Analizar las estrategias de motivación laboral para los colaboradores de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021. Diagnosticar la situación actual del clima organizacional</p>



		de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021. Diseñar estrategias de motivación laboral para la mejorar el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.
<b>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b>		
<b>N</b>	<b>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta con 19 ítems, los cuales han sido compuestos basándose en la revisión de libros, artículos científicos y trabajos anteriores.
	<b>ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES</b>	
01	La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
02	La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
03	Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
04	La empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
05	La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
06	En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
07	Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
08	Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
09	Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:
10	Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa	A ( ✓ )                      D (   ) SUGERENCIAS:

11	Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
12	En la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales.	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
13	Tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización.	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
14	Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos.	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
15	En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
16	Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
17	Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
18	La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
19	Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.	A ( ✓ )	D ( )
		SUGERENCIAS:	
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A ( 18 )	D ( - )
<b>7. COMENTARIOS GENERALES</b>			
<b>8. OBSERVACIONES</b>			

*Ericka J. Susuy Chu*

Juez Experto

Colegiatura N° 13394

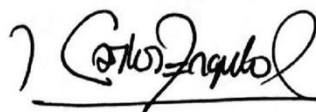
# UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

## INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Carlos Antonio Anselmo Corcuera
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración del Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Maestría
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	21 años
	CARGO	Docente a tiempo completo
Título de la Investigación: <b>ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TEXTIL SULZUR S.R.L., SAN IGNACIO 2021</b>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Granda Zurita Janeth Rocío
	3.2	PROGRAMA DE PREGRADO
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<b><u>GENERAL</u></b> Proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.
		<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> Analizar las estrategias de motivación laboral para los colaboradores de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021. Diagnosticar la situación actual del clima organizacional

	de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021. Diseñar estrategias de motivación laboral para la mejorar el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.	
<b>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b>		
<b>N</b>	<b>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta con 19 ítems, los cuales han sido compuestos basándose en la revisión de libros, artículos científicos y trabajos anteriores.
<b>ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES</b>		
01	La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
02	La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
03	Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
04	La empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
05	La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
06	En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
07	Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
08	Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
09	Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
10	Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:

11	Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
12	En la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
13	Tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
14	Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
15	En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
16	Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
17	Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
18	La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
19	Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
	<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A ( <b>18</b> )	D (    )
<b>7. COMENTARIOS GENERALES</b>			
<b>8. OBSERVACIONES</b> <i>sin observaciones,</i>			



Juez Experto

Colegiatura N° 18480

# UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

## INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Luis Miguel Gonzales Zorpán
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Marketing - GTM
	GRADO ACADÉMICO	Maestría
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
	CARGO	Docente a tiempo completo
Título de la Investigación: <b>ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TEXTIL SULZUR S.R.L., SAN IGNACIO 2021</b>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Granda Zurita Janeth Rocio
	3.2 PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<b><u>GENERAL</u></b> Proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.
		<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> Analizar las estrategias de motivación laboral para los colaboradores de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021. Diagnosticar la situación actual del clima organizacional

	de la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021. Diseñar estrategias de motivación laboral para la mejorar el clima organizacional en la empresa textil SULZUR S.R.L., San Ignacio 2021.	
<b>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b>		
<b>N</b>	<b>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta con 19 ítems, los cuales han sido compuestos basándose en la revisión de libros, artículos científicos y trabajos anteriores.
<b>ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES</b>		
01	La empresa motiva a sus colaboradores por los logros obtenidos	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
02	La empresa reconoce el trabajo realizado por sus colaboradores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
03	Considera Ud. que la empresa tiene una buena política de promoción para sus colaboradores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
04	La empresa motiva a través de retos a los colaboradores para el logro de los objetivos	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
05	La empresa empodera a sus colaboradores asignándoles responsabilidades	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
06	En la empresa se confía en el criterio de los colaboradores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
07	Considera Ud. que los recursos materiales que les brinda son los adecuados para el desarrollo de sus actividades	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
08	Considera Ud. que la empresa brinda buenos beneficios sociales a sus colaboradores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
09	Considera Ud. que las políticas de remuneración en la empresa son justas	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:
10	Las relaciones con sus jefes inmediatos son cordiales en la empresa	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D (     ) SUGERENCIAS:

11	Considera Ud. que la empresa tiene en consideración a la salud y seguridad ocupacional	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
12	En la empresa la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
13	Tengo oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
14	Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
15	En la organización existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
16	Tengo suficiente autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
17	Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con mis superiores	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
18	La mayor parte de las decisiones no son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
19	Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
		SUGERENCIAS:	
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A ( 18 )	D (    )
<b>7. COMENTARIOS GENERALES</b>			
<b>8. OBSERVACIONES</b> —			



Juez Experto

Colegiatura N° 12424



**ANEXO Nº 4**  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL IMPACTO DE LAS PROPUESTAS DE**  
**ACTIVIDADES DE MEJORA**

Estimado(a): Trabajador de la empresa textil Sulzur S.R.L.

El presente cuestionario es para saber la efectividad de las propuestas hechas en la investigación sobre “Estrategias de Motivación Laboral para mejorar el clima organizacional de la empresa textil Sulzur S.R.L., San Ignacio 2021”, de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán.

Es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

**Datos Generales**

**Edad:** ( ) Sexo (M) (F)

**Ocupación:** 1. Profesional ( ) 2. Técnico ( )

	Totalmente de desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.					
	1	2	3	4	5					
N°	ITEMS					ESCALA DE VALORACIÓN				
						1	2	3	4	5
01	Las reuniones y actividades deportivas que realiza en la actualidad la empresa son acciones que le motiva.									
02	Las reuniones y actividades de excursión recientemente incluidas por la organización son acciones que le motiva.									
03	Considera Ud. que los cursos de especialización que ha incluido la empresa son los adecuados.									
04	Los incentivos que actualmente da la organización son los adecuados.									
05	Considera Ud. que las bonificaciones de un 20% por el trabajo adicional que brinda la empresa es justo.									
06	El reconocimiento de empleado distinguido que da la organización es motivacional.									
07	El reconocimiento del trabajo más destacado que brinda la empresa es motivacional.									
08	Las reuniones recurrentes de la organización son de ayuda en la mejora del clima organizacional.									

09	Las entrevistas individuales que brinda la empresa son de ayuda en la mejora del clima organizacional.					
10	La mejora de los ambientes (pintado) que ha realizado la organización son acciones que le motiva.					
11	La mejora de la iluminaria que ha hecho la empresa son acciones que le motiva.					
12	La mejora de la indumentaria que ha realizado la organización son acciones que le motiva.					
13	Las actividades recientemente incluidas por la empresa sobre la metodología grow del coaching oncológico mejora el clima organizacional.					
14	Las actividades de soluciones y compromiso que da la organización son motivacionales.					

15. ¿Alguna recomendación para las próximas propuestas de actividades de mejora para la empresa textil Sulzur S.R.L.?

.....

**ANEXO N°4**  
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE**

**SULZUR**  
Empresa textil

**“Año de la universalización de la salud”**

San Ignacio 09 de Julio 2020.

**CARTA N°012-2020-ESS/GR**

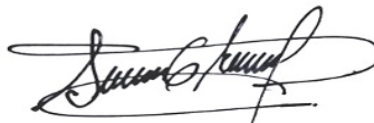
**Señora:**  
**Dra. Janet Cubas Carranza**  
**Coordinador de la Escuela de Administración**  
**Universidad Señor de Sipán - Chiclayo**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE INFORMACIÓN**

Por medio de la presente la administración de la Empresa Sulzur S.R.L., ubicada en el distrito y provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca, otorga la presente carta de consentimiento para el uso de la información de la empresa a la Srta. Janeth Rocío Granda Zurita, identificada con DNI: 46204072 para fines de investigación y obtener su título de Licenciatura en Administración.

Sin otro particular otorgo la presente para fines solicitados quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese sugerir de la información aquí presentada.

Atentamente,



.....  
José Mercedes Yaipén Pisfil  
Gerente

**ANEXO N°5**  
**RESOLUCIÓN DEL PROYECTO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0050-FACEM-  
USS-2021**

Chiclayo, 23 de febrero de 2021.

**VISTO:**

El Oficio N°0027-2021/FACEM-DA-USS de fecha 22/02/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 23/02/2021, sobre actualización de título de tesis por caducidad, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE**


**ARTICULO 1°:** APROBAR la ACTUALIZACIÓN del título de tesis, de los egresados de la EAP de Administración, según cuadro adjunto.

APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GRANDA ZURITA JANETH ROCIO	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TEXTIL SULZUR S.R.L SAN IGNACIO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
RODRIGUEZ VELEZMORO FABIAN JESUS	PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTION DE INVENTARIOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA RITEC EIRL CHICLAYO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ARTÍCULO 2°:** DEJAR SIN EFECTO por caducidad, la Resolución N°1739-FACEM-USS-2016, de fecha 18/11/2016, numeral 9 y Resolución N°1554-FACEM-USS-2017, de fecha 19/12/2017, numeral 44, respectivamente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



  
Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales  
Secretaria Académica (e)  
Facultad de Ciencias Empresariales

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

## ANEXO N°6 FORMATO N°T1



### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de Marzo del 2022

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

La suscrita:  
Janeth Rocío Granda Zurita con DNI 46204072

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TEXTIL SULSUR S.R.L., SAN IGNACIO 2021., presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, programa académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web de la Universidad Señor de Sipán, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
GRANDA ZURITA JANETH ROCIO	46204072	

**ANEXO N°7**  
**ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**



**ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 131-2020/USS, presentado por el/la Bachiller, Janeth Rocio Granda Zurita, con su tesis Titulada: **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TEXTIL SULZUR S.R.L.SAN IGNACIO 2021**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de febrero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.

## ANEXO N°8 REPORTE DE TURNITING

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TEXTIL SULZU**

AUTOR

**Janeth Rocío Granda Zurita**

RECuento DE PALABRAS

**17696 Words**

RECuento DE CARACTERES

**92994 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**82 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**439.9KB**

FECHA DE ENTREGA

**Feb 16, 2023 4:09 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Feb 16, 2023 4:10 PM GMT-5**

#### ● 24% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

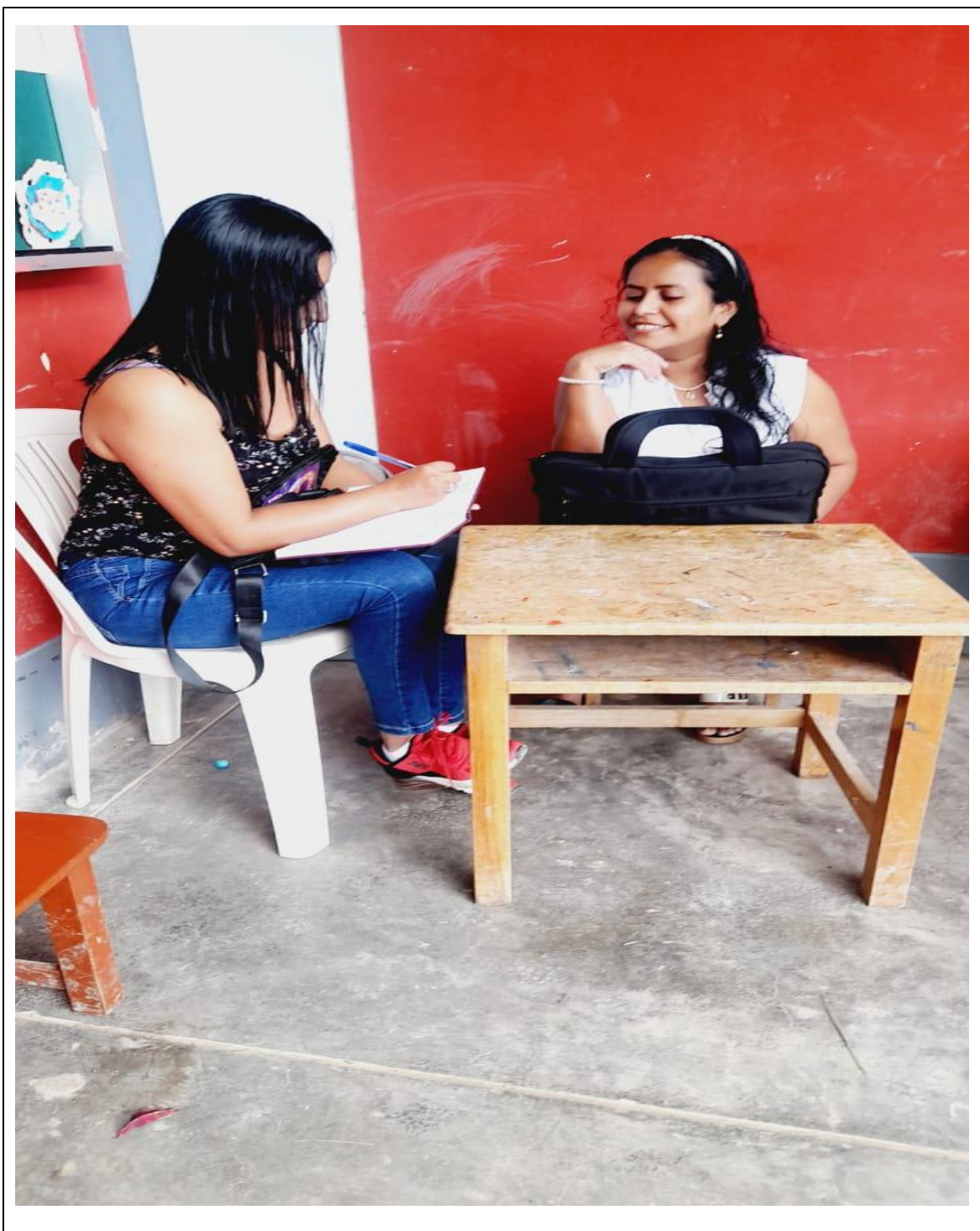
- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**ANEXO N°9**  
**FOTOS DE APLICACIÓN DE LA TESIS**



*Nota:* Encuesta a colaboradora de la empresa textil sulzur S.R.L., San Ignacio 2021.





*Nota:* Encuesta a colaboradora de la empresa textil sulzur S.R.L., San Ignacio 2021.



*Nota:* Encuesta a colaborador de la empresa textil sulzur S.R.L., San Ignacio 2021.